

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, kebutuhan individu terus bertambah dan tuntutan nya menjadi semakin beragam. Untuk dapat memenuhi kebutuhan serta tuntutan tersebut, seseorang dituntut mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada agar kebutuhannya tetap terpenuhi (Putri *et al.*, 2023). Organisasi berperan juga dalam melakukan pemenuhan kebutuhan tersebut, bukan hanya individu tersebut saja. Dalam hal ini, peran organisasi dapat diartikan sebagai sistem atau alat yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama (Fayyadh, 2024). Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi harus bisa memiliki sumber daya manusia kompeten di bidangnya (Rachmadiasti, 2024).

Untuk bisa mengelola sumber daya manusia tersebut, diperlukan adanya pendekatan manajemen. Manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan, yang menjadi empat fungsi utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Apabila salah satu fungsi tidak berjalan dengan baik, maka akan berdampak pada fungsi lainnya, karena keseluruhan proses tersebut saling berkesinambungan, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang menyeluruh dan terpadu dalam mengelola serta mengembangkan individu dalam pekerjaan. MSDM mencakup penerapan berbagai kebijakan dan praktik terkait perancangan serta pengembangan organisasi, pengelolaan tenaga kerja, proses pembelajaran dan pengembangan, manajemen kinerja dan sistem penghargaan, hingga penyediaan layanan yang mendukung kesejahteraan karyawan (Armstrong & Taylor, 2020).

Namun, dalam praktiknya tidak semua perusahaan mampu menjalankan fungsi MSDM dengan baik. Masih sering dijumpai adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan sumber daya yang dimiliki karyawan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai tekanan, seperti beban kerja berlebihan, tuntutan target yang ketat, keterbatasan dukungan dari organisasi, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja. Jika hal ini dibiarkan terjadi secara terus-menerus, maka karyawan akan merasakan penurunan motivasi, meningkatnya rasa

stres, serta kelelahan baik secara fisik maupun mental. Situasi semacam ini pada akhirnya dapat memunculkan permasalahan serius dalam dunia kerja, yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga merugikan organisasi secara keseluruhan. Fenomena ini sering disebut sebagai *Burnout*.

Burnout bukan hanya sekadar kondisi akibat terlalu banyak bekerja, melainkan sebuah sindrom yang kompleks dengan tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan rasa pencapaian diri (Bright, 2025). Kelelahan emosional membuat individu merasa kehilangan energi dan kesulitan menyelesaikan aktivitas sehari-hari. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap dingin atau menjauh dari pekerjaan maupun interaksi sosial, sehingga menimbulkan rasa keterasingan. Sementara itu, berkurangnya rasa pencapaian diri menimbulkan perasaan kurang kompeten dan menurunnya produktivitas (Bright, 2025). Pemahaman terhadap ketiga aspek ini sangat penting agar *Burnout* dapat dipahami secara menyeluruh dan ditangani dengan tepat.

Salah satu tantangan dalam memahami *Burnout* adalah munculnya berbagai istilah lain yang dianggap serupa dalam menggambarkan fenomena tersebut. Istilah-istilah seperti trauma sekunder, *secondary traumatic stress disorder* (STSD), trauma perwakilan, *compassion fatigue*, dan *empathy strain* sering digunakan untuk merujuk pada tekanan emosional akibat bekerja dengan individu yang mengalami kesulitan, terutama mereka yang pernah menghadapi trauma (Motta, 2024). Namun, *Burnout* tidak hanya terjadi pada lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan individu yang mengalami penderitaan, tetapi juga dapat muncul pada situasi kerja yang penuh tuntutan, di mana seseorang harus berupaya keras memenuhi beban yang diberikan. Meski demikian, sejumlah penulis berpendapat bahwa istilah-istilah yang mirip dengan *Burnout* ini kerap digunakan secara bergantian.

Fenomena *Burnout* semakin mendapat perhatian di berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor minyak dan gas (migas), yang sebelumnya lebih sering dikaitkan dengan pekerja lapangan dan *offshore*. Namun, pekerja kantoran di sektor migas juga tidak lepas dari masalah ini. Survei oleh *American Psychological Association* (APA) pada 2023 menunjukkan bahwa 77% pekerja mengalami stres terkait pekerjaan dalam sebulan terakhir, dengan 57%

melaporkan dampak negatif seperti kelelahan emosional dan penurunan motivasi. Di sektor migas, meskipun pekerja kantor tidak menghadapi tantangan fisik langsung seperti di lapangan, mereka sering menghadapi tekanan terkait target kinerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan, dan jam kerja yang panjang. Survei di sektor ini mengungkapkan bahwa pekerja kantoran di migas melaporkan *Burnout* yang tinggi, dengan tingkat kelelahan yang terkait langsung dengan tugas administratif yang intens dan keharusan untuk tetap tersedia dalam waktu yang sangat lama.

Indonesia menempati peringkat ketiga dari empat negara yang diteliti dengan prevalensi *Burnout* sebesar 62,9%, lebih rendah dari Filipina (70,71%) dan Singapura (± 64 –65%), namun lebih tinggi dibanding Malaysia (58,13%) (Aziz & Ong, 2024). Data lebih lanjut menunjukkan tingkat kelelahan yang signifikan di sektor migas. Sebuah laporan dari O.C. Tanner pada 2023 mengungkapkan bahwa 50% pekerja migas merasa pekerjaan mereka sangat menguras tenaga, sementara 39% mengalami frustrasi emosional. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun pekerja kantoran tidak terlibat langsung dalam pekerjaan fisik yang berat, mereka tetap menghadapi tantangan mental yang besar yang berkontribusi terhadap *Burnout*. Urgensi penanganan *Burnout* semakin jelas ketika dikaitkan dengan dampaknya terhadap organisasi.

Studi *Human Leaders* pada 2023 mengungkapkan bahwa 38,1 % pekerja di 40 negara mengalami *Burnout*, dengan pekerja di sektor migas kantoran menunjukkan tingkat stres yang cukup tinggi akibat tekanan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, survei oleh *Reed* menunjukkan bahwa 85% pekerja di sektor yang berisiko tinggi, seperti migas, mengalami gejala *Burnout*, meskipun mereka bekerja di kantor, dan hampir setengahnya memerlukan waktu untuk memulihkan diri akibat dampak kesehatan mental. Fenomena ini menyoroti perlunya perhatian yang lebih besar pada kesejahteraan mental pekerja kantoran di sektor migas, terutama dengan memberikan dukungan yang lebih baik, mengurangi tekanan berlebih, serta memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Dharman (2025) selaku Manajer SDM pada PT XYZ yang bergerak di bidang minyak dan gas, menjelaskan bahwa tingkat *Burnout* karyawan tergolong cukup tinggi dan mencakup berbagai dimensi. Dari segi kelelahan, banyak karyawan merasa fisik dan mentalnya terkuras akibat beban kerja berat dan target yang tinggi. Pada dimensi jarak mental, beberapa karyawan mulai kehilangan motivasi dan keterikatan terhadap pekerjaannya, sehingga bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban. Dalam hal gangguan kognitif, muncul gejala seperti sulit fokus, mudah lupa, dan penurunan kemampuan pengambilan keputusan akibat stres berkepanjangan. Sementara pada gangguan emosional, terlihat perubahan perilaku seperti mudah marah, cemas, dan menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja. Perusahaan telah berupaya menanggulangi hal ini melalui konseling, pelatihan manajemen stres, dan diskusi rutin antara atasan dan karyawan, namun diakui bahwa sistem tersebut masih perlu diperbaiki. Ketika *Burnout* mulai berdampak pada produktivitas, perusahaan biasanya melakukan pendekatan personal untuk mencari penyebabnya dan memberikan solusi, seperti waktu istirahat tambahan, rotasi pekerjaan, serta memperkuat komunikasi dan dukungan emosional agar karyawan merasa diperhatikan serta tetap termotivasi.

Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam keberlangsungan *Burnout* yang dialami karyawan, karena mencerminkan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, serta mengelola emosi diri sekaligus memahami emosi orang lain secara efektif. Konsep ini tidak hanya mencakup kesadaran terhadap perasaan pribadi, tetapi juga keterampilan dalam mengendalikan emosi, memotivasi diri, berempati, serta membangun hubungan sosial yang positif. Dengan kata lain, kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk memadukan aspek kognitif dengan aspek afektif, sehingga individu mampu merespons situasi secara adaptif dan membangun interaksi yang harmonis. Dalam hal pekerjaan, kecerdasan emosional berperan penting karena membantu seseorang menghadapi tekanan, menyelesaikan konflik, meningkatkan kerja sama tim, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut Dharman (2025) selaku Manajer SDM pada PT XYZ yang bergerak di bidang minyak dan gas, menjelaskan bahwa tingkat kecerdasan emosional karyawan berperan penting dalam menjaga keseimbangan kerja dan

hubungan antarindividu di lingkungan perusahaan. Dari segi pemahaman emosi diri, sebagian karyawan sudah mampu mengenali emosi mereka, terutama ketika menghadapi tekanan atau konflik pekerjaan, namun masih ada yang kesulitan mengidentifikasi penyebab stres dan menyalurkan emosinya dengan tepat. Pada dimensi pengelolaan emosi, terlihat bahwa tidak semua karyawan mampu mengendalikan perasaan negatif seperti marah atau frustrasi ketika menghadapi beban kerja berat, meskipun perusahaan telah memberikan pelatihan manajemen stres dan ruang untuk berbicara secara terbuka dengan atasan. Dalam hal empati, sebagian besar karyawan menunjukkan kepedulian terhadap rekan kerja, tetapi dalam kondisi tekanan tinggi, kemampuan untuk memahami dan merespons perasaan orang lain sering kali menurun, yang berdampak pada menurunnya kerja sama tim. Sementara pada dimensi keterampilan sosial, komunikasi dan kolaborasi antar karyawan umumnya berjalan baik, namun masih ditemukan beberapa hambatan dalam koordinasi lintas divisi akibat perbedaan gaya komunikasi dan tekanan waktu yang tinggi. Manajer menilai bahwa peningkatan kecerdasan emosional menjadi aspek penting untuk memperkuat hubungan kerja dan produktivitas, sehingga perusahaan berupaya mengatasinya melalui pelatihan komunikasi efektif, kegiatan *team building*, serta pengembangan budaya kerja yang mendorong empati dan keterbukaan antar karyawan.

Job Demand juga merupakan salah satu faktor penting lain selain kecerdasan emosional dalam mendorong terbentuknya *Burnout*. *Job Demand* merujuk pada berbagai tuntutan fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi yang memerlukan upaya berkelanjutan dari karyawan untuk memenuhinya, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan emosional, serta kompleksitas tugas. Ketika *Job Demand* berada pada tingkat yang wajar, hal ini dapat menjadi tantangan yang memacu karyawan untuk berkembang. Namun, apabila tuntutan terlalu berlebihan dan tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, karyawan akan kesulitan untuk beradaptasi, sehingga menimbulkan stres, kelelahan, serta menghambat proses pemulihan energi. Kondisi tersebut, apabila berlangsung terus-menerus, dapat meningkatkan risiko terjadinya *Burnout*.

Menurut Dharman (2025) selaku Manajer SDM pada PT XYZ yang bergerak di bidang minyak dan gas, menjelaskan bahwa tingkat *Job Demand* atau

tuntutan pekerjaan di perusahaan tergolong tinggi dan berdampak signifikan terhadap kondisi kerja karyawan. Dari segi tuntutan fisik, banyak karyawan yang harus bekerja dalam durasi panjang dan di lingkungan kerja yang menuntut ketahanan tubuh, terutama bagi mereka yang bertugas di lapangan dengan jadwal kerja bergilir dan kondisi kerja yang berat. Pada dimensi tuntutan kognitif, pekerjaan di industri ini memerlukan konsentrasi tinggi, ketelitian, serta kemampuan mengambil keputusan cepat dalam situasi yang kompleks, sehingga beban mental karyawan cukup besar. Sementara itu, tuntutan emosional juga tinggi karena karyawan sering dihadapkan pada tekanan target, tanggung jawab besar terhadap keselamatan kerja, dan ekspektasi tinggi dari manajemen, yang dapat menimbulkan stres maupun kelelahan psikologis. Dalam hal tuntutan sosial, karyawan dituntut mampu bekerja sama secara efektif dalam tim lintas divisi, menjaga komunikasi yang baik, dan menghadapi perbedaan pendapat yang muncul di tengah tekanan pekerjaan. Manajer mengakui bahwa tingginya tuntutan di berbagai aspek ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan, sehingga perusahaan terus berupaya menyeimbangkan beban kerja melalui penjadwalan yang lebih fleksibel, peningkatan fasilitas pendukung, serta penguatan budaya kerja kolaboratif untuk menjaga kesejahteraan dan performa karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mendorong maupun mencegah terjadinya *Burnout* pada karyawan adalah *Psychological Well-being*. *Psychological Well-being* menggambarkan kondisi individu yang mampu berfungsi secara positif, merasa puas dengan kehidupannya, serta mampu mengelola tantangan dan tekanan yang muncul dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Aspek ini mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup yang jelas, kemandirian, serta kemampuan menguasai lingkungan. Tingkat *Psychological Well-being* yang tinggi membuat karyawan lebih mampu menghadapi stres, menjaga keseimbangan emosi, dan tetap termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya *Psychological Well-being* dapat meningkatkan kerentanan terhadap kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja yang pada akhirnya memicu *Burnout*.

Menurut Dharman (2025) selaku Manajer SDM pada PT XYZ yang bergerak di bidang minyak dan gas, menjelaskan bahwa tingkat *Psychological*

Well-being karyawan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja dan ketahanan mental di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dari segi penerimaan diri, sebagian karyawan masih cenderung menilai diri secara negatif ketika tidak mencapai target, sehingga rasa percaya diri dan kepuasan terhadap diri sendiri menurun. Pada dimensi hubungan interpersonal, interaksi antar rekan kerja umumnya berjalan baik, namun tekanan pekerjaan sering menimbulkan jarak emosional dan menurunkan kehangatan komunikasi di lingkungan kerja. Dari sisi otonomi, beberapa karyawan merasa ruang untuk mengambil keputusan sendiri masih terbatas karena sebagian besar kebijakan dan instruksi berasal dari atasan, sehingga kesempatan untuk mengekspresikan ide dan kreativitas belum maksimal. Dalam hal pemahaman lingkungan, masih terdapat karyawan yang kesulitan menyesuaikan diri dengan dinamika kerja dan perubahan sistem yang cepat, terutama karena kurangnya dukungan informasi yang memadai. Pada dimensi tujuan hidup, sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk berkontribusi bagi perusahaan, namun beban kerja yang tinggi kadang membuat mereka kehilangan arah dan makna dalam pekerjaan. Sementara itu, pada perkembangan pribadi, perusahaan telah menyediakan pelatihan dan program pengembangan diri, tetapi tidak semua karyawan dapat mengikutinya secara optimal karena keterbatasan waktu dan prioritas pekerjaan. Manajer menyadari pentingnya kesejahteraan psikologis ini dan berkomitmen untuk memperkuatnya melalui peningkatan komunikasi, pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif agar karyawan dapat berkembang secara pribadi maupun profesional dengan keseimbangan psikologis yang lebih baik.

Penelitian ini bersifat empiris dan bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional, *Burnout*, *Job Demand*, dan *Psychological Well-being* dalam hal pekerjaan di sektor energi. Meskipun penelitian ini mengkaji variabel-variabel tersebut, penelitian ini tidak bertujuan untuk mengeksplorasi atau membandingkan secara mendalam *Research Gap* yang ada dalam literatur, melainkan lebih berfokus pada pengujian empiris serta melihat perbedaan hasil yang muncul antara berbagai variabel yang terlibat, seperti bagaimana *Psychological Well-being* memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional, *Job Demand*, dan *Burnout*. Dengan demikian, penelitian ini lebih menekankan

pada pengujian pengaruh antar variabel dan memberikan gambaran praktis mengenai dinamika hubungan tersebut, tanpa mengembangkan teori atau melakukan analisis komprehensif terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 1 *Research Gap* Kecerdasan Emosional

Penelitian	Hasil
Chen <i>et al.</i> (2024) “ <i>Relationships between emotional labor, job Burnout, and emotional intelligence: an analysis combining meta-analysis and structural equation modelling</i> ”	Menyatakan hubungan negatif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap <i>Burnout</i> .
Putri <i>et al.</i> (2023) “Kecerdasan Emosional/ <i>Emotional Intelligence</i> (EQ)”	Menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antarvariabel kecerdasan emosional dan <i>Burnout</i> .
Naggar <i>et al.</i> (2025) “ <i>Emotional Intelligence and Burnout in Healthcare Professionals: A Hospital-Based Study</i> ”	Menyatakan bahwa salah satu dimensi dari kecerdasan emosional menjadi <i>predictor</i> signifikan untuk peningkatan <i>Burnout</i> .

Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Chen *et al.* (2024) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *Burnout* serta berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *emotional labor* dan *Burnout*. Apabila individu memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, tingkat *Burnout* akan semakin menurun. Temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Putri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan *Burnout*, dimana ada hubungan yang signifikan antarvariabel tersebut pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. Akan tetapi, terdapat perbedaan temuan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Naggar *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi diidentifikasi sebagai faktor pelindung terhadap *Burnout*. Namun, yang menarik adalah bahwa *emotionality*, salah satu dimensi EI, ditemukan menjadi prediktor signifikan untuk peningkatan *Burnout*. Hal ini berbeda dengan efek perlindungan umum dari kecerdasan emosional.

Tabel 2 *Research Gap Job Demand*

Penelitian	Hasil
Galanakis & Tsitouri (2022) “ <i>Positive psychology in the working environment. Job Demands-resources theory, work engagement and Burnout: A systematic literature review</i> ”	Menyatakan tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan <i>Burnout</i> .
Ardiani <i>et al.</i> (2024) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Burnout</i> Dengan <i>Mental Health</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Xyz”	Menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Job Demand</i> dan <i>Burnout</i> .
Mazzetti <i>et al.</i> (2025) “ <i>Resilience and the Dynamics of Job Demands: A Diary Study on Interactions in Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic</i> ”	Menyatakan bahwa hubungan <i>Job Demand</i> terhadap <i>Burnout</i> tidak konsisten.

Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Galanakis & Tsitouri (2022) menunjukkan bahwa *Job Demand* memiliki hubungan positif dengan *Burnout*, di mana meningkatnya beban kerja, tuntutan emosional, serta konflik peran dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kesejahteraan karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiani *et al.* (2024) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Job Demand* terhadap *Burnout* pada PT. XYZ. Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Mazzetti *et al.* (2025) menyatakan bahwa hubungan *Job Demand* terhadap *Burnout* tidak konsisten, beberapa indikator *demands* tidak selalu berkorelasi signifikan dengan gejala *Burnout* harian.

Tabel 3 *Research Gap Psychological Well-being*

Penelitian	Hasil
Denning <i>et al.</i> (2021) “ <i>Determinants of Burnout and other aspects of Psychological Well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study</i> ”	Menyatakan kesejahteraan psikologis sangat dipengaruhi oleh tingkat <i>Burnout</i> .
Saraun & Ambarwati (2022) “ <i>Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Burnout pada Pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong</i> ”	Menyatakan tingkat <i>Psychological Well-being</i> tinggi maka tingkat <i>Burnout</i> akan rendah.
Cakirpaloglu <i>et al.</i> (2024) “ <i>Strain and serenity: exploring the interplay of stress, Burnout, and well-being among healthcare professionals</i> ”	Menyatakan indikator tertentu dari <i>wellbeing</i> meningkat bersamaan dengan indikator tertentu dari <i>Burnout</i> .

Sumber: Data diolah (2025)

Penelitian yang dilakukan oleh Denning *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 sangat dipengaruhi oleh tingkat *Burnout*, di mana individu dengan tingkat *Burnout* tinggi cenderung mengalami penurunan kesejahteraan psikologis yang ditandai dengan meningkatnya gejala kecemasan dan depresi. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraun & Ambarwati (2022) yang menyatakan bahwa jika tingkat *Psychological Well-being* tinggi maka tingkat *Burnout* akan rendah, begitu juga sebaliknya. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Cakirpaloglu *et al.* (2024) menyatakan bahwa beberapa analisis jaringan menunjukkan kasus di mana indikator tertentu dari *wellbeing* meningkat bersamaan dengan indikator tertentu dari *Burnout* pada kondisi tertentu. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Psychological Well-being* dapat berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada kondisi tertentu.

Berdasarkan adanya *Research Gap* yang telah disebutkan, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam hubungan antara keempat variabel tersebut melalui tulisan yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Job Demand* Terhadap *Burnout* dengan *Psychological Well-being* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT XYZ)”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ?
- b. Apakah *Job Demand* berpengaruh terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ?
- c. Apakah *Psychological Well-being* memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ?
- d. Apakah *Psychological Well-being* memoderasi pengaruh *Job Demand* terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menelaah pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ.
- b. Untuk mengkaji pengaruh *Job Demand* terhadap *Burnout* pada karyawan PT XYZ.
- c. Untuk menganalisis peran *Psychological Well-being* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Burnout* pada karyawan PT XYZ.
- d. Untuk menguji peran *Psychological Well-being* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Job Demand* dengan *Burnout* pada karyawan PT XYZ.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini memperkaya teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dengan mengkaji peran kecerdasan emosional sebagai sumber daya pribadi dalam memitigasi dampak negatif *Job Demand* terhadap *Burnout*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya pribadi yang cukup, seperti kecerdasan emosional, dapat mengurangi risiko *Burnout*, memberikan bukti empiris yang lebih kuat pada model JD-R dalam hal karyawan di sektor energi. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori perilaku organisasi, psikologi kerja, dan model hubungan antara faktor individu, perilaku kerja, dan kondisi psikologis karyawan.
- b) Berdasarkan teori kecerdasan emosional, penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap *Burnout*. Mengacu pada model dimensi kecerdasan emosional yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan sosial, hasil penelitian memperkuat pemahaman bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola stres dan tekanan kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat *Burnout* pada karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang penuh tuntutan.
- c) Teori *Psychological Well-being* (PWB), sebagaimana dikemukakan oleh Ryff, menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat dampak kecerdasan emosional terhadap pengurangan *Burnout*. Penelitian ini menguji peran PWB dalam mengurangi efek negatif dari *Job Demand* dan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi memperkuat ketahanan karyawan terhadap *Burnout*, meskipun berada dalam situasi pekerjaan yang penuh tekanan.
- d) Penelitian ini memperdalam pemahaman tentang *Burnout* dalam hal pekerjaan di sektor energi, dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menunjukkan

bagaimana *Job Demands* dan *personal resources* seperti kecerdasan emosional serta kesejahteraan psikologis berperan dalam mengurangi *Burnout*, yang memberikan wawasan baru bagi organisasi untuk merancang strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

- a. Bagi PT XYZ, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama terkait pengelolaan kecerdasan emosional, penanganan praktik *Job Demand*, dan pemberian otonomi kerja.
- b. Menyajikan rekomendasi bagi manajer dan praktisi HR mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta strategi pencegahan *Burnout* guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
- c. Menjadi referensi dalam merancang program pelatihan, pengembangan *soft skill*, serta sistem kerja yang lebih fleksibel, dan mendukung kesejahteraan karyawan.

b) Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan landasan bagi penelitian mendatang yang ingin mengkaji *Burnout* dengan variabel berbeda, metode penelitian lain, atau pada konteks industri dan organisasi yang berlainan.
- b. Memberikan peluang untuk pengembangan model penelitian baru dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain yang berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan.
- c. Mendorong peneliti selanjutnya untuk melakukan studi longitudinal atau komparatif lintas perusahaan guna mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai dinamika *Burnout* dalam dunia kerja modern.