



Eksplorasi Pengalaman *Burnout* dan Produktivitas Kinerja Karyawan Produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan

Achmad Makhbub Junaidi^{1*}, Riyan Sisiawan Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Indonesia

Email: amjunaidi767@gmail.com¹, riyan_sisiawan@unusa.ac.id²

*Penulis Korespondensi: amjunaidi767@gmail.com

Abstract. *Burnout is a psychological phenomenon that is increasingly occurring in the manufacturing industry due to high work demands, production targets, and a dense work system. This condition has the potential to impact employee productivity and overall organizational performance. This study aims to explore the experiences of burnout experienced by production employees at PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan and understand how these experiences affect their work productivity. The study used a qualitative approach with an exploratory research type. Informants were selected using a purposive sampling technique involving production employees who have work experience and understand the dynamics of work in the company. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was tested through source triangulation, technical triangulation, and member checking. The results showed that burnout in production employees was influenced by high production targets, repetitive workloads, time pressure, and a rotating work system (shift). Burnout was experienced in the form of physical and emotional exhaustion, decreased work motivation, reduced concentration, and the emergence of boredom at work. This situation results in decreased productivity, as evidenced by an increased risk of errors, decreased task completion effectiveness, and reduced work quality. However, coworker support, communication with superiors, adequate rest periods, and individual coping strategies are factors that help employees mitigate the impact of burnout. This study illustrates the importance of managing burnout as part of efforts to improve employee well-being while maintaining work productivity in the manufacturing sector.*

Keywords: *Burnout; Manufacturing Industry; Production Employees; Qualitative Research; Work Productivity.*

Abstrak. *Burnout merupakan salah satu fenomena psikologis yang semakin banyak terjadi pada lingkungan kerja industri manufaktur akibat tingginya tuntutan pekerjaan, target produksi, serta sistem kerja yang padat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman burnout yang dialami karyawan produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan serta memahami bagaimana pengalaman tersebut memengaruhi produktivitas kerja mereka. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian eksploratif. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang melibatkan karyawan bagian produksi yang memiliki pengalaman kerja dan memahami dinamika pekerjaan di perusahaan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout pada karyawan produksi dipengaruhi oleh tingginya target produksi, beban kerja yang berulang, tekanan waktu, serta sistem kerja bergilir (shift). Burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik dan emosional, menurunnya motivasi kerja, berkurangnya konsentrasi, serta munculnya kejenuhan dalam bekerja. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan produktivitas yang ditunjukkan melalui meningkatnya potensi kesalahan kerja, menurunnya efektivitas penyelesaian tugas, dan berkurangnya kualitas hasil kerja. Meskipun demikian, dukungan rekan kerja, komunikasi dengan atasan, waktu istirahat yang memadai, serta strategi coping individu menjadi faktor yang membantu karyawan mengurangi dampak burnout. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai pentingnya pengelolaan burnout sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menjaga produktivitas kerja pada sektor manufaktur.*

Kata Kunci: *Burnout; Industri Manufaktur; Karyawan Produksi; Penelitian Kualitatif; Produktivitas Kerja.*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di tengah perkembangan industri yang semakin dinamis. Dalam era globalisasi dan transformasi industri saat ini, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pada sektor manufaktur, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam proses produksi. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan perlu mendapatkan perhatian yang serius, termasuk aspek psikologis yang berkaitan dengan kesejahteraan mental pekerja (Dessler, 2020).

Produktivitas kerja merupakan indikator penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah produk yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemampuan pekerja dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Dalam lingkungan manufaktur yang kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar dan menjaga kualitas produk yang dihasilkan (Robbins & Judge, 2022).

Meskipun berbagai perusahaan telah menerapkan sistem manajemen yang modern untuk meningkatkan produktivitas kerja, tantangan terkait kesejahteraan psikologis karyawan masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan target produksi, sistem kerja bergilir (*shift*), serta rutinitas pekerjaan yang berulang dapat menimbulkan stres berkepanjangan yang berpotensi berkembang menjadi burnout. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena burnout tidak hanya berdampak pada kesehatan mental individu, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2017).

Istilah burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) untuk menggambarkan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang dialami individu akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Selanjutnya, konsep burnout dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yang mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*).

Kelelahan emosional mengacu pada kondisi ketika individu merasa kehilangan energi dan tidak mampu lagi menghadapi tuntutan pekerjaan secara optimal. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap sinis, apatis, atau menjauh dari pekerjaan maupun lingkungan sosial di tempat kerja. Sementara itu, penurunan pencapaian diri ditunjukkan melalui menurunnya rasa kompetensi dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Dalam perkembangannya, burnout telah diakui sebagai fenomena kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan pekerja dan produktivitas organisasi. Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization/WHO*) melalui International Classification of Diseases (ICD-11) mengategorikan burnout sebagai sindrom yang muncul akibat stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola dengan baik (*World Health Organization [WHO]*, 2019). Pengakuan ini menunjukkan bahwa burnout bukan sekadar kondisi kelelahan biasa, melainkan fenomena psikologis yang memerlukan perhatian serius dari organisasi maupun pembuat kebijakan ketenagakerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan yang erat dengan penurunan kinerja karyawan. Individu yang mengalami burnout cenderung mengalami kesulitan berkonsentrasi, kehilangan motivasi kerja, mengalami penurunan kreativitas, serta lebih rentan melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas organisasi. Schaufeli, Leiter, dan Maslach (2009) menjelaskan bahwa burnout yang berlangsung dalam jangka panjang dapat meningkatkan tingkat absensi, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Fenomena burnout menjadi semakin relevan dalam lingkungan kerja modern yang ditandai dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan tuntutan produktivitas yang tinggi. Industri manufaktur termasuk salah satu sektor yang memiliki risiko tinggi terhadap munculnya burnout karena karakteristik pekerjaannya yang menuntut ketelitian, konsistensi, kecepatan, serta kemampuan untuk bekerja dalam target yang ketat. Karyawan produksi sering kali dihadapkan pada rutinitas kerja yang berulang, pengawasan kualitas yang ketat, serta tekanan untuk mencapai target produksi harian maupun bulanan. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama tanpa dukungan organisasi yang memadai, maka risiko burnout akan semakin meningkat (Leiter & Maslach, 2016). Model Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai.

Tuntutan pekerjaan dapat berupa beban kerja yang berat, tekanan waktu, konflik peran, maupun tuntutan emosional yang tinggi. Sementara itu, sumber daya pekerjaan mencakup dukungan atasan, hubungan sosial yang positif, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang diberikan organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya tersebut dapat menyebabkan kelelahan berkepanjangan yang pada akhirnya berkembang menjadi burnout.

Dalam konteks industri manufaktur, berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al. (2023) menemukan bahwa tingkat burnout yang tinggi pada pekerja industri berhubungan dengan meningkatnya kesalahan kerja dan menurunnya efektivitas penyelesaian tugas. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Kim et al. (2022) yang menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif terhadap performa kerja, keterlibatan karyawan (work engagement), dan komitmen organisasi.

Selain berdampak pada produktivitas, burnout juga berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Individu yang mengalami burnout cenderung menunjukkan gejala seperti kelelahan kronis, gangguan tidur, mudah marah, kehilangan semangat kerja, hingga munculnya berbagai keluhan kesehatan fisik. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas hidup pekerja dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental yang lebih serius, seperti kecemasan dan depresi (Salvagioni et al., 2017). Oleh karena itu, memahami pengalaman burnout pada karyawan menjadi langkah penting dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Perhatian terhadap isu burnout di Indonesia juga mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mencapai produktivitas tinggi, namun di sisi lain sering kali meningkatkan tekanan kerja yang dialami karyawan. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian yang tidak hanya berfokus pada tingkat burnout secara kuantitatif, tetapi juga menggali pengalaman subjektif pekerja dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Pendekatan eksploratif menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana burnout dialami, dimaknai, dan memengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu.

2. KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Burnout

Burnout merupakan salah satu fenomena psikologis yang banyak dikaji dalam bidang psikologi industri dan organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan pekerja maupun efektivitas organisasi. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg (1974) untuk menggambarkan kondisi kelelahan fisik dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Seiring perkembangan penelitian, konsep *burnout* mengalami penyempurnaan melalui penelitian Maslach dan Jackson (1981) yang mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi atau sinisme (*depersonalization/cynicism*), dan penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*). Kelelahan emosional menggambarkan kondisi ketika individu merasa kehilangan energi untuk menjalankan pekerjaannya. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap negatif, sinis, atau menjaga jarak terhadap pekerjaan maupun rekan kerja. Sementara itu, penurunan pencapaian diri menunjukkan berkurangnya keyakinan individu terhadap kemampuan dan keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization* [WHO], 2019) melalui *International Classification of Diseases (ICD-11)* mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan (*occupational phenomenon*), bukan sebagai penyakit. WHO menjelaskan bahwa *burnout* merupakan hasil dari stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola dan ditandai oleh tiga karakteristik, yaitu kelelahan energi (*energy depletion*), meningkatnya jarak mental terhadap pekerjaan atau munculnya sikap sinis, serta menurunnya efektivitas profesional. Dalam perspektif psikologi organisasi, teori yang banyak digunakan untuk menjelaskan *burnout* adalah *Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory)* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti.

Teori ini menjelaskan bahwa burnout muncul ketika tuntutan pekerjaan (job demands) seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional lebih besar dibandingkan sumber daya pekerjaan (job resources) seperti dukungan atasan, penghargaan, otonomi kerja, maupun kesempatan pengembangan diri. Ketidakseimbangan tersebut memicu proses penurunan kesehatan (health impairment process) yang pada akhirnya menyebabkan burnout. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa JD-R merupakan salah satu model yang paling konsisten dalam menjelaskan penyebab burnout pada berbagai sektor pekerjaan.

Pada sektor manufaktur, burnout menjadi isu penting karena karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, target produksi yang ketat, pekerjaan yang bersifat repetitif, serta penggunaan sistem kerja bergilir (shift work). Kondisi tersebut meningkatkan risiko kelelahan fisik maupun psikologis apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Burnout yang dialami pekerja manufaktur dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, rendahnya motivasi, serta menurunnya kualitas hasil produksi.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola sehingga menimbulkan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, dan menurunnya efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, burnout dipahami sebagai pengalaman subjektif karyawan produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang berdampak pada kondisi psikologis dan kinerja mereka.

Produktivitas

Produktivitas merupakan indikator utama yang digunakan organisasi untuk menilai efektivitas pemanfaatan sumber daya dalam menghasilkan output. Menurut Robbins dan Judge (2022), produktivitas adalah kemampuan individu maupun organisasi dalam menghasilkan hasil kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan selama proses kerja. Semakin besar hasil yang diperoleh dengan penggunaan sumber daya yang efisien, maka semakin tinggi tingkat produktivitas seseorang. Oleh karena itu, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, hingga kondisi psikologis karyawan.

Pada sektor manufaktur, produktivitas memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target produksi, kualitas produk, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan. Produktivitas karyawan produksi tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, meminimalkan kesalahan produksi, menjaga kualitas hasil kerja, serta memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain dipengaruhi faktor teknis, produktivitas juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis pekerja. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih fokus, memiliki motivasi tinggi, serta mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas karena mengurangi konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas.

Hubungan Burnout dan Produktivitas

Hubungan antara burnout dan produktivitas telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian psikologi organisasi. Secara teoritis, burnout memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka semakin rendah produktivitas yang dihasilkan.

Melalui perspektif Job Demands–Resources Theory, burnout dipandang sebagai konsekuensi dari tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai. Ketika pekerja mengalami kelelahan emosional, mereka kehilangan energi untuk bekerja secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, berkurangnya kreativitas, dan rendahnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, produktivitas individu maupun organisasi mengalami penurunan.

Meta-analisis yang dilakukan Corbeanu et al. (2023) terhadap puluhan penelitian menemukan bahwa seluruh dimensi burnout memiliki hubungan negatif dengan performa kerja, baik yang diukur melalui penilaian atasan maupun indikator objektif organisasi. Dimensi kelelahan emosional dan penurunan efektivitas diri menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selain itu, burnout juga berkaitan dengan meningkatnya tingkat absensi, kecenderungan berpindah kerja (*turnover intention*), rendahnya kepuasan kerja, serta menurunnya komitmen organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan burnout menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, hubungan burnout dan produktivitas dipahami melalui pengalaman subjektif karyawan produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan mengenai bagaimana tekanan pekerjaan memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai target kerja, menjaga kualitas hasil produksi, dan mempertahankan motivasi kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai burnout telah berkembang pesat dalam berbagai sektor pekerjaan. Angelini (2023) melalui systematic literature review menemukan bahwa burnout dipengaruhi oleh karakteristik individu, terutama kepribadian, serta berkontribusi terhadap penurunan kesejahteraan dan performa kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa burnout merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun organisasi.

Corbeanu et al. (2023) melakukan meta-analisis terhadap 45 penelitian mengenai hubungan burnout dan kinerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa burnout memiliki hubungan negatif yang konsisten dengan performa kerja pada berbagai jenis organisasi, sehingga organisasi perlu mengembangkan strategi pencegahan burnout untuk mempertahankan produktivitas karyawan.

Bes et al. (2023) melalui meta-analisis mengenai intervensi organisasi menunjukkan bahwa perubahan pada sistem kerja, pengurangan beban kerja yang berlebihan, peningkatan dukungan sosial, serta pengembangan kepemimpinan yang suportif terbukti mampu menurunkan tingkat burnout karyawan secara signifikan.

Galanakis dan Tsitouri (2022) menjelaskan bahwa Job Demands–Resources Theory masih menjadi kerangka teori yang paling relevan dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan, burnout, dan keterlibatan kerja (work engagement). Tinjauan sistematis tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja tanpa dukungan organisasi meningkatkan risiko burnout dan menurunkan produktivitas pekerja.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan fenomena yang berdampak langsung terhadap produktivitas, kualitas kerja, serta kesejahteraan karyawan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel. Penelitian ini berbeda karena menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman burnout yang dialami karyawan produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan serta bagaimana pengalaman tersebut memengaruhi produktivitas kerja mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif untuk memahami pengalaman burnout pada karyawan produksi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi makna yang diberikan individu terhadap suatu fenomena sosial (Creswell & Poth, 2018), sedangkan penelitian eksploratif bertujuan menggali faktor penyebab, dampak, dan strategi karyawan dalam menghadapi burnout tanpa menguji hipotesis. Penelitian dilaksanakan di PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI), Pasuruan, Jawa Timur, karena karakteristik pekerjaan produksi memiliki tuntutan ketelitian, target kerja, dan tekanan kerja yang tinggi. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan produksi dan supervisor, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan literatur yang relevan. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan dokumentasi. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan didukung pedoman wawancara, lembar observasi, alat perekam, dan perangkat dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, metode pengumpulan data, serta waktu, situasi, dan kondisi yang berbeda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar informan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, terutama terkait pencapaian target produksi, standar kualitas produk, serta konsistensi performa kerja dalam setiap shift. Kondisi tersebut memunculkan berbagai pengalaman yang berkaitan dengan burnout dan produktivitas kerja.

Tingginya Tuntutan Kerja sebagai Pemicu Burnout

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi faktor utama yang memicu munculnya burnout pada karyawan produksi. Informan mengungkapkan bahwa target produksi yang harus dicapai setiap hari menuntut mereka untuk bekerja secara cepat, teliti, dan konsisten.

Beberapa informan menyatakan bahwa tekanan untuk memenuhi target produksi sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, terutama ketika terjadi peningkatan permintaan produksi atau keterbatasan jumlah tenaga kerja. Selain target produksi, tuntutan untuk menjaga kualitas produk juga menjadi sumber tekanan tersendiri.

Karyawan harus memastikan bahwa setiap produk memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan sehingga membutuhkan konsentrasi tinggi selama jam kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor dominan yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada karyawan produksi.

Munculnya Gejala Burnout pada Karyawan Produksi

Berdasarkan hasil wawancara, burnout yang dialami informan muncul dalam berbagai bentuk. Gejala yang paling sering diungkapkan adalah kelelahan fisik setelah bekerja, kesulitan mempertahankan konsentrasi, serta berkurangnya semangat kerja.

Sebagian besar informan mengaku mengalami kondisi kelelahan yang tidak hanya dirasakan selama bekerja, tetapi juga berlanjut setelah jam kerja berakhir. Beberapa informan menyatakan bahwa mereka sering merasa tidak memiliki energi yang cukup ketika memulai pekerjaan pada hari berikutnya.

Selain kelelahan emosional, beberapa informan juga menunjukkan kecenderungan munculnya sikap sinis terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut ditandai dengan menurunnya antusiasme dalam bekerja serta munculnya perasaan jenuh akibat rutinitas kerja yang dilakukan secara berulang.

Gejala lain yang ditemukan adalah menurunnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika karyawan merasa tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya dimensi penurunan pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*) sebagaimana dijelaskan dalam teori burnout Maslach.

Burnout Berdampak terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Sebagian besar informan menyatakan bahwa ketika mengalami kelelahan yang berlebihan, kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal mengalami penurunan.

Penurunan produktivitas tersebut terlihat dari berkurangnya kecepatan kerja, meningkatnya kesalahan dalam proses produksi, serta menurunnya kemampuan untuk mempertahankan fokus dalam jangka waktu yang panjang.

Beberapa informan juga mengungkapkan bahwa kondisi kelelahan menyebabkan mereka membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan ketika kondisi fisik dan mental berada dalam keadaan baik. Selain itu, burnout juga memengaruhi motivasi kerja sehingga karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk memberikan performa terbaik.

Temuan ini menunjukkan bahwa burnout tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target produksi perusahaan.

Strategi Karyawan dalam Mengatasi Burnout

Meskipun mengalami berbagai tekanan kerja, para informan mengembangkan sejumlah strategi untuk mengatasi burnout. Strategi yang paling banyak dilakukan adalah memanfaatkan waktu istirahat untuk memulihkan kondisi fisik dan mental.

Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja menjadi faktor penting dalam membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan. Informan menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama yang baik dengan rekan kerja membantu mengurangi beban psikologis selama bekerja.

Beberapa informan juga mengaku melakukan aktivitas di luar pekerjaan, seperti berolahraga, berkumpul dengan keluarga, dan menjalankan hobi sebagai cara untuk mengurangi stres dan memulihkan energi setelah bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola stres serta adanya dukungan sosial berperan penting dalam mengurangi dampak burnout.

Pentingnya Dukungan Organisasi dalam Mencegah Burnout

Hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam mencegah dan mengurangi burnout. Informan mengharapkan adanya pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, komunikasi yang lebih terbuka antara karyawan dan atasan, serta penghargaan terhadap kinerja yang telah diberikan.

Supervisor yang menjadi informan pendukung juga mengakui bahwa kondisi psikologis karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui berbagai program yang mendukung kesehatan fisik maupun mental pekerja.

Beberapa bentuk dukungan yang dianggap penting oleh informan meliputi penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta program pengembangan kesejahteraan karyawan. Dukungan tersebut dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja sekaligus mengurangi risiko burnout.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman burnout dan produktivitas kinerja karyawan produksi PT Yamaha Music Products Indonesia (YMPI) Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa burnout merupakan fenomena yang nyata dialami oleh sebagian karyawan produksi sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan,

target produksi yang ketat, tekanan untuk menjaga kualitas produk, serta rutinitas kerja yang berlangsung secara berulang dalam jangka waktu yang panjang. Pengalaman burnout yang dialami karyawan ditunjukkan melalui munculnya kelelahan fisik dan emosional, berkurangnya semangat kerja, kejenuhan terhadap pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian diri. Kondisi tersebut menunjukkan adanya dimensi burnout sebagaimana dijelaskan dalam teori Maslach, yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa burnout memiliki dampak terhadap produktivitas kerja karyawan produksi. Karyawan yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan konsentrasi, berkurangnya motivasi kerja, meningkatnya risiko kesalahan dalam proses produksi, serta menurunnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, burnout tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berpotensi menghambat pencapaian target dan produktivitas organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja, kemampuan individu dalam mengelola stres, serta dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membantu karyawan mengurangi dampak burnout. Lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat berkontribusi dalam menjaga kesehatan psikologis dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa burnout dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang erat. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar potensi terjadinya penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi pencegahan dan penanganan burnout melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, penguatan dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan guna mendukung produktivitas dan kinerja organisasi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Angelini, G. (2023). *Burnout: From a theoretical model to a worldwide phenomenon*. *Current Psychology*, 42(25), 21445–21458. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-01056-y>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bes, A., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., West, C. P., Tutty, M., & Shanafelt, T. (2023). *Organizational interventions to reduce burnout among employees: A systematic review and meta-analysis*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 96(8), 1121–1136. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galanakis, M., & Tsitouri, E. (2022). *The job demands-resources model and burnout: A systematic review*. Frontiers in Psychology, 13, Article 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2018). *Behavior in organizations (11th ed.)*. Pearson Education.
- Kim, H., Lee, J., & Park, S. (2022). *Burnout and job performance among manufacturing workers: The mediating role of work engagement*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), 11543. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811543>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). *Burnout and engagement: Contributions to a new vision*. Psychology Press.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach (14th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson Education.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*. PLOS ONE, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tarigan, R., Prasetyo, A., & Wijayanti, N. (2023). *The effect of burnout on employee productivity in manufacturing industries*. *Journal of Industrial Psychology*, 15(2), 101–115.
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases (ICD-11)*. World Health Organization.