

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor energi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan operasional tinggi. Tingginya beban kerja, tekanan waktu, dan tanggung jawab dalam menjaga keberlangsungan operasi berpotensi meningkatkan risiko *burnout* yang berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap produktivitas karyawan PT Genco Energi Nusantara melalui tiga dimensi burnout, yaitu *Emotional Exhaustion*, *Depersonalization*, dan *Reduced Personal Accomplishment*. Selain itu, penelitian ini juga mengendalikan karakteristik individu dan pekerjaan melalui variabel usia, masa kerja, pendidikan, jabatan, tingkat upah, dan insentif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 123 karyawan PT Genco Energi Nusantara. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Ordinary Least Squares* (OLS) dengan tiga model regresi linier berganda yang diestimasi secara terpisah, dimana setiap model memasukkan satu dimensi *burnout* sebagai variabel independen utama dan menggunakan variabel kontrol yang sama. Sebelum dilakukan estimasi, model diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga dimensi *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. *Reduced Personal Accomplishment* merupakan dimensi *burnout* yang memiliki pengaruh negatif paling besar terhadap produktivitas dibandingkan *Emotional Exhaustion* dan *Depersonalization*. Di sisi lain, variabel pendidikan, jabatan, tingkat upah, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan usia dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mendukung Teori *Burnout*, *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, *Human Capital Theory*, dan *Efficiency Wage Theory*, yang menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kondisi psikologis pekerja, kualitas modal manusia, serta sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengelolaan *burnout* dengan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *burnout*, produktivitas karyawan, *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *reduced personal accomplishment*, sektor energi.