

## **Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin**

### ***(Employees' Burnout in Relation to Perception toward Psychological Work Environment and Sex)***

Imelda Novelina Sihotang

Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang

#### **Abstract**

*This research meant to examine the correlation between employees' perception toward their psychological work environment and burnout, and the difference in burnout level between male and female employees. The proposed hypothesis were (1) there was a negative correlation between employees' perception toward their psychological work environment and burnout, and (2) there was difference in burnout level according to sex. The subjects of this research were male and female employees at Human Resources Department of PT Pertamina UP III Plaju, selected using simple random sampling. For the first hypothesis, the data analyzed using Pearson's Product Moment Correlation. Meanwhile, the second hypothesis was analyzed using t-test. Data analysis showed that (1) there was a negative correlation between employees' perception toward their psychological work environment and burnout, and (2) there was difference in burnout level according to sex.*

*Keywords: burnout, perception, psychological work environment, sex.*

#### **Pendahuluan**

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan

kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996).

Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksiuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Menurut La Fellele (dikutip Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan.

Pada dasarnya *burnout* dapat terjadi pada semua orang, khususnya karyawan pria dan wanita. Hal tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Secara umum pria lebih mudah mengalami *burnout* daripada wanita. Hal ini dikarenakan wanita tidak mengalami peringkat tekanan seperti yang dihadapi oleh seorang pria, yang dapat disebabkan karena adanya perbedaan peran, misalnya dalam hal kerja, bagi seorang pria 'bekerja' adalah

suatu hal mutlak untuk menghidupi keluarganya, namun tidaklah demikian bagi seorang wanita, wanita boleh bekerja atau tidak, jadi bukan merupakan suatu keharusan (Gibson, dkk., 1987). Sebaliknya dengan pendapat di atas, penelitian lain menyimpulkan bahwa ternyata wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, yang disebabkan karena seringnya wanita merasakan kelelahan emosional (Schultz & Schultz, 1994). Hal ini disebabkan karena pria dan wanita berbeda bukan saja secara fisik, tetapi juga sosial dan psikologisnya dan mempunyai cara yang berbeda dalam menghadapi masalahnya.

## Tinjauan Pustaka

### *Burnout pada Karyawan*

*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dikutip Rosyid, 1996,) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Penderitaanya banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru dan para anggota polisi. Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) *burnout* adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

Dari pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

*Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

- 1) kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit;
- 2) kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung;
- 3) kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi;
- 4) rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain; dan

- 5) depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Kelima dimensi inilah yang diperlakukan sebagai aspek-aspek untuk menyusun angket dalam mengungkap *burnout*.

Selanjutnya, ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

- 1) faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan
- 2) faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

### *Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis*

Gibson & Ivancevich (1990) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Pendapat di atas didukung oleh Steers (1985) yang membatasi persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi dan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak, serta dapat mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis adalah pandangan atau penilaian karyawan terhadap kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, dan semua hal yang dipersepsikan karyawan tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, yang mempengaruhi perilaku karyawan. Kelima aspek tersebut meliputi:

- 1) struktur kerja, yakni sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik;
- 2) tanggung jawab kerja, yakni sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka;
- 3) perhatian dan dukungan pimpinan, yakni sejauhmana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka;
- 4) kerjasama kelompok kerja, yakni sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada; dan

- 5) kelancaran komunikasi, yakni sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### *Jenis Kelamin*

Pengetahuan bahwa “saya seorang pria” atau “saya seorang wanita” merupakan salah satu bagian inti dari identitas pribadi, dan di dalam benak kita sudah tertanam siapa itu pria dan siapa itu wanita. Demikian pula tentang pemikiran apa kekhasan perilaku seorang pria dan seorang wanita. Pria dan wanita tidak hanya berbeda secara fisik saja, tetapi berbeda pula dari segi psikologis dan sosiologisnya.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dikemukakan di atas maka *hipotesis* yang diajukan adalah:

- 1) Ada hubungan negatif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* dan ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin;
- 2) karyawan wanita mengalami *burnout* lebih besar dibandingkan karyawan pria.

## **Metode Penelitian**

### *Variabel-Variabel Penelitian*

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi variabel bebasnya adalah persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin, kemudian variabel tergantungnya adalah *burnout*.

### *Subjek*

Populasi penelitian ini dilakukan di PT. PERTAMINA UP III Plaju, Palembang. Subjek penelitian ini terdiri dari 80 orang, yang terdiri dari 40 orang pria dan 40 orang wanita, yang diambil dari populasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

### *Alat Ukur*

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Data tentang persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dikumpulkan dengan Angket Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis, yang memuat lima aspek, yaitu: struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok, dan kelancaran komunikasi. Data tentang *burnout* dikumpulkan dengan Angket *Burnout*, yang menggunakan dimensi kelelahan fisik, dimensi kelelahan emosional, dimensi

kelelahan mental, dimensi rendahnya penghargaan terhadap diri, dan dimensi depersonalisasi.

Untuk mencari validitas alat ukur dengan menggunakan rumus *Product Moment* dan untuk mencari reliabilitas ini digunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Teknik analisis statistik yang dipakai untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan adalah teknik korelasi *Product Moment* untuk hipotesis pertama dan teknik *Uji-t* untuk hipotesis yang kedua.

## Hasil

Melalui teknik Korelasi *Product Moment* untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai  $r_{xy} = -0,2518$  dengan  $p = 0,012$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi ada hubungan negatif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan *burnout*, dapat diterima. Selanjutnya, dengan teknik uji-t diperoleh nilai  $t = 2,82$  dengan  $p = 0,003$  ( $p < 0,01$ ). Oleh karena itu, hipotesis kedua yang berbunyi ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin, karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dibandingkan karyawan pria, dapat diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan pengujian terhadap kedua hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa kedua hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis pertama menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan *burnout*. Hal ini berarti bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka akan semakin rendah gejala *burnout* yang diperlihatkan oleh karyawan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik seperti komunikasi yang tidak baik antara karyawan dengan rekan sekerja atau pun dengan pimpinan, akan mendukung dan mempertahankan timbulnya kelelahan psikis dalam kerja, sehingga ada kemungkinan karyawan akan mudah jengkel, cemas, dan tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas (Nitisemito, 1980).

Selanjutnya, Rosyid (1996) mengatakan bahwa *burnout* muncul akibat kondisi internal seseorang yang ditunjang oleh faktor-faktor lingkungan berupa tekanan yang berlarut-larut. Karyawan merasakan *burnout* karena kondisi lingkungan kerja yang menyiratkan bahwa apa yang telah karyawan kerjakan itu sia-sia, tidak berguna, dan tidak dihargai serta adanya prosedur atau aturan-aturan yang kaku, tidak fleksibel sehingga karyawan merasa terjebak dalam

sistem yang tidak adil. Keadaan seperti ini dapat diketahui melalui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya.

Karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan tersebut merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga dapat memandang kerja sebagai usaha untuk memperoleh kemajuan dan kerja keras dipandang sebagai sesuatu yang baik dan karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan. Hal ini perlu diperhatikan melihat bahwa sumber daya manusia membuat sumber daya lain dalam suatu perusahaan dapat berjalan, sehingga dibutuhkan penanganan secara serius mengenai tenaga kerja ini, sebab tenaga kerja akan turut menentukan produktivitas demi tercapainya kesuksesan dan tujuan perusahaan.

Kemudian, hipotesis ke dua menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin, karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dari pada karyawan pria. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian (Rosyid, 1996). Schultz & Schultz (1994) mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Di samping itu Davidson & Klevens juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria (dikutip Schultz & Schultz, 1994).

Data yang terkumpul diperoleh juga bahwa untuk *burnout* diperoleh *mean* empirik sebesar 100,15 *mean* hipotetik sebesar 112,5 dan  $SD = 24,89$ ; hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada karyawan Bagian SDM PT. PERTAMINA UP III Plaju berada pada taraf sedang, sedangkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya diperoleh *mean* empirik sebesar 129,04, *mean* hipotetik sebesar 100 dan  $SD = 11,09$ . Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan Bagian SDM PT. PERTAMINA UP III Plaju tergolong dalam taraf sangat baik.

Sumbangan efektif persepsi terhadap *burnout* adalah sebesar 6,34%, sedangkan sisanya yang berkisar 93,66% adalah sumbangan dari faktor-faktor lain yang tidak menjadi sasaran penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar persepsi yang juga mempunyai hubungan dengan *burnout*, yaitu faktor eksternal meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak memenuhi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton dan faktor internal meliputi usia, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (PERTAMINA) UP III Plaju, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* dan ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin, karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi dibandingkan pria. Sumbangan efektif persepsi terhadap *burnout* sebesar 6,34 %, hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain di luar persepsi yang juga mempunyai hubungan dengan *burnout*.

Hasil tambahan dari penelitian ini juga diperoleh bahwa *burnout* pada karyawan Bagian SDM PT. PERTAMINA UP III Plaju berada pada tingkat sedang dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya berada pada tingkat sangat baik.

Melalui telaah yang dilakukan, saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi pihak perusahaan.

Diharapkan agar tetap dapat mempertahankan persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya dengan cara lebih memperhatikan struktur kerja karyawan, tanggung jawab kerja karyawan, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi antar karyawan dan terhadap pimpinan, juga pimpinan lebih memberikan perhatian dan dukungan kepada karyawan, sehingga dapat memperkecil timbulnya *burnout* pada karyawan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti yang tertarik mengetahui lebih jauh mengenai *burnout*, agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*, yaitu faktor eksternal meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diterima tidak memenuhi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan faktor internal meliputi usia, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

## Daftar Pustaka

- Baron, R.A., Greenberg, J. 1995. *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. (5<sup>th</sup> Ed). New Jersey : Prentice-Hall, inc Englewood Cliffs
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. 1990. *Organisasi dan Manajemen* (Terjemahan: Djoerban Wahid). Jakarta.



- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnely, J.H., JR. 1987. *Manajemen Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., Kinicki, A. 1992. *Organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> ed.) Boston: Richard, D. Irwin, Inc.
- Nitisemito, Alex, S. 1980. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout*: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati. *Bulletin Psikologi*. IV (1): 19-25.
- Rosyid, H.F., Farhati, F. 1996. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat *Burnout* Pada Non Human Service Corporation. *Jurnal Psikologi*. 1:1-12.
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6<sup>th</sup> Ed.). New York: MacMillan Publishing Company.
- Steers, R.M. 1985. *Organizational Effectiveness A Behavioral View* (Terjemahan: Dra. Magdalena Jamin). Jakarta: Erlangga.
- Sumaryani. 1997. Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dalam Hubungannya dengan Penampilan Kerja Pada Karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.