MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

# PENGARUH *BURNOUT* DAN *TEAMWORK* TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KONSTRUKSI BAGIAN PRODUKSI PT. GAMA WASKITA GRAHA

**Adinda Tiara Meisty[1], Maulidyah Amalina Rizqi[2]**
**Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik , Indonesia**
adindatiarameisty@gmail.com , maulidyahamalinarizqi@umg.ac.id

*Abstract*

*This study aims to test the effect of burnout and teamwork on the productivity of the construction workforce in the production section of PT Gama Waskita Graha. By using 53 samples as research respondents who worked at PT Gama Waskita Graha for one month to the last two years. The test was conducted using SPSS version 26 software with multiple linear regression test analysis. The regression results show partially that burnout has a positive and significant effect on the productivity of the production construction workforce at PT Gama Waskita Graha and teamwork has a positive and significant effect on the productivity of the production construction workforce at PT Gama Waskita Graha. This research can be used by companies in determining policies or programs to increase the achievement of work productivity targets through burnout and teamwork factors. This research has limitations that only focus on the construction sector, so the results are less applicable to other sectors.*

***Keywords: Burnout, Teamwork, Work productivity***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian yaitu pengaruh *burnout* dan *teamwork* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi PT. Gama Waskita Graha. Dengan menggunakan 53 sampel sebagai responden penelitian yang bekerja di PT Gama Waskita Graha selama satu bulan sampai dua tahun terakhir. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26 dengan analisis uji regresi linier berganda. Hasil regresi memperlihatkan secara parsial bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi di PT. Gama Waskita Graha dan *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi di PT. Gama Waskita Graha. Penelitian ini dapat digunakan perusahaan dalam menentukan kebijakan atau program untuk meningkatkan capaian target produktivitas kerja melalui factor *burnout* dan *teamwork*. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya berfokus pada bidang konstruksi, sehingga hasilnya kurang aplikatif untuk sektor lain.

**Kata kunci : *Burnout*, *Teamwork*, Produktivitas kerja**

**Article history**
Received: September 2025
Reviewed:September 2025
Published: September 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

## Pendahuluan

Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, memiliki posisi strategis di jalur utama Surabaya–Jember dan Surabaya–Malang yang menjadikannya simpul transportasi sekaligus pusat pertumbuhan ekonomi, perdagangan, dan pariwisata. Salah satu sektor penting yang mendorong perkembangan ekonomi adalah konstruksi, yang menyumbang 11,08% terhadap PDRB daerah

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

pada tahun 2023. Potensi besar ini menarik minat investor, termasuk Real Estate Indonesia (REI) yang melihat Bangil sebagai lokasi strategis pengembangan properti. Hal tersebut membuka peluang kerja bagi masyarakat, baik di sektor konstruksi maupun jasa penunjang, sehingga berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan kualitas hidup.

Salah satu perusahaan properti yang berkembang di Bangil adalah PT. Gama Waskita Graha, yang memiliki visi menyediakan rumah berkualitas dengan harga terjangkau. Keunggulan perusahaan ini terletak pada program uang muka (DP) paling rendah yaitu Rp 1.500.000, jauh lebih rendah dibandingkan kompetitor yang berkisar Rp 4 juta hingga Rp 10 juta. Dengan total tenaga kerja sebanyak 122 orang, bagian produksi mendominasi dengan 110 pekerja yang bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan proyek konstruksi. Meski perusahaan telah merancang target produktivitas antara 2019–2023, realisasi belum sepenuhnya optimal. Pada 2019 capaian hanya 79,09% dari target, meningkat pada 2021 sebesar 98,40%, namun kembali menurun di 2022 menjadi 94% akibat desain proyek yang kompleks, sebelum naik lagi pada 2023 dengan capaian 97,50%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja tidak selalu sejalan dengan capaian produktivitas, karena dipengaruhi beban kerja, kesehatan, desain bangunan, hingga koordinasi tim.

Fenomena tersebut berkaitan erat dengan kondisi burnout dan teamwork. Pra-survei pada 30 pekerja menunjukkan 50,11% responden mengalami gejala burnout berupa kelelahan fisik, kejenuhan, kehilangan semangat, hingga kesulitan menyelesaikan target. Burnout ini muncul akibat beban kerja berat, kurangnya tenaga kerja, lembur di hari libur, dan tenggat proyek yang ketat. Selain burnout, permasalahan teamwork juga muncul dengan skor rata-rata 70%, menunjukkan kerjasama tim belum optimal. Hambatan yang ditemukan meliputi komunikasi yang tidak jelas, kesulitan bekerja sama dengan rekan baru, koordinasi yang kurang efektif, serta adanya fokus pada kesalahan individu ketimbang mencari solusi bersama. Observasi di lapangan pun menunjukkan dampak nyata, seperti keterlambatan proyek karena koordinasi buruk antar tim dan pergantian operator yang menimbulkan kesenjangan keterampilan.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, usia, dan kondisi fisik, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, upah, dan koordinasi tim. Burnout yang tidak terkendali dapat menurunkan efektivitas kerja, sementara teamwork yang lemah memperbesar risiko keterlambatan dan konflik. Namun, jika burnout dikelola dengan baik dan teamwork diperkuat melalui komunikasi serta koordinasi yang solid, produktivitas tenaga kerja dapat meningkat. Atas dasar fenomena ini, penelitian dilakukan dengan judul “Pengaruh Burnout dan Teamwork terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Bagian Produksi di PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan.”

## Tinjauan Pustaka

### Penelitian Terdahulu

Beberapa studi membuktikan bahwa faktor-faktor seperti *work-life balance*, burnout, lingkungan kerja, supervisi, teamwork, maupun kedisiplinan dapat memengaruhi produktivitas kerja. Misalnya, Selvia Devi & Frianto (2021) menemukan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan, sedangkan burnout tidak signifikan. Penelitian lain oleh Extiavisca, Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati (2021) membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, Cilda Thesisa & Arif Rachman (2022) pada pekerja konstruksi menunjukkan burnout berdampak negatif signifikan terhadap produktivitas. Dengan membandingkan berbagai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

penelitian tersebut, penelitian ini mengambil posisi baru dengan menguji burnout dan teamwork terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi di PT. Gama Waskita Graha Pasuruan.

**Landasan Teori**

**Produktivitas Kerja**

Pengertian: Produktivitas adalah rasio output dibanding input, yang menunjukkan efisiensi pemanfaatan sumber daya. Menurut Sedarmayanti (2018), produktivitas berarti mengoptimalkan sumber daya untuk hasil maksimal.

Faktor yang memengaruhi: Dibagi dua, yaitu faktor internal (umur, kepribadian, fisik, kelelahan, motivasi) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, waktu kerja, upah, struktur organisasi, lingkungan sosial).Indikator: Absensi, kuantitas hasil, kualitas hasil, tingkat kesalahan, dan waktu penyelesaian (Hartatik, 2014).

**Burnout**

Pengertian: Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat stres kronis yang berkepanjangan (Alam, 2022).Faktor penyebab: *Work overloaded* (beban berlebih), *lack of control* (minim kendali kerja), *lack of reward* (kurangnya penghargaan), *breakdown in community* (hubungan sosial buruk), dan *treated unfairly* (ketidakadilan).Indikator: *Exhaustion* (kelelahan), *depersonalization*/*sinisme* (menarik diri & apatis), dan *ineffectiveness* (merasa tidak mampu).

**Teamwork**

Pengertian: Teamwork adalah proses kerja sama sinergis antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama (Busro, 2018; Wahjono, 2020).Faktor yang memengaruhi: Kepercayaan antar anggota, pengayaan pekerjaan, pendelegasian tanggung jawab, dan rasa tanggung jawab individu (Griffin, 2018).Indikator: Kemampuan menerima rekan kerja, komunikasi, bekerja dalam tim, membina kerjasama, berpikir positif, saling mengingatkan kelemahan, menerima saran, dan memaafkan kesalahan (Busro, 2018).

**Hubungan Antar Variabel**

Sub bab ini menguraikan keterkaitan antar variabel penelitian. Burnout berhubungan negatif dengan produktivitas, karena kelelahan fisik dan mental menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kualitas kerja. Hal ini didukung penelitian Extiavisca, Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati (2021). Sementara teamwork berhubungan positif dengan produktivitas, karena pembagian tugas yang jelas, komunikasi, serta tanggung jawab kolektif dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Raihan (2024) dan Griffin (2018).

**Hipotesis**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis:

- H1: Diduga terdapat pengaruh burnout terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha.
- H2: Diduga terdapat pengaruh teamwork terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha.

**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam model ini, burnout ($X_1$) dan teamwork ($X_2$) adalah variabel independen yang diperkirakan memengaruhi produktivitas tenaga kerja (Y) sebagai variabel dependen. Burnout diperkirakan menurunkan produktivitas melalui kelelahan, sedangkan teamwork meningkatkan produktivitas melalui kolaborasi dan sinergi tim.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif deskriptif**, yaitu metode ilmiah yang berlandaskanpada data numerik untuk mendeskripsikan fenomena serta menguji hubungan antar variabel secara objektif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif mengandalkan instrumen terstandar, pengambilan sampel probabilitas, serta analisis statistik dalam menguji hipotesis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh burnout dan teamwork terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi.

Lokasi penelitian ditetapkan di **PT. Gama Waskita Graha**, yang beralamat di Jl. Raya Bangil – Pandaan KM 05, Kenep, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan **Oktober hingga Desember 2024**.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja bagian Produksi di PT. Gama Waskita Graha tahun 2024, berjumlah **110 orang**. Kriteria populasi adalah tenaga kerja dari departemen produksi dengan masa kerja minimal 1 bulan hingga 2 tahun, masih aktif bekerja saat penelitian, memiliki pengalaman sebagai tenaga kerja konstruksi atau tukang, serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Berdasarkan populasi tersebut, sampel ditentukan menggunakan teknik **purposive sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu agar sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Penentuan jumlah sampel menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh hasil 52,3 yang kemudian dibulatkan menjadi **53 responden**. Perhitungan disajikan pada tabel berikut.

**Tabel Perhitungan Sampel dengan Rumus Slovin**

| Keterangan | Nilai |
|---|---|
| Populasi (N) | 110 orang |
| Tingkat Kesalahan (e) | 10% (0,1) |
| Rumus | $n = N / (1 + N \cdot e^2)$ |
| Perhitungan | $110 / (1 + 110 \cdot 0{,}1^2)$ |
| Hasil | 52,3 → dibulatkan **53 responden** |

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Data primer dipilih agar informasi yang didapat sesuai dengan indikator variabel burnout, teamwork, dan produktivitas tenaga kerja. Sumber data berasal dari jawaban tenaga kerja bagian Produksi PT. Gama Waskita Graha terhadap kuesioner yang disusun oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui **angket (kuesioner)** yang disusun dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert. Responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dengan bobot berbeda antara pernyataan positif dan pernyataan negatif.

**Tabel Skala Pengukuran Kuesioner**

| Pilihan Jawaban | Pernyataan Positif | Pernyataan Negatif |
|---|---|---|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Netral (N) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu burnout (X1) dan teamwork (X2), serta satu variabel dependen, yaitu produktivitas tenaga kerja (Y). Untuk mempermudah pengukuran, variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam definisi operasional berikut.

**Tabel Definisi Operasional Variabel**

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|
| **Burnout (X1)** | Kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja berlebihan (Alam, 2022). | 1. Exhaustion (kelelahan)<br>2. Depersonalisasi/sinisme<br>3. Ineffectiveness (tidak efektif) | Likert |
| **Teamwork (X2)** | Kerjasama tim menghasilkan kinerja lebih tinggi dibanding kerja individu (Wahjono, 2020). | 1. Penerimaan rekan kerja<br>2. Komunikasi<br>3. Bekerja dalam tim<br>4. Membina kerjasama<br>5. Berpikir positif<br>6. Mengingatkan kelemahan<br>7. Menerima saran<br>8. Memaafkan kesalahan | Likert |
| **Produktivitas (Y)** | Efisiensi pemanfaatan sumber daya untuk hasil maksimal (Sedarmayanti, 2018). | 1. Tingkat absensi<br>2. Kuantitas hasil<br>3. Kualitas hasil<br>4. Tingkat kesalahan<br>5. Waktu penyelesaian | Likert |

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji dengan **uji validitas** dan **uji reliabilitas**. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, valid jika r hitung > r tabel (α = 0,05). Uji reliabilitas menggunakan **Cronbach's Alpha**, dengan kriteria reliabel jika nilai α > 0,70.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, data dianalisis secara **deskriptif** menggunakan Microsoft Excel 2019 dan SPSS versi 26 untuk memberikan gambaran awal. Kedua, dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (Breusch-Pagan), dan uji multikolinearitas (VIF < 10; Tolerance > 0,10). Ketiga, analisis utama dilakukan dengan **regresi linier berganda** untuk mengetahui pengaruh burnout (X1) dan teamwork (X2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja
- a = konstanta
- b1, b2 = koefisien regresi
- X1 = burnout
- X2 = teamwork
- e = error

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Selanjutnya, dilakukan penghitungan **koefisien determinasi ($R^2$)** untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan dengan **uji t** pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel burnout atau teamwork berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha.

## Hasil dan Pembahasan

### Sejarah dan Profil Singkat

PT. Gama Waskita Graha didirikan pada tahun 2017 melalui Akta Notaris Amanda Puspita, S.H., M.Kn, dengan pengesahan Menteri Kehakiman RI No. AHU-0036764.AH.01.01 dan Izin Usaha NIB No. 1204000721756. Kantor pusatnya berlokasi di Jl. Raya Bangil–Pandaan KM 05, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan bergerak di bidang properti dengan fokus sebagai developer, kontraktor, dan perdagangan.

Perusahaan lahir dari kebutuhan masyarakat akan hunian yang layak dan berkualitas di tengah pertumbuhan populasi serta keterbatasan lahan di kawasan Bangil. Sejak awal, PT. Gama Waskita Graha berkomitmen menghadirkan perumahan siap huni yang tidak hanya memperhatikan harga terjangkau, tetapi juga kualitas bangunan, legalitas, serta pelayanan konsumen. Produk perdana yang dirilis adalah **Perumahan Bangil Kota Baru**, yang menjadi titik awal kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan ini.

Menurut Kemas selaku Manajer Marketing, perusahaan menekankan prinsip keterbukaan informasi dan kejujuran dalam pemasaran. Hal ini bertujuan membangun loyalitas konsumen dengan menghindari praktik yang merugikan, seperti janji palsu. Filosofi bisnis tersebut menjadi landasan etika perusahaan dalam mengembangkan bisnis jangka panjang.

### Visi dan Misi

**Visi** perusahaan adalah *"Menjadi pengembang properti nomor satu yang selalu berinovasi untuk menciptakan hunian impian masyarakat dengan harga yang terjangkau."*Untuk mencapai visi tersebut, perusahaan memiliki misi:

1. Menyediakan pilihan properti yang bervariasi sesuai kebutuhan konsumen.
2. Membangun bisnis berkelanjutan berbasis integritas dan kepercayaan.
3. Memberikan pelayanan prima, menjaga mutu produk, serta menciptakan lingkungan hunian yang aman, sehat, dan kondusif.

Visi dan misi ini bukan sekadar pernyataan formal, tetapi telah diintegrasikan dalam strategi perusahaan, mulai dari desain rumah, pemilihan material, hingga pelayanan purna jual.

### Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan berada di **Jl. Raya Bangil-Pandaan KM 05, Kenep, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67154**. Posisi ini sangat strategis karena dekat dengan akses transportasi utama, sehingga memudahkan konsumen maupun pemasok bahan bangunan.

### Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Sebanyak 53 kuesioner disebarkan kepada tenaga kerja bagian produksi, dan seluruhnya kembali (100%). Hal ini menunjukkan tingkat respons yang sangat baik, sehingga data penelitian dapat dianggap representatif.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Tabel Usia Responden**

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| 20–25 th | 1 | 1,89% |
| 26–31 th | 10 | 18,87% |
| 32–37 th | 11 | 20,76% |
| 38–43 th | 5 | 9,43% |
| 44–49 th | 9 | 16,98% |
| 50–55 th | 12 | 22,64% |
| > 56 th | 5 | 9,43% |
| **Jumlah** | **53** | **100%** |

Mayoritas responden berusia 32–55 tahun (60,38%) yang merupakan usia produktif dengan tingkat energi kerja tinggi.

**Tabel Lama Kerja Responden**

| Lama Kerja | Jumlah | Persentase |
|---|---|---|
| 1–3 bulan | 4 | 7,55% |
| 4–6 bulan | 7 | 13,21% |
| 7–9 bulan | 8 | 15,09% |
| 10–12 bulan | 2 | 3,77% |
| 13–15 bulan | 6 | 11,32% |
| 16–18 bulan | 12 | 22,64% |
| >19 bulan | 14 | 26,42% |
| **Jumlah** | **53** | **100%** |

Mayoritas responden bekerja lebih dari 16 bulan (49,06%), menunjukkan pengalaman dan adaptasi cukup baik terhadap budaya kerja perusahaan.

**Analisis Deskriptif**

**Burnout (X1)**
Rata-rata skor **131,17** termasuk kategori *tidak setuju*. Artinya, mayoritas pekerja tidak merasakan burnout berdampak signifikan pada produktivitas. Hal ini mengindikasikan adanya faktor pendorong eksternal seperti motivasi ekonomi, target kerja, serta loyalitas yang membuat pekerja tetap produktif meski menghadapi tekanan.

**Teamwork (X2)**
Rata-rata skor **208,06** berada pada kategori *setuju*. Pekerja merasakan bahwa kerja sama tim, komunikasi, dan dukungan rekan kerja sangat membantu kelancaran pekerjaan konstruksi.

**Produktivitas (Y)**
Rata-rata skor **201,7** menunjukkan *setuju*. Mayoritas tenaga kerja produktif dalam hal kehadiran, pencapaian target, ketelitian hasil, serta ketepatan waktu penyelesaian proyek.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

**Uji Instrumen**

**Tabel Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---|---|---|
| Burnout (X1) | 0.936 | Reliabel |
| Teamwork (X2) | 0.977 | Reliabel |
| Produktivitas (Y) | 0.967 | Reliabel |

Semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data dapat dipercaya.

**Uji Asumsi Klasik**

- **Normalitas**: nilai sig. 0,200 > 0,05 → data normal.
- **Heteroskedastisitas**: burnout sig. 0,104; teamwork sig. 0,549 (>0,05) → tidak ada masalah.
- **Multikolinearitas**: VIF = 1,081; tolerance = 0,925 → bebas multikolinearitas

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel Hasil Regresi**

| Variabel | B | t hitung | Sig. |
|---|---|---|---|
| Konstanta | 10,771 | - | - |
| Burnout | 1,105 | 7,165 | 0,000 |
| Teamwork | 0,173 | 2,740 | 0,008 |

Persamaan regresi:
**Y = 10,771 + 1,105X1 + 0,173X2 + e**

Hasil ini menunjukkan bahwa burnout maupun teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

**Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Tabel Hasil Uji $R^2$**

| R | $R^2$ | Adjusted $R^2$ |
|---|---|---|
| 0,775 | 0,601 | 0,585 |

Interpretasi: 60,1% variasi produktivitas dijelaskan oleh burnout dan teamwork, sisanya 39,9% dipengaruhi faktor lain.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel Hasil Uji t**

| Variabel | t hitung | Sig. | Hasil |
|---|---|---|---|
| Burnout | 7,165 | 0,000 | Signifikan |

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

| | | | |
|---|---|---|---|
| Teamwork | 2,740 | 0,008 | Signifikan |

Keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Pembahasan**

**Pengaruh Burnout terhadap Produktivitas**

Hasil penelitian menunjukkan burnout berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Meski terdengar kontradiktif, hal ini bisa dijelaskan dengan fenomena *push factor*, di mana pekerja terdorong oleh tekanan target dan tuntutan ekonomi sehingga tetap bekerja keras meskipun mengalami kelelahan fisik maupun mental. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas Siagian (2016) bahwa kondisi fisik, dukungan sosial, dan motivasi eksternal dapat menjaga produktivitas meski pekerja menghadapi tekanan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Dahlia Mega (2021) serta Siadari & Aulia (2024) yang menemukan burnout berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, berbeda dengan Extiavisca et al. (2021) dan Selvia Devi & Frianto (2021) yang menyatakan burnout berdampak negatif.

**Pengaruh Teamwork terhadap Produktivitas**

Kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Tim yang solid dengan komunikasi baik mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan efisien. Hal ini sejalan dengan teori Wahjono (2020) dan Busro (2018) bahwa teamwork bukan hanya penjumlahan kemampuan individu, melainkan sinergi kolektif.Hasil penelitian ini mendukung studi Extiavisca et al. (2021) serta Raihan (2024) yang menemukan teamwork meningkatkan produktivitas. Namun berbeda dengan Naisyah et al. (2022) yang menyatakan teamwork tidak signifikan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasi penelitian secara parsial, *Burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi di PT. Gama Waskita Graha. Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang artinya semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami tenaga kerja, semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *burnout* berhubungan dengan kelelahan fisik dan mental, tekanan untuk memenuhi target perusahaan mendorong karyawan untuk tetap produktif dalam jangka pendek.
2. Secara parsial *Teamwork* (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi bagian produksi di PT. Gama Waskita Graha. *Teamwork* memiliki pengaruh positif yang menunjukkan bahwa bahwa semakin baik kerja sama tim, semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai. Kerja sama tim yang solid mendukung efisiensi, koordinasi, dan sinergi antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajyad,Asri Khaliq, A. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Pelatihan Dan Anggaran Terhadap Peningkatan Produktivitas Kelompok Tani Se-Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. *2*, 1–11.

Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. *Penerbit Kampus*, *01*, 1–322.

Andarini, E. (2018). Analisis faktor penyebab *burnout syndrome* dan *job satisfaction* perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-Perpustakaan Universitas Airlangga*, *2018*, 1–113. https://repository.unair.ac.id/77964/

Arifin, Juwanto. (2021). Potensi Pengembangan Properti Kab Pasuruan. Diakses pada 27 September 2024 dari artikel Https://radarbromo.jawapos.com/bangil/1001614632/potensi-pengembangan-properti-kab-pasuruan-besar

Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Pasuruan 2023*. Pasuruan: Badan Pusat Statistik Kabupaten Pasuruan

Baskoro, B. D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2021). Hubungan Kecerdasan Emosional, Tacit *Knowledge Sharing*, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Pekerja Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*,*20*(2), 157–172. https://doi.org/10.12695/jmt.2021.20.2.5

Billah, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–15.

Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group

Cilda Thesisa Ilmawan Dzinnur, & Arif Rachman Putra. (2022). Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan Burnout. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(2), 49–55. https://doi.org/10.47065/jtear.v3i2.538

Dahlia, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *5*(1), 11–16. https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342

Djaelani, M., E. A. Sinambela, D. Darmawan, & R. Mardikaningsih .(2021). *Correlation of Work Stress andPerformance of Construction Project Manager*. *1*(2), 55–59.

Extiavisca, L., Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment. *SMART – Study & Management Research*, *XVIII*(2), 83–99. www.jurnalsmart.stembi.ac.id

Ghozali, Imam .(2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Griffin Ricky W. (2018). *Manajemen*. Jakarta Erlangga.

Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenza. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, *1*(6), 498–507.

Mathis Robert, Jackson John. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat

Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, *4*(1), 53–63. https://doi.org/10.32815/jpro.v4i1.1692

Naisyah, S., Sari, M. I., & Reskiputri, T. D. (2022). Pengaruh Pengawasan, *Teamwork* dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung. *National Multidisciplinary Sciences*, *1*(3), 504–515. https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.84

Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapa Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *9*(2), 259. https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1818

Putri, T. U. A., 1, Rizqi, M. A., & 2. (2024). *Pengaruh Pendidikan , Pelatihan Kerja , Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada*. *3*(4), 304–314. https://doi.org/10.55123/mamen.v3i4.4210

Radar Bromo. Potensi Pengembangan Properti Kab Pasuruan Besar, RTRW Proses Revisi. Diakses 26 September 2024 dari sumber: https://radarbromo.jawapos.com/bangil/1001614632/potensi-pengembangan-properti-kab-pasuruan-besar-rtrw-proses-revisi#google_vignette

Raihan, M. D. (2024). *Pengaruh Teamwork Terhadap Produktifitas Karyawan Divisi Jetty Operation PT . ISM Bogasari TBK*. *13*, 2084–2089.

Rumah123. Daftar Developer Perumahan di Indonesia. Diakses pada 26 September 2024 dari sumber : https://www.rumah123.com/properti-baru/developer/

Sedarmayanti (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan ProduktivitasKerja*. Bandung : CV. Mandar Maju

Selvia Devi Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Brunout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *4*(1), 1–13. https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492

Siadari, E. S., & Aulia Safrin, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Medan. *ManBiz: Journal of Management and Business*, *3*(2), 331– 341. https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.6801

Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:alfabeta

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&DBandung : Penerbit, Alphabet

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wahjono (2020). Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Yunarsih, T dan Suwatno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung:: Alfabeta

Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.