

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT*
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**

ABSTRAKSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**



Oleh :

EKKY SAMODRO

NBI : 511304819

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2018**

LEMBAR PENGESAHAN ABSTRAKSI

**Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dan Diterima Untuk Memenuhi Syarat-syarat Sidang Skripsi**

Dewan Pembimbing :

- 1. Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, S.Psi., M.Si., Psikolog** _____
- 2. Amherstia Pasca Rina, S.Psi., M.Psi., Psikolog** _____

Mengesahkan,

Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Dekan,

Dr. Suroso, MS.,Psikolog

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA
KARYAWAN PRODUKSI**

Ekky Samodro
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
2018

ABSTRAK

Intisari : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Stress kerja dengan *burnout* pada karyawan bagian produksi. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara stress kerja dengan *burnout*. Subyek penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Dewi Murni Abadi bagian produksi sebanyak 450 orang di Madiun. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 skala yaitu skala stress kerja, dan skala *burnout*. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis non-parametrik dan menunjukkan adanya hubungan

yang signifikan dan positif antara stress kerja dengan *burnout* pada karyawan produksi dengan $F = 1.000$; $p = 0.025$ ($p < 0.05$), nilai $r = 0.258$; $p = 0.025$ ($p < 0.05$). Nilai signifikasnsi menunjukkan nilai 0,025 yang berarti ada hubungan yang signifikan antar dua variable karena masih dibawah 0,05, Sedangkan nilai r menunjukkan nilai 0.258 yang berarti ada hubungan positif antar dua varibel. Artinya semakin tinggi stress kerja karyawan akan semakin tinggi pula kecenderungan *burnout* pada karyawan tersebut.

Kata kunci: Stres Kerja, *Burnout*

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND *BURNOUT* TOWARD PRODUCTION DEPARTEMENT EMPLOYEE

This study aims to determine the relationship between job stress and burnout on the employee's production. Hypothesis of this research is there is a positive relationship between work stress and burnout. The subject of this research is the employees of the production factory of PT. Dewi Murni Abadi as many as 450 people in Madiun. The technique used for sampling is using *quota sampling* technique. Data collection was done by using 2 scale, that is work stress scale, and burnout scale. Hypothesis testing was performed using Non-Parametric analysis and showed a significant and positive correlation between work stress and burnout in production employee with $F = 1.000$; $p = 0.025$ ($p < 0.05$), nilai $r = 0.258$; $p = 0.025$ ($p < 0.05$). The significance value indicates a value of 0.025, which means there is a significant relationship between two variables because it is still below 0.05, then the value of r indicates 0.258 which means there is a positive relationship between two variables. The higher the employee stress will be higher the tendency of burnout on the employee.

Keywords: Work Stress, *Burnout*

PENDAHULUAN

Ketidak mampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola stres, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa lelah dan sinis pada apa yang dia kerjakan, sehinggakan menimbulkan rasa acuh tak acuh pada pekerjaannya dan juga dapat mengurangi kinerja dalam pekerjaannya tersebut. Hal tersebut merupakan kondisi yang dinamakan *Burnout*. Maslach (1996) mengatakan bahwa *burnout* adalah gejala kelelahan emosional, dipersonalisasi, dan pengurangan prestasi individu yang akan terjadi pada individual yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Istilah *Burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974 dalam (Aeria, 1998).

Burnout nampak kedampak negatif pada jalannya organisasi suatu perusahaan. Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa stresor pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: beban kerja berlebih sebesar 82,2%; 2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%; 3) kondisi lingkungan kerja 52,3% ; 4) beban kerja kurang 48,6%; 5) tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%. Menurut penelitian di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Wicaksana, 2009) bekerja terlalu lama meningkatkan resiko stres atau cedera. Menurut studi tersebut, sekitar 60% respon yang sering bekerja lembur cenderung lebih mudah stres. Sedikitnya sepertiga responden yang bekerja 12 jam tiap hari juga mengandung resiko sama.

Menurut Lorenz (1990) *burnout* dan *stress* merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih berat dari pada *stress*. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari *stress* kerja, melainkan hasil dari *stress* kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti perawat, guru, polisi, pekerja sosial atau

buruh pabrik) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stress kerja. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burnout* (kelelahan mental, fisik dan emosional).

Kondisi *burnout* ada kalanya terjadi pada pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun di bawah *deadline* waktu kerja secara terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam bekerja. Menurut Rosyid (1996) 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.

Schultz & Schultz (1994) mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringkali wanita mengalami kelelahan emosional. Di samping itu Davidson & Klevens (dalam Ema, 2004) juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Menurut Brewer & McMahan (2004) Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja (*burnout*) menurut penelitian adalah stress kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Suharto (2007) menambahkan bahwa *burnout* sangat terkait dengan stress. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat.

Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stress merupakan gejala yang terjadi di dalam proses

penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Stres kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Adanya keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya terjadi kelelahan dalam bekerja atau yang bisa disebut dengan *burnout*. Dampaknya perusahaan akan merugi dan tidak dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin mengenal lebih dalam tentang hubungan antara stres kerja dengan *burnout*.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Perilaku *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* atau kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress (Luthans, 2005). Menurut Izzo (1987) *burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Sementara itu, Freudenberger (1991) menyatakan burnout merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional. Dampak dari burnout dapat menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi dalam bekerja.

Leiter & Maslach (1997) menyebutkan ada tiga dimensi dari *burnout*, yaitu;

a. *Exhaustion* merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

b. *Cynicism* merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan cynicism (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Cynicism juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

c. *Ineffectiveness* merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya. Berdasarkan penjelasan di atas, dimensi burnout terdiri dari burnout yaitu *exhaustion* (gabungan dari *physical exhaustion*, *emotional exhaustion*, *mental exhaustion*), *cynicism*, dan *ineffectiveness*.

Adapun dampak dari *burnout* menurut Leiter & Maslach (2005) adalah:

a. *Burnout is Lost Energy* adalah kondisi dimana seorang pekerja yang mengalami stress, overwhelmed, dan exhausted. Pada kondisi ini Pekerjaan sulit untuk

tidur, dan mudah merasa lelah dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi Kinerja dan Produktivitas dalam bekerja.

- b. *Burnout is Lost Enthusiasm* adalah kondisi dimana seorang pekerja mulai kehilangan antusias atau keinginan dalam bekerja, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas dan kemampuan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.
- c. *Burnout is Lost Confidence* adalah kondisi dimana seorang pekerja mulai kehilangan kepercayaan diri terhadap pekerjaan. Pada kondisi ini seorang pekerja mulai mengurangi keterlibatan aktif pada pekerjaan yang akan membuat pekerja tersebut tidak maksimal dalam bekerja. Saat pekerja tersebut merasa semakin tidak efektif dalam bekerja maka semakin akan membuat pekerja tersebut merasa ragu dengan kemampuannya. Hal ini akan memberikan dampak negatif bagi pekerjaan itu sendiri.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan burnout menurut Sullivan (1989) sebagai berikut: a. *Environmental Factor* atau faktor lingkungan merupakan faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Dalam keluarga, faktor lingkungan termasuk dalam jumlah anak, keterlibatan dalam keluarga serta, kualitas hubungan dengan anggota keluarga. b. *Individual Factor* atau faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, locus of control. c. *Social Cultural Factor* atau faktor social cultural berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan sosial.

Stress Kerja

Hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres kerja adalah suatu

kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Menurut Gibson dkk (1996), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi juga oleh hasil interaksi di tempat lain, seperti di rumah, di sekolah, dipertemuan, dan sebagainya (Sunyoto, 2001).

Berdasarkan paparan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah respon seorang individu terhadap pekerjaannya yang dirasakan mengganggu baik fisik maupun mental karena adanya pengaruh dari lingkungan atau interaksi dari tempat lain.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia. Selye (dalam Rice, 1992) membedakan stres menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stress yang positif diperlukan untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, karena semakin tinggidorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensi dari seorang karyawan dalam bekerja. Namun pada stres kerja yang menimbulkan efek negatif dapat menjadikan seorang karyawan mudah sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Sunyoto, 2001).

Gibson (1987) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu: a. Stres sebagai stimulus yaitu merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. b. Stres sebagai tanggapan (respon) adalah merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), dimana stressor adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu. c. Stres sebagai stimulus-respon adalah merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Menurut Gibson (1987), ada empat faktor penyebab terjadinya stress. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) ditempat kerja, stressor tersebut yaitu: a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor. b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan. d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Robbins (2007) menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 (Robbins, 2007). Sumber stres kerja tersebut adalah:

a. Tuntutan tugas. Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian

juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- 1) Ketersediaan sistem informasi
- 2) Kelancaran pekerjaan
- 3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- 4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
- 5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

b. Tuntutan peran. Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- 1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- 2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan.
- 3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Beban pekerjaan yang berat.

c. Tuntutan pribadi. Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutamadiantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- 1) Hubungan dengan supervisor
- 2) Hubungan dengan sesama karyawan
- 3) Hubungan dengan keluarga
- 4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
- 5) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

Berdasarkan faktor-faktor yang dikatakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan stress kerja adalah: a. lingkungan yang tidak mendukung, b. beban kerja yang terlalu berlebihan, c. hubungan dengan rekan kerja yang tidak harmonis, d. kurang jelasnya karyawan dalam memahami tugas yang diberikan.

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka, 2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi: a. Cepat tersinggung. b. Tidak komunikatif. c. Banyak melamun. d. Lelah mental.

2. Indikator pada fisik, meliputi: a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. b. Mudah lelah secara fisik.. c. Pusing kepala. d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3. Indikator pada prilaku, meliputi: a. Merokok Berlebihan b. Menunda atau menghindari pekerjaan. c. Perilaku sabotase. d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Hubungan antara Stress Kerja dengan *Burnout*

Burnout bukan suatu gejala yang datang secara tiba-tiba. Seseorang individu menemukannya melalui beberapa tahap, a. keterlibatan kerja menjadi meningkat, b. stagnasi dalam bekerja, c. menjadi terpisah atau menarik diri dari pekerjaan dan d. mengalami gejala-gejala fisik dan prilaku. Selama ini, penelitian *burnout* terutama

telah diadakan terhadap profesi-profesi dibidang jasa, seperti guru atau dosen, perawat, dokter, pekerja sosial, ahli terapi, dan polisi. Keterlibatan dalam kerja yang meningkat (intens) dari masing-masing profesi tersebut tampaknya menjadi pemicu terjadi *burnout*. Berdasarkan titik pandang organisasi *burnout*, konsekuensi yang paling nyata dari *burnout* adalah menurunnya prestasi kerja. Jika seseorang mengalami *burnout*, prestasinya mungkin tidak akan dapat dilanjutkan lagi. Bagaimanapun, *burnout* melibatkan penarikan diri dari pekerjaan. Penelitian juga telah menemukan bahwa individu yang mengalami *burnout* lebih banyak absen dan memiliki *turnover* yang lebih tinggi dibanding pekerja lainnya.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penyebab sering terjadinya kondisi *burnout* pada karyawan. Stres merupakan suatu respons penyesuaian diri pada satu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. *Distress* menunjukkan tingginya tingkat stres yang memiliki akibat negatif, sedangkan *eustes* menunjukkan tingkat stres yang cukup rendah yang dibutuhkan untuk menggerakkan orang-orang dalam hidupnya. Pengalaman stres atau sindroma adaptasi umum meliputi perpindahan yang melalui tiga tingkat, yaitu: alarm, resistensi, dan kelelahan.

Stres pada waktu kerja dan dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa dihindarkan. Beberapa individu tidak dapat menguasai atas suatu periode waktu karena stres kerja. Ketika individu menjadi letih dan merasa bahwa tidak ada sesuatu yang positif dikerjakannya, mereka munjukan sebuah gejala yang sering disebut dengan *burnout*. Gejala *burnout* dapat dialami setiap orang atau pekerja. Perasaan kesal-marah didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan di antara pekeja dan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah.

Dengan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat burnout pada karyawan. Semakin tinggi tingkat stress karyawan tersebut maka semakin tinggi tingkat karyawan tersebut akan mengalami kondisi *burnout*.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif antara stres kerja terhadap *Burnout* pada karyawan. Semakin tinggi stress kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku *burnout* yang akan dialami oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Subyek penelitian diambil dengan teknik *quota sampling*. Subyek dari penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Dewi Murni Abadi bagian produksi yang berjumlah 450 orang.

Adapun indikator perilaku yang dipergunakan untuk menyusun skala perilaku *burnout* yang diturunkan dari pengukuran Burnout menurut Leiter & Maslach (1997), yaitu *Exhaustion*, *Cynicism*, dan *Ineffectiveness*. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan kuisisioner yang menggunakan penskalaan respon, dalam hal ini peneliti menggunakan skala likert, dengan penggunaan skala likert akan didapatkan gambaran kasar posisi subyek pada skala perilaku yang diukur. Skala likert pada setiap pernyataannya mempunyai lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan begitu subyek penelitian harus memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dan masing-masing pilihan mempunyai skor tertentu yang telah ditetapkan.

Adapun indikator perilaku yang akan diukur dengan menggunakan skala stress kerja Robbins (yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka, 2008), yaitu Indikator pada psikologis, indikator pada fisik, dan indikator pada perilaku. Skala ini akan diukur dengan skala likert pada setiap pernyataannya mempunyai lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), dengan begitu subyek penelitian harus

memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dan masing-masing pilihan mempunyai skor tertentu yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini diolah dengan bantuan program *software* statistik SPSS 20.0 *for windows*. “suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari $p \geq 0,05$. Uji Normalitas Sebaran perilaku *burnout* yang diolah menggunakan Program SPSS Versi 20.0 memperoleh hasil 2.501 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai dari taraf signifikansi tersebut $p \leq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel perilaku *burnout* berdistribusi tidak normal.

Uji linieritas menggunakan SPSS 20.0 *for windows*. Hasil uji linieritas hubungan yang didapat dari penelitian variabel stress kerja dan *burnout* ada pada taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Oleh karena taraf signifikansinya $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stress kerja dengan perilaku *burnout* terdapat hubungan yang linier.

Berdasarkan uraian diatas, maka analisis data yang dapat digunakan untuk menguji hubungan antara stress kerja dengan *burnout* yaitu analisis Non-Parametris (*Spearman Brown*). Dikarenakan data yang telah diuji dengan SPSS 20.0 *for windows* berdistribusi tidak normal namun mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis Non-Parametris (*Spearman Brown*) diperoleh hasil sebagai berikut :

Terdapat hubungan positif dan signifikan dalam hubungan stress kerja (X) dengan perilaku *burnout* (Y) pada karyawan bagian produksi yang ditunjukkan dalam hasil perhitungan korelasi Non-Parametris (*Spearman Brown*) yaitu sebesar 0.258 ($p = 0,025$; $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya koefisien positif dan signifikan dari hubungan stress kerja dengan perilaku *burnout* pada karyawan bagian produksi. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi kecenderungan perilaku *burnout* karyawan, dan semakin rendah stress kerja maka semakin rendah

pula kecenderungan perilaku *burnout* karyawan. Dari hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dinyatakan **diterima**.

Daftar Pustaka

- Change, 2005. **Karyawan Anda Emosian?**,
<http://www.portalhr.com/majalah /1id251.html>
- Ema, A. 2004. *Peranan Dimensi-Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*, **Jurnal Psyche**. Vol. 1 No. 1. 34-43, Juli 2004, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma.
- ILO, 2016, **Workplace Stres : A Collective Challenge** , Cataloguing in Publication data , First Published 2016, Turin, Italy.
- Lawrence, E, 2005, **Discrimination at Work: The Psychological and Organization Bases**, Edited by Robert L, Adrienne C, *Lawrence Erlbaum Associates, Publishers*, London.
- Maslach, C. 1996. **Burnout : A multidimensional theory of burnout : In theories of organizational stress**, (Editor : C. L. Cooper), Oxford: University Press. 9.
- Nur Andita, K, 2014, **Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Karyawan CV.INA Karya Jaya Klaten**, Naskah Publikasi, Surakarta.
- Rizka, Z, 2013, *Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan* , **Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol. 01, No.2** Universitas Muhammdiyah, Malang
- Rosyid, H.F. 1996. **Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati**, Bulletin Psikologi, IV (1): 19-25.
- Salami, 2006. *Job -related Stress, Personality, Social Support And Burnout Among College of Education lecturers*, **African Journal for the Psychological Study of Social Issues**, 5(2), 174-188.
- Santrock, John W. 2002, **Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1**, Jakarta: Erlangga.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. , 2001, **Introduction to special issue on burnout and health**, *Psychology and Health*, 16, 501-510.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. **Psychology anda Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)**, New York: MacMillan Publishing Company.

Septianto, Dwi, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, **Skripsi**, Universitas Diponegoro, Semarang.

Weiten, W, 2011-2013, **Psychology Themes and Variation**, 9th Edition, International Edition, University of Nevada, Las Vegas.

Wilmar, B, Michael, P, L, Christina, M, 2008, **Burnout: 35 Years of Research and Practice**, Organizational Psychology at Utrecht University, The Netherlands.