

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

*by* Ekky Samodro

---

FILE	JURNAL_ABSTRAKSI.DOCX (111K)	WORD COUNT	3325
TIME SUBMITTED	15-FEB-2018 08:10AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	21615
SUBMISSION ID	916182155		

**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 Mad<sup>14</sup>. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 skala yaitu skala stress kerja, dan skala *burnout*. Penguji<sup>35</sup> terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis non-parametrik dan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan p<sup>23</sup> 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

<sup>21</sup> This study aims to determine the relationship between job stress and burnout on the employee's production. Hypothesis of this research <sup>43</sup> there is a positive relationship between work stress and burnout. The subject of <sup>14</sup> 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 <sup>23</sup> correlation between work stress and burnout in production employee with  $F = 1.000$  ;  $p = 0.025$  ( $p < 0.05$ ), nilai <sup>21</sup>  $0.258$  ;  $p = 0.025$  ( $p < 0.05$ ). The significance value indicates a value of 0.025, which means there is a significant relationship between <sup>34</sup> 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

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan sebagai setiap individu yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan dalam kesehariannya tidak akan terlepas dari masalah dalam pekerjaannya. Masalah-masalah yang dialami karyawan tersebut jika tidak cepat diselesaikan akan menimbulkan rasa stress di pekerjaannya. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang mengalami kondisi fisik maupun mental yang buruk. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa lelah dan sinis pada apa yang dia kerjakan, sehingga akan 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* dikemukakan oleh Freudenberger pertama kali pada tahun 1974 dalam (Aeria, 1998).

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. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan *human service* (seperti perawat, guru, polisi, pekerja sosial atau buruh pabrik) mudah mengalami *burnout* dalam merespon terhadap kondisi 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. Rosyid (1996) mengatakan bahwa dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku,

kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian.

Wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional, hal ini disampaikan oleh Schultz & Schultz (1994). 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) salah satu faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya *burnout* adalah stress kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi menahan kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kondisi *burnout*. Suharto (2007) menambahkan bahwa *burnout* sangat terkait dengan stress. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Hal ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat.

Stress adalah salah satu bentuk respon dari individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka dalam menghadapi suatu masalah (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stress merupakan suatu gejala yang terjadi dalam penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi batas 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 ditimbulkan meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Adanya keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stress 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*

20

*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 tersebut dapat membuat suasana di dalam pekerjaan tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen dalam bekerja menjadi berkurang, performansi dan prestasi pekerja pun akan menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak dan tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha individu 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 gejala psikologis yang disebabkan karena adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional pada saat individu bekerja. Dampak dari kondisi burnout dapat menyebabkan individu akan merasa terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi dalam bekerja.

33

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.

b. *Cynicism* merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja.

c. *Ineffectiveness* merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat.

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

Setiap individu mempunyai kondisi 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.

Stres kerja menurut Gibson dkk (1996) 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.

Anoraga (2001) juga menambahkan bahwa 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 sendiri yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi juga oleh hasil interaksi di tempat lain, seperti di rumah, di sekolah, diperkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2001).

Berdasarkan paparan para ahli diatas 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.

13  
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).

42  
Stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang menurut Gibson (1987), yaitu:

- a. Stres sebagai stimulus yaitu merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan.
- 38  
b. Stres sebagai tanggapan (respon) adalah merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor).
- c. Stres sebagai stimulus-respon adalah merupakan konsekuensi dariinteraksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Menurut Gibson (1987), ada empat faktor penyebabterjadinya stress. Stres terjadi akibat dari adanya tekananan (Stressor) ditempat kerja, stressor tersebut yaitu: a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperaturdan udara yang kotor. b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksaan 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.

5

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 keletihan.

3

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 menunjukkan 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 pekerja 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 *burnout* yang akan dialami oleh karyawan tersebut.

6

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan<sup>15</sup> 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.

40

### 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* 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-Parametriks (*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-Parametriks (*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-Parametriks (*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 /lid251.html>
- 26  
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.
- 25  
Maslach, C. 1996. **Burnout : A multidimensional theory of burnout : In theories of organizational stress**, (Editor : C. L. Cooper), Oxford: University Press. 9.
- 18  
Nur Andita, K, 2014, **Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Karyawan CV.INA Karya Jaya Klaten**, Naskah Publikasi, Surakarta.
- 31  
Rizka, Z, 2013, *Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan* , **Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Vol. 01, No.2** Universitas Muhammdiyah, Malang
- 2  
Rosyid, H.F. 1996. **Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati**, *Bulletin Psikologi*, IV (1): 19-25.
- 29  
Salami, 2006. *Job -related Stress, Personality, Social Support And Burnout*  
37 *ong College of Education lecturers*, **African Journal for the Psychological Study of Social Issues**, 5(2), 174-188.

14

Santrock, John W. 2002, **Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid 1**, Jakarta: Erlangga.

19

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. , 2001, **Introduction to special issue on burnout and health**, *Psychology and Health*, 16, 501-510.

2

Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. **Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)**, New York: MacMillan Publishing Company.

36

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

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

28

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

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

## ORIGINALITY REPORT

% **40**

SIMILARITY INDEX

% **35**

INTERNET SOURCES

% **4**

PUBLICATIONS

% **23**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	% <b>3</b>
2	fahrudin.weebly.com Internet Source	% <b>3</b>
3	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	% <b>2</b>
4	elib.unikom.ac.id Internet Source	% <b>2</b>
5	www.landasanteori.xyz Internet Source	% <b>2</b>
6	Submitted to Udayana University Student Paper	% <b>1</b>
7	a-research.upi.edu Internet Source	% <b>1</b>
8	lib.ui.ac.id Internet Source	% <b>1</b>
9	Submitted to City University College of Science and Technology	% <b>1</b>



- |    |   |     |
|----|---|-----|
| 10 | <a href="http://putriminrinputridianpratiwi.blogspot.com">putriminrinputridianpratiwi.blogspot.com</a><br>Internet Source | % 1 |
| 11 | <a href="http://fathurrosid.blogspot.co.id">fathurrosid.blogspot.co.id</a><br>Internet Source                             | % 1 |
| 12 | <a href="http://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a><br>Internet Source   | % 1 |
| 13 | <a href="http://mitrapustaka.blogspot.com">mitrapustaka.blogspot.com</a><br>Internet Source                               | % 1 |
| 14 | <a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a><br>Internet Source   | % 1 |
| 15 | <a href="http://psychology.uii.ac.id">psychology.uii.ac.id</a><br>Internet Source   | % 1 |
| 16 | <a href="http://kangebink.blogspot.com">kangebink.blogspot.com</a><br>Internet Source                                     | % 1 |
| 17 | Submitted to Sultan Agung Islamic University<br>Student Paper   | % 1 |
| 18 | <a href="http://etd.eprints.ums.ac.id">etd.eprints.ums.ac.id</a><br>Internet Source                                       | % 1 |
| 19 | <a href="http://www.ku.lt">www.ku.lt</a><br>Internet Source   | % 1 |
| 20 | Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia<br>Student Paper  | % 1 |
| 21 | <a href="http://journal.unair.ac.id">journal.unair.ac.id</a><br>Internet Source   | % 1 |

---

22	<a href="http://perpusnwu.web.id">perpusnwu.web.id</a> Internet Source	% 1
23	Journal of Service Management, Volume 20, Issue 3 (2009-06-07) Publication	% 1
24	<a href="http://www.koleksiskripsi.com">www.koleksiskripsi.com</a> Internet Source	% 1
25	<a href="http://www.gunadarma.ac.id">www.gunadarma.ac.id</a> Internet Source	% 1
26	<a href="http://docslide.us">docslide.us</a> Internet Source	% 1
27	<a href="http://psikologi.uinjkt.ac.id">psikologi.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	% 1
28	<a href="http://ccsenet.org">ccsenet.org</a> Internet Source	<% 1
29	<a href="http://egitimvebilim.ted.org.tr">egitimvebilim.ted.org.tr</a> Internet Source	<% 1
30	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<% 1
31	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	<% 1
32	<a href="http://jom.unri.ac.id">jom.unri.ac.id</a> Internet Source	<% 1
33	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<% 1

---

34

[repository.widyatama.ac.id](http://repository.widyatama.ac.id)

Internet Source

&lt;% 1

35

[Submitted to Universitas Negeri Padang](#)

Student Paper

&lt;% 1

36

[e-journal.uajy.ac.id](http://e-journal.uajy.ac.id)

Internet Source

&lt;% 1

37

[www3.airweb.org](http://www3.airweb.org)

Internet Source

&lt;% 1

38

[akuntansi2011a.blogspot.com](http://akuntansi2011a.blogspot.com)

Internet Source

&lt;% 1

39

[documents.mx](http://documents.mx)

Internet Source

&lt;% 1

40

[digilib.esaunggul.ac.id](http://digilib.esaunggul.ac.id)

Internet Source

&lt;% 1

41

[riptopati.blogspot.com](http://riptopati.blogspot.com)

Internet Source

&lt;% 1

42

[jurnal.unpand.ac.id](http://jurnal.unpand.ac.id)

Internet Source

&lt;% 1

43

[www.jrmsi.com](http://www.jrmsi.com)

Internet Source

&lt;% 1

44

[blog.binadarma.ac.id](http://blog.binadarma.ac.id)

Internet Source

&lt;% 1

45

[himpsijatim.org](http://himpsijatim.org)

Internet Source

&lt;% 1

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE  
BIBLIOGRAPHY OFF