



Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Burnout dengan *Happiness at Work* Sebagai Variabel Moderasi dalam Perspektif Manajemen Insani

Mimi Fitriani^{1*}, Weny Rosilawati², Ridwansyah Ridwansyah³

^{1,2,3}UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

Alamat: Jl. Letnan Kolonel H. Endro Suratmin, Sukarame, Lampung, kode pos 35131 – Indonesia.

*Korespondensi penulis: mimifitriani2807@gmail.com

Abstract. *The many tasks and authorities make KPPS officers stressed. This study aims to see whether happiness at work will affect the stress level of KPPS officers. The method in this study is a quantitative method with the help of SPSS software. Based on the results of the data analysis, it is stated that the significance value of the interaction variable between Employee Engagement and burnout moderated by Happiness at work is 0.000 (> 0.05), so it is concluded that the happiness at work variable (M) is able to moderate the effect of employee engagement on the burnout variable, which means that if KPPS employees in West Teluk Betung have positive emotions at work, then KPPS employees will have a positive work environment and will not experience burnout or stress at work.*

Keywords: *Employee Engagement, Burnout, Happiness At Work.*

Abstrak. Tugas dan wewenang yang sangat banyak membuat petugas KPPS stress penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kebahagiaan ditempat kerja akan mempengaruhi tingkat stress petugas KPPS. Metode dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan hasil analisis data disebutkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara *Employee Engagement dan burnout* dimoderasi *Happiness at work* sebesar 0.000 (>0.05), maka berkempsimpulan bahwa variabel *happiness at work* (M) mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap variabel *burnout*, yang artinya apabila pegawai KPPS Teluk Betung Barat memiliki emosi positif ditempat kerja maka pegawai KPPS akan memiliki lingkungan kerja yang positif dan tidak akan mengalami *burnout* atau stress ditempat kerja.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Kelelahan, Kebahagiaan di Tempat Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS) memegang peranan penting dalam Pemilu 2024 mendatang. KPPS bertugas untuk melakukan pemungutan suara Pemilu 2024. Komisi Pemilihan Umum (KPU) mengategorikan KPPS sebagai salah satu badan ad hoc. Kedudukan KPPS berada di Tempat Pemungutan Suara (TPS) dan berjumlah 7 orang untuk setiap TPS. KPPS adalah kelompok yang tergabung dalam badan ad hoc penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) tahun 2024. Tugas KPPS dalam pemungutan dan penghitungan suara di TPS adalah mewujudkan kedaulatan pemilih, melayani pemilih dengan hak pilihnya, serta memberikan akses dan layanan kepada pemilih disabilitas. Dalam menjalankan tugas tersebut, KPPS diharapkan memiliki transparansi, netralitas, tingkat akurasi yang tinggi, dan bertanggung jawab.

Tabel 1. Data KPPS Kota Bandar Lampung

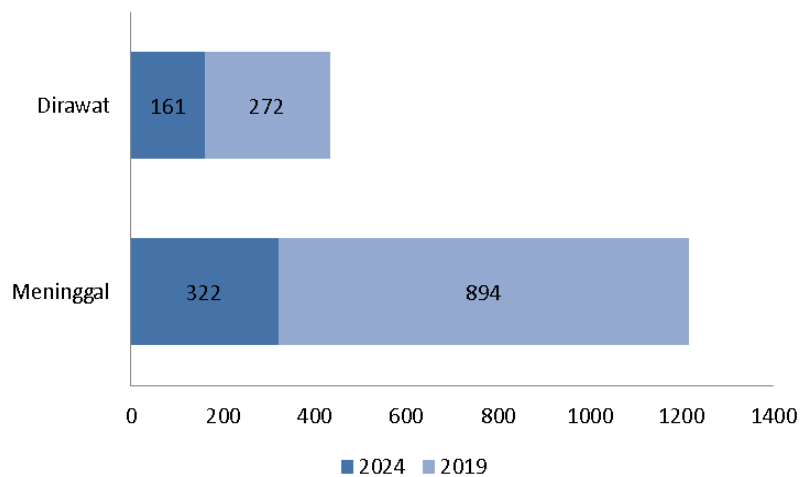
Data	Total
KPPS Kota Bandar Lampung	180.775 orang
KPPS Teluk Betung Barat	651 orang
Kelurahan di Bandar Lampung	126 Kelurahan
Kelurahan Teluk Betung Barat	5 Kelurahan

Berdasarkan tabel dapat diinterpretasikan bahwa jumlah data KPPS Kota Bandar Lampung sekitar 180.775 orang dari 126 kelurahan. Data tersebut termasuk 651 orang berasal dari KPPS Teluk Betung Barat yang memiliki 5 kelurahan. Komisi Pemilihan Umum (KPU) menaruh empati kepada para pahlawan demokrasi khususnya kelompok penyelenggara pemungutan suara (KPPS). Pasalnya rata-rata mereka bekerja nonstop antara 24-36 jam, bahkan lebih.

Menteri Kesehatan Budi Gunadi Sadikin mengklaim angka kematian petugas pemilu tahun ini menurun dibandingkan pemilu sebelumnya. Per 24 Februari 2024 (sepuluh hari pasca-pemilu), setidaknya 161 petugas KPPS dan 113 non-KPPS meninggal. Sebagai perbandingan, angka kematian petugas KPPS sebelas hari pasca-pemilu pada 2019 sebanyak 272 orang. FR (*Frecuancy Rate*) adalah banyaknya jumlah kelelahan kerja selama pride tertent Kelelahan bekerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam karyawan mupun pegawai.

Burnout merupakan suatu istilah yang menggambarkan keadaan emosi seseorang yang merasa lelah dan lelah secara mental, emosi dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. *Burnout* merupakan sindrom terkait pekerjaan yang paling sering menyerang para profesional HR (profesional pelayanan publik). Fakta empiris menunjukkan bahwa burnout pegawai menimbulkan kerugian yang cukup besar baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Efek umum dari burnout adalah berkurangnya komitmen terhadap organisasi dan berkurangnya produktivitas.

Burnout digambarkan sebagai sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak dapat ditangani, yang mana ditandai oleh beberapa hal; penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terhadap hal terkait pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional. *Burnout* juga didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mengalami kelelahan emosional, mental dan seringkali berujung pada kelelahan fisik yang diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan.

Tabel 2. Data Statistik Kematian Akibat Kelelahan Kerja KPPS

Dikutip dari KPU Insiden kelelahan akibat beban kerja terjadi pada anggota badan ad hoc penyelenggara pemilihan umum Indonesia 2024, terutama Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara (KPPS). Per 25 Februari 2024 (sebelas hari pasca-pencoblosan), setidaknya 322 orang meninggal, 161 di antaranya merupakan petugas KPPS. Sementara itu, sedikitnya 14.000 orang dirawat karena sakit. Jumlah tersebut di luar kasus keguguran pada wanita hamil dan kecelakaan usai bertugas.

Dilihat dari fenomena yang terjadi di anggota KPPS penyelenggara pemilu, tekanan kerja yang diberikan kepada pegawai oleh atasan akan meningkatkan resiko terjadinya kelelahan pegawai, meningkatnya tekanan kerja dapat meningkatkan kelelahan. Meningkatnya stres dan kelelahan dapat menyebabkan seseorang merasa lelah yang disebut dengan burnout. Penelitian mengenai employee engagement terhadap burnout sudah pernah dikaji diantaranya yaitu penelitian dari widad Nabila lutfan (2022) “ Peran Employee Engagement Terhadap Burnout Karyawan Kerja Shift Malam “ yang memberikan hasil terdapat pengaruh signifikan employee engagement terhadap burnout.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan 30 responden pegawai kpps di teluk betung barat bandar Lampung menggunakan kusioner secara online, maka dapat diketahui bahwa karyawan simpur merasa belum mampu menyeimbangkan keterikatan kerja dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari apa yang tidak diharapkan perusahaan ditempat kerja sebanyak 20 orang responden yang memilih setuju, pegawai kpps juga kurang mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya sehingga dapat dilihat dari responden sebanyak 18 orang yang memilih setuju karena mereka kurang mendapat kesempatan menunjukkan kemampuannya. Pegawai kpps juga tidak mendapatkan dorongan mengembangkan diri responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang. Pegawai kpps juga

malas menerima atau mendapat pengakuan dari pujian karena bekerja dengan baik. Sebanyak 12 orang juga setuju karena rekan kerja berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.

Untuk menjaga faktor kebahagiaan di tempat kerja, perusahaan dan karyawan harus mampu menyeimbangkan beberapa hal seperti beban kerja, fasilitas yang diberikan, work from home (WFH) dan work from office (WFO). Orang yang bahagia juga umumnya lebih produktif dalam bekerja. Ia tidak peduli dengan pekerjaan, sehingga perhatiannya dapat terfokus pada pekerjaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Employee Management

Pengertian mengenai *employee engagement* saat ini masih belum jelas, istilah *engagement* pertama kali digunakan dalam setting pekerjaan, Umumnya arti *engagement* mengarah pada keterlibatan, komitmen, gairah, antusias, fokus, usaha, dedikasi, dan energi. Para ahli sering menggunakan istilah *employee engagement* dan *work engagement* secara bergantian ketika menjelaskan konsep *engagement*. Hal yang membedakan konsep *work engagement* dengan *employee engagement* adalah *work engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya (Schaufeli, 2013). *Employee engagement* dapat berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan. *Employee engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Burnout

Menurut Rosyid (2016), burnout adalah kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dan keterlibatan emosional yang tinggi. Burnout adalah rasa lelah, rasa bersalah, tidak berdaya, putus asa, kesedihan yang mendalam, perasaan bingung akibat kerja keras seseorang, sehingga menimbulkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya menambah perasaan marah. Jika hal ini terjadi dalam jangka waktu yang lama, maka orang tersebut akan mengalami kelelahan. burnout merupakan suatu perilaku negatif yang disebabkan oleh stres dan kebosanan yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami burnout menyebabkan berkurangnya tenaga dan minat dalam bekerja. Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung dan bosan. Mereka menemukan

kesalahan pada beberapa aspek, yaitu lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap saran yang diberikan kepada mereka.

Happiness at Work

Kebahagiaan dalam bekerja lebih dari sekedar perasaan senang, pengalaman afektif yang positif, perasaan dan kesenangan yang baik, karena itu juga berarti kehidupan kerja yang bermakna (Bataineh, 2019:101). Kebahagiaan bukan sekedar perasaan bahagia. , ini adalah kondisi untuk kinerja tinggi di tempat kerja (Fisher 2010, Maham, 2019:2). Pryce-Jones (2010) juga menjelaskan bahwa happiness at work merupakan konsep besar yang juga mencakup job satisfaction dan engagement. Happiness at work dimulai oleh individu itu sendiri bukan hanya dibentuk oleh atasan (perusahaan) karena merupakan konsep individual yang lebih mudah dikembangkan dan dikelola oleh individu itu sendiri. Konsep happiness at work juga sangat terkait dengan produktivitas individu dalam perusahaan tempat ia bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di KPPS Teluk Betung barat dengan 5 kelurahan diantaranya Bakung, Kuripan, Negeri Olok Gading, Sukarame II, dan Batuputuk. Populasi pada penelitian ini berjumlah 651 orang dari 93 TPS. Sampel pada penelitian ini berjumlah 87 orang yang merupakan 7 orang KPPS. Penelitian ini menggunakan metode angket/kuesioner yaitu metode pengumpulan data sebanyak yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan beberapa permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono, angket (kuesioner) adalah metode pengumpulan data sebanyak responden mana yang ditanya pertanyaan dan menjawab pertanyaan. Uji ini digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pernyataan kuesioner. Ukuran valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat dari output IBM SPSS Statistics.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel yaitu variabel (X1) *Employee Engagement* dengan jumlah 5 pertanyaan, kemudian variabel (Y) *Burnout* dengan jumlah 5 pertanyaan dan variabel moderasi (M) *Happiness At Work* dengan jumlah 5 pertanyaan yang disusun dengan google form. Penentuan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan rhitung dengan rtabel, dimana taraf

signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dengan $n=97$ sehingga rtabel dalam penelitian ini adalah: $r(0,05;97-2) = 0,199$.

a. Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X1) *Employee Engagement*

Tabel 3. Uji Vliditas Variabel (X)

No	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1,	X1.1	0. 566	0.300	Valid
2.	X1.2	0. 637	0.300	Valid
3.	X1.3	0. 560	0.300	Valid
4.	X1.4	0.580	0.300	Valid
5.	X1.5	0. 628	0.300	Valid

b. Hasil Uji Validitas Variabel Dependent (Y) *Burnout*

Tabel 4. Uji Vliditas Variabel (Y)

No	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1,	X1.1	0. 809	0.300	Valid
2.	X1.2	0. 758	0.300	Valid
3.	X1.3	0. 595	0.300	Valid
4.	X1.4	0. 324	0.300	Valid
5.	X1.5	0. 636	0.300	Valid

c. Hasil Uji Validitas Moderator (M) *Happiness At Work*

Tabel 5. Uji Vliditas Variabel (M)

No	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1,	X1.1	0. 711	0.300	Valid
2.	X1.2	0. 592	0.300	Valid
3.	X1.3	0. 731	0.300	Valid
4.	X1.4	0. 501	0.300	Valid
5.	X1.5	0. 568	0.300	Valid

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, untuk mengetahui hasil uji reliabilitas biasanya dilakukan dengan menginterpretasikan nilai cornbach alpha. Apabila cornbach alpha $> 0,6$ dapat disimpulkan bahwa keandalan suatu data telah mencukupi, sedngkan apabila nilai Cronbach alpha $< 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa data peneliti belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelituian. Pada penelitian ini uji reliabilitas diujikan kepada 3 variabel penelitian yaitu (X1) *Employee Engagement* variabel (Y) *Burnout* dan variabel moderasi (M) *Happiness At Work*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Aitem	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0.810	5	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.819	5	Reliabel
<i>Happiness At Work</i>	0.824	5	Reliabel

Sumber: Data Primer Tahun 2024

Uji Hipotesis

Uji statistik t dapat menjelaskan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian terhadap hasil regresi dapat dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari bid-ask spread, market value, dan dividend payout ratio terhadap holding period.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.985	6.925		3.953	.000
	Employee Engagement	.332	.105	.718	9.619	.000
	Happiness At Work	.830	.482	.448	1.723	.000

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diinterpretasikan bahwa hasil regresi terlihat bahwa variabel Happiness At Work memiliki nilai thitung sebesar 1.723. Hal ini berarti bahwa t.hitung (1.723) > t.tabel (1.725) dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai statistik uji signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H₀ ditolak, artinya bahwa variabel M (*Happiness At Work*) berpengaruh signifikan terhadap X₁ (*Employee Engagement*) dan Y (*Burnout*).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22984.843	2	11492.422	107.068	.000 ^b
	Residual	9231.067	86	107.338		
	Total	32215.910	88			
a. Dependent Variable: Burnout						
b. Predictors: (Constant), Happiness At Work, Employee Engagement						

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Uji simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig). Kriteria pengujian simutan pada skripsi ini yaitu jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian simultan pada skripsi ini menggunakan SPSS 26 for windows.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diinterpretasikan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} 107.068 $> F_{tabel}$ 3.093 dengan nilai Sig 0.00 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (*Employee Engagement*) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (*Burnout*).

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 17 – 42 Tahun yang bekerja sebagai pegawai KPPS Teluk Betung Barat. Responden penelitian ini dominan berjenis kelamin perempuan dibandingkan laki – laki. KPPS merupakan kelompok yang dibentuk oleh Panitia Pemungutan Suara (PPS) untuk melaksanakan pemungutan suara di tempat pemungutan suara (TPS). KPPS dibentuk oleh PPS atas nama KPU Kabupaten/Kota untuk melaksanakan pemungutan suara dan penghitungan suara Pemilu Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kabupaten/Kota.

Pada penelitian ini KPPS Teluk Betung Barat dibentuk sesuai dengan kelurahan yang ada di Teluk Betung Barat, terdapat pembagian kelurahan menjadi 6 yaitu Bakung, Batuputuk, Negeri Olog Gading, Sukarame II dan Kuripan. Masing – masing dari kelurahan tersebut memiliki partisipasi dalam pengisian quisoner yang penulis berikan. Pada kelurahan bakung mendapati posisi tertinggi responden penelitian yang menjadi KPPS sekitar 44% atau 39 orang KPPS. Kemudian pada kelurahan negri olog gading dengan jumlah 18 orang 20%, kuripan

dengan jumlah 12 orang 14%, sukarama II dengan jumlah 11 orang sama dengan batuputu 11 orang dengan jumlah persentase 22%.

Tingkat burnout yang terjadi pada pegawai KPPS Teluk Betung Barat berada pada kategori sedang menuju tinggi. Pegawai KPPS terbukti memiliki burnout akibat tekanan dan tuntutan yang diberikan oleh atasan. Namun dari hasil perhitungan hubungan antar variabel terbukti bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menurunkan stres atau burnout pada pegawai KPPS, terlihat bahwa hasil perhitungan menyebutkan variabel moderasi Happiness At Work Dapat memoderasi Burnout pada pegawai KPPS.

Berdasarkan persentase yang diberikan di setiap kelurahan menyebutkan bahwa tingkat *employee engagement* yang diberikan untuk kelurahan bakung 15%, kelurahan negeri olok gading 36%, kelurahan kuripan 22%, sukarama II 5% dan kelurahan batuputu 22%. *Employee engagement* adalah usaha yang dilakukan perusahaan guna memahami hubungan antara organisasi dengan karyawannya, ada banyak karyawan yang merasa bahagia bekerja pada suatu perusahaan, namun tidak *engaged* dengan visi misi perusahaan serta tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kebahagiaan pegawai KPPS penting, namun membuat pegawai KPPS *engage* juga penting terhadap kenyamanan kerja pegawai KPPS bekerja di tempat kerjanya.

Lebih lanjut hasil burnout yang didapatkan pada hasil olah data pegawai KPPS berdasarkan tiap – tiap kelurahan. Pada kelurahan bakung tingkat burnout yang dialami pegawai KPPS 42%, kelurahan negeri olok gading 23%, kelurahan kuripan 12%, kelurahan sukarama II 9% dan kelurahan batuputu 14%. Pada tingkat akumulatif tertinggi burnout paling besar dirasakan pada pegawai KPPS kelurahan bakung hal tersebut dikarenakan tugas yang diemban terlalu berat sehingga memicu stress pegawai KPPS bakung. Sebagaimana pengertian dari burnout burnout adalah kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental karena stres berlebihan dan berkepanjangan. Yang diakibatkan oleh banyaknya tuntutan yang harus dikerjakan.

Pada variabel happiness at work terdapat tingkat tertinggi lingkungan yang positif yaitu di KPPS Sukarama II Teluk Betung Barat, dengan hasil persentase 40% pegawai KPPS merasakan lingkungan kerja yang positif, sebagaimana definisi dari happiness at work atau Kebahagiaan dalam bekerja lebih dari sekedar perasaan senang, pengalaman afektif yang positif, perasaan dan kesenangan yang baik, karena itu juga berarti kehidupan kerja yang bermakna (Bataneh, 2019:101). Kebahagiaan bukan sekedar perasaan bahagia. , ini adalah kondisi untuk kinerja tinggi di tempat kerja (Fisher 2010, Maham, 2019:2). Pryce-Jones (2010)

juga menjelaskan bahwa happiness at work merupakan konsep besar yang juga mencakup job satisfaction dan engagement.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas aitem, terlihat bahwa tidak ada aitem gugur setelah uji validitas dan reliabilitas. Terlihat bahwa iatem employee engagement memiliki nilai validitas 0,566 sampai 0,637 dengan nilai reliabilitas 0,810. Kemudian aitem burnout memiliki nilai validitas 0,324 sampai 0,809 dengan reliabilitas 0,819. Terakhir variabel happiness at work dengan nilai validitas aitem 0,501 sampai 0,711 dengan koefisien reliabilitas 0,824.

Hasil uji normalitas data dapat dilihat bahwa data terdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik yang ditampilkan seperti lonceng terbalik. Hasil uji multikolinieritas menghasilkan nilai $VIF < 10.000$ yang artinya data terbebas dari multikolinieritas. Serta hasil dari uji heteroskedastisitas menghasilkan titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Didapatkan hasil analisis data menyebutkan nilai signifikansi variabel interaksi antara Employee Engagement dengan Happiness at work sebesar 0.000 (> 0.05), maka berkemsimpulan bahwa variabel happiness at work (M) mampu memoderasi pengaruh employee engagement terhadap variabel burnout, yang artinya apabila pegawai KPPS Teluk Betung Barat memiliki emosi positif ditempat kerja maka pegawai KPPS akan memiliki lingkungan kerja yang positif dan tidak akan mengalami burnout atau stress ditempat kerja.

Pada hasil analisis juga menyebutkan bahwa Koefisien regresi employee engagement sebesar 0,332 menunjukkan bahwa apabila employee engagement mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka burnout akan meningkat sebesar 0,332. Artinya apabila pegawai KPPS terus mendapatkan tekanan dan tuntutan dari atasannya maka pegawai KPPS akan merasakan stress ditempat kerja dan tak jarang yang mengundurkan diri dari pekerjaanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diinterprestasikan bahwa hasil regresi terlihat bahwa variabel Happiness At Work memiliki nilai thitung sebesar 1.723. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} (1.723) > t_{tabel} (1.725)$ dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 nilai statistik uji signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel M (*Happiness At Work*) berpengaruh signifikan terhadap X_1 (*Employee Engagement*) dan Y (*Burnout*).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian menyebutkan bahwa Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Employee engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dengan dimoderasi oleh happiness at work.

Pada rumusan masalah yang telah peneliti ajukan terbukti bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap variabel *burnout* apabila pegawai KPPS merasakan tekanan yang begitu tinggi maka akan mempengaruhi tingkat stress atau *burnout* pada pegawai KPPS. Kemudian variabel moderator *happiness at work* dapat memoderasi tingkat *burnout* Pegawai KPPS Teluk Betung Barat terbukti dari tingkat *burnout* yang rendah lingkungan kerjanya sangat positif dan pegawai KPPS mampu menyelesaikan tugasnya, salah satu KPPS di Sukarame II memiliki tingkat *Happiness At Work* yang tinggi dan tingkat *Burnout* yang rendah, artinya variabel *Happiness At Work* Dapat Memoderasi *Burnout* Pada Pegawai KPPS Teluk Betung Barat.

Pada perspektif etika islam *happiness at work* atau lingkungan kerja yang positif akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan. Pada lingkungan kerja pegawai KPPS Sukarame II memiliki tingkat *Happiness At Work* yang tinggi yang disebabkan karena tiap minggunya selalu diadakan jumat berbagai dan yasinan bareng seluruh pegawai KPPS yang membuat kedekatan emosional dan spiritual antara pegawai begitu tinggi. Maka manajemen sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai manajemen sumber daya manusia dengan menjadikan apa yang telah dipraktikkan oleh Nabi Muhammad SAW.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *burnout* yang dapat dimoderasi variabel *happiness at work*.

- a) Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel *happiness at work* mampu memperlemah pengaruh *employee engagement*, dikarenakan apabila lingkungan kerja yang positif dapat membuat variabel *burnout* menurun pada pegawai KPPS.
- b) Dalam perspektif etika islam *happiness at work* dapat memoderasi variabel *employee engagement* dan *burnout*, apabila seorang pemimpin dalam tim dapat menciptakan kebahagiaan dan kesejahteraan ditempat kerja maka, pegawai dari tempat kerja itu tidak akan mengalami stress atau *burnout* ditempat kerja akibat dari tekanan yang diberikan oleh atasan, dan para pegawai KPPS mampu menyelesaikan tugas yang telah diemban tanpa merasakan stress.
- c) Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara *Employee Engagement* dan *burnout* dimoderasi *Happiness at work* sebesar 0.000 (>0.05), maka berkemsimpulan bahwa variabel *happiness at work* (M) mampu memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap variabel *burnout*, yang artinya apabila pegawai KPPS Teluk

Betung Barat memiliki emosi positif ditempat kerja maka pegawai KPPS akan memiliki lingkungan kerja yang positif dan tidak akan mengalami *burnout* atau stress ditempat kerja.

- d) Koefisien regresi *employee engagement* sebesar 0,332 menunjukkan bahwa apabila *employee engagement* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka *burnout* akan meningkat sebesar 0,332. Kemudian koefisien regresi *happiness at work* sebesar 0,830 menunjukkan bahwa apabila *happiness at work* dapat memoderasi variabel *burnout* sebesar 0,830 dengan nilai signifikansi 0.000 (<0.05).

6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka rekomendasi yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang terkait antara lain sebagai berikut:

1. Secara praktis

Bagi pegawai KPPS harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif agar tidak mendapatkan tekanan dan stress ditempat kerja.

2. Secara Akademis

Bagi akademisi, dengan adanya hasil penelitian ini dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang manajemen syariah khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Secara Teoritis

a) Bagi peneliti

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori teori dibidang manajemen pemasaran yang didapatkan di bangku kuliah khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya.

b) Bagi peneliti selanjutnya

- 1) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap *burnout* dan *employee engagement*.
- 2) Hasil penelitian ini sekiranya dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dan melakukan perbaikan lagi untuk penelitian sebelumnya.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, T., Taufik, & Dwi Putro, S. P. (2022). Peran employee engagement terhadap burnout karyawan kerja shift malam. Universitas Gadjah Mada. Retrieved from <https://www.example.com>
- Aminingsih, T. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 547. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3716>
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran beban kerja terhadap burnout pada karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Apricilia, A. P., & Astuti, R. J. (2023). Pengaruh employee engagement terhadap burnout dengan happiness at work sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan Perhutani Purwodadi). *Journal of Ecotourism and Rural Planning*, 1(1), 1.
- Artameviah, R. (2022). Pengaruh burnout terhadap job insecurity. Bab II Kajian Pustaka, 2.1, 6–28.
- Devi, Y., Saefurrohman, G. U., Rosilawati, W., Utamie, Z. R., & Nurhayati, N. (2022). Analisis penyebab penghindaran pajak (tax avoidance) dalam laporan keuangan pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2019. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 622. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i2.3920>
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh work-life balance, employee engagement dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Kurniyawati, A., Ningsih, N. W., & Rosilawati, W. (2021). Analisis tingkat pendapatan keluarga dan pelatihan kewirausahaan gender dalam perspektif ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1192–1198. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i3.2329>
- Mulvi, A. N. A., & Emilisa, N. (2024). Pengaruh work-life balance dan job burnout terhadap intention to quit dengan psychological distress sebagai variabel mediasi. *Solusi*, 22(2), 112. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8638>
- Noviyanti, Y. T., Bahrudin, M., Rosilawati, W., & Amrina, D. H. (2024). The effect of competence, work discipline, and motivation on employee performance in an Islamic perspective (Study at Bank DKI Syariah Lampung Branch). *Al-Mashrof: Islamic Banking and Finance*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.24042/al-mashrof.v5i1.21992>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran burnout sebagai mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 367. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 30(1), 1–15.

- Salsyabila, N., Winbaktianur, W., & Ruaidah, R. (2023). Hubungan quality of work life dengan kebahagiaan di tempat kerja pada pegawai kantor wilayah kementerian agama provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.47233/jebs.v3i1.513>
- Selviana, N. T. M., & Syarifah, D. (2021). Optimisme sebagai moderator pada pengaruh job insecurity terhadap happiness at work karyawan saat pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 870–882. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27343>
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Mukarromah, N. L. (2022). Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Jombang. *Inovasi Penelitian*, 3(6), 6742.
- Utami, I. P. (2018). Pengaruh burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Utara. Universitas XYZ.
- Yoon, C. (2023). Gambaran kadar kolesterol total pada pengrajin kayu di desa Bukit, Kecamatan Karangasem, Kabupaten Karangasem. *Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents*, 2, 25.