

Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

Ahmad Firdaus, Sakinah, Anisah

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: daus.husin2@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji burnout syndrome dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian pemasaran dan pelayanan pada sektor perbankan di kota Jambi. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis verifikatif, alat analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan structural equation modelling. Hasil dari penelitian ini akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari faktor-faktor yang diteliti terhadap tinggi atau rendahnya burnout syndrome yang dialami individu dalam bekerja

Kata Kunci: *Burnout Syndrome*

Abstract. *This study aims to examine the burnout syndrome and the factors that influence it, the sample in this study were employees of the marketing and service divisions in the banking sector in the city of Jambi. The data collection method is using a questionnaire and analyzed using verification analysis, the analytical tool in this study is using structural equation modeling. The results of this study will explain whether or not there is an influence of the factors studied on the high or low burnout syndrome experienced by individuals at work.*

Keywords: *Burnout Syndrome*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah kesehatan kerja yang sering dialami oleh individu yaitu Stres kerja, yaitu situasi yang tercipta dimana faktor terkait pekerjaan berinteraksi dengan faktor di dalam diri karyawan, dan merubah kondisi fisiologis atau psikologis sehingga memaksa individu menyimpang dari fungsi normalnya (Bamba, 2016). stres yang dialami oleh individu merupakan kondisi yang muncul dari perpaduan antara faktor-faktor di dalam pekerjaan pada perusahaan dengan faktor-faktor di dalam diri individu tersebut sehingga menyebabkan individu tersebut tidak dapat berfungsi sesuai dengan kemampuannya dalam keadaan normal. Penelitian mengenai stres kerja pada tenaga kerja di Indonesia membuktikan bahwa stres kerja dapat berdampak secara fisiologis, dapat berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja (Khamisa et.al, 2017). Semakin sering individu tersebut mengalami stress kerja berkelanjutan maka individu tersebut akan rentan mengalami burnout syndrome.

Burnout syndrome, adalah kondisi yang menggambarkan respon terhadap stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Individu yang mengalami burnout biasanya memiliki gejala psikosomatik (kelemahan dan insomnia), masalah emosional (cemas dan depresi), masalah sikap (permusuhan, apatis dan tidak percaya) dan masalah perilaku (Khamisa et.al 2016).

Sejalan dengan penjelasan Khamisa, menurut Levert et.al (2000), permasalahan akan muncul bilamana

stres yang dialami oleh individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Umumnya burnout lebih mudah terjadi pada individu yang mengalami stres berulang kali dan berkepanjangan yang belum terselesaikan dengan baik. Namun sayangnya, kebanyakan karyawan sering menganggap burnout sebagai kelelahan biasa dan kurang mendapat perhatian khusus dari perusahaan.

Para peneliti di bidang psikologi industri banyak membahas terkait burnout syndrome, mereka membuktikan bahwa burnout syndrome banyak dialami oleh pekerja yang berkaitan dengan bagian pelayanan misalnya: guru, pegawai perbankan, perawat, maupun pekerja sosial, hal ini dikarenakan mereka dituntut untuk menghadapi berbagai masalah yang kerap timbul dalam pekerjaannya. Hasil lain dari banyak peneliti di bidang manajemen SDM juga membuktikan bahwa burnout yang diakibatkan oleh stres yang berkelanjutan juga dapat berpengaruh terhadap rendahnya kinerja individu, selain berdampak terhadap kondisi fisiologis, kondisi psikologi individu yang mengalami burnout syndrome juga mengalami gangguan sehingga motivasi mereka dalam bekerja menjadi lebih rendah dan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya”. Adapun Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada bagian pemasaran maupun pelayanan di sektor perbankan Kota Jambi sedangkan objek yang diteliti yaitu mengenai faktor faktor yang berhubungan dengan burnout syndrome.

Tinjauan Pustaka

Teori burnout syndrome dijelaskan pertama kalinya oleh seorang psikolog bernama Herbert J. Freudenberger, pada saat ia bekerja di sebuah klinik kesehatan. Freudenberger melihat beberapa perilaku yang berubah pada beberapa psikologis individu yaitu menjadi lebih mudah marah, dan lebih mudah menangis (Freudenberger, 1974).

Selanjutnya peneliti yang menjelaskan tentang *burnout syndrome* yaitu Cherniss (1980), ia menjelaskan Burnout syndrome merupakan proses yang terus berkembang dari waktu ke waktu. dimana terjadi suatu perubahan perilaku negatif sebagai respon terhadap tekanan dan stress pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Seseorang yang mengalami burnout syndrome akan menjadi kehilangan semangat atau putus asa, pesimis, melakukan kesalahan dalam pekerjaan, apatis, mudah marah kepada pasien atau rekan kerja, tidak mau menerima perubahan dan kehilangan kreativitas. Porter (2007) menjelaskan bahwa burnout syndrome memiliki perbedaan dengan stres kerja, karyawan yang mengalami burnout syndrome akan mengalami penurunan motivasi serta merasa menjadi korban dan putus asa, sedangkan individu yang mengalami stres cenderung bertindak secara emosional.

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 (Maslach et al, 2001). 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 ketidak sesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

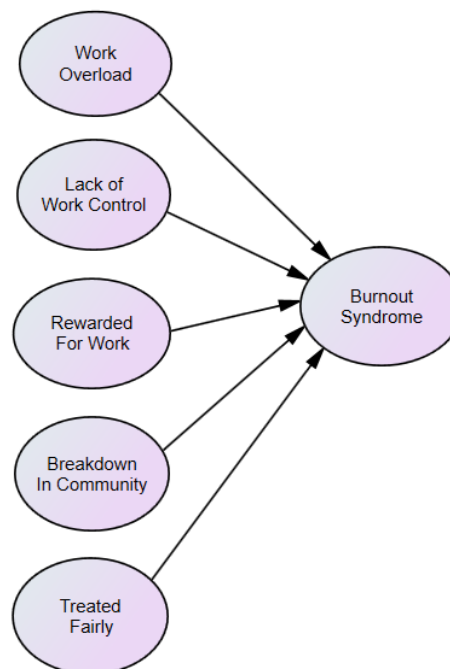
Menurut Sekol dan Kim (2014), burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Levert et al (2000), juga mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Jadi ketika seorang pekerja mendapatkan tekanan baik secara fisik maupun mental yang berlebihan, maka pekerja tersebut akan mudah terkena sindrom burnout dan akan berpengaruh pada prestasi pekerja tersebut.

Selanjutnya, Beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress (Luthans, 2011). 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.

Sejalan dengan beberapa peneliti sebelumnya Pangastiti (2011), menjelaskan bahwa *burnout syndrome* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat.

Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif. Penelitian eksplanatif menemukan penjelasan mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir dari tujuan ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, Prasetyo dan Jannah (2008). Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari variabel-variabel utama yang diteliti yaitu variabel *burnout syndrome* sebagai variabel dependen dan lima variabel independen

Penulis disini menggunakan data kualitatif dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis verifikatif diawali dengan menguji model pengukuran (*measurement model*) dengan menggunakan uji Confirmatory Factor Analysis (CFA). Uji ini dilakukan pada masing masing variabel dan digunakan

untuk melihat seberapa kuat indikator indikator dapat mengukur variabel penelitian. Berikut gambaran model pengukuran (*measurement model*) dengan menggunakan CFA pada masing masing konstruk endogen dan eksogen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis

Konstruk	Indikator	Standardize Factor Loading	AVE	CR
<i>Work Overload</i>	wo1	0,876	0,73	0,863
	wo2	0,754		
<i>Lack of Work Control</i>	lw1	0,889	0,68	0,822
	lw2	0,797		
<i>Rewarded for Work</i>	rw1	0,823	0,79	0,921
	rw2	0,816		
<i>Breakdown in Community</i>	bc1	0,844	0,82	0,899
	bc2	0,822		
<i>Treated Fairly</i>	tf1	0,832	0,74	0,895
	tf2	0,921		
<i>Burnout Syndrome</i>	bs1	0,828	0,72	0,881
	bs2	0,803		
	bs3	0,827		
	bs4	0,764		
	bs5	0,913		
	bs6	0,904		

Dari hasil pengujian menggunakan CFA diperoleh hasil bahwa seluruh loading factor indikator yang mengukur seluruh konstruk penelitian telah memenuhi syarat yaitu lebih besar dari nilai kriteria terendah (0,5), sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dianggap telah memenuhi persyaratan pengujian confirmatory, selain dari itu seluruh konstruk dalam penelitian ini juga telah memenuhi syarat dari validitas dan reliabilitas, yaitu memiliki nilai koefisien CR lebih besar dari 0,7 (>0,7), dan nilai koefisien AVE lebih besar dari 0,5 (>0,5), oleh karena itu seluruh konstruk layak untuk digunakan dalam penelitian

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis menggunakan full model structural equation modelling pad AMOS Ver.20

Tabel 2. Hasil Uji Full Model Structural

Pengaruh Antar Variabel	Standardize Direct Effect	P	Keterangan
<i>Work Overload</i> terhadap <i>Burnout Syndrome</i>	0,565	0,00	Signifikan
<i>Lack of Work Control</i> terhadap <i>Burnout Syndrome</i>	0,432	0,00	Signifikan
<i>Rewarded for Work</i> terhadap <i>Burnout Syndrome</i>	0,278	0,03	Signifikan
<i>Breakdown in Community</i> terhadap <i>Burnout Syndrome</i>	0,366	0,02	Signifikan
<i>Treated Fairly</i> terhadap <i>Burnout Syndrome</i>	0,312	0,02	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pengaruh dari *Work Overload* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai standardize pengaruh langsung sebesar 0,565, nilai ini menunjukkan bahwa *Work Overload* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout Syndrome* sebesar 56,5 %, dan nilai *P-value* yaitu sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₁ diterima**, yang artinya tingkat *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout Syndrome*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pengaruh dari *Lack of Work Control* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai *standardize* pengaruh langsung sebesar

0,432, nilai ini menunjukkan bahwa *Lack of Work Control* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout Syndrome* sebesar 43,2 %, dan nilai *P-value* yaitu sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₂ diterima**, yang artinya tingkat *Lack of Work Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout Syndrome*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pengaruh dari *Rewarded for Work* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai *standardize* pengaruh langsung sebesar 0,278, nilai ini menunjukkan bahwa *Rewarded for Work* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout Syndrome* sebesar 27,8 %, dan nilai *P-value* yaitu sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₁ diterima**, yang artinya tingkat *Rewarded for Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout Syndrome*

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pengaruh dari *Breakdown in Community* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai *standardize* pengaruh langsung sebesar 0,366, nilai ini menunjukkan bahwa *Breakdown in Community* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout Syndrome* sebesar 36,6 %, dan nilai *P-value* yaitu sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₄ diterima**, yang artinya tingkat *Breakdown in Community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout Syndrome*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pengaruh dari *Treated Fairly* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai *standardize* pengaruh langsung sebesar 0,312, nilai ini menunjukkan bahwa *Treated Fairly* dapat berpengaruh secara langsung terhadap *Burnout Syndrome* sebesar 31,2 %, dan nilai *P-value* yaitu sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 (< 0,05).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa **H₀ ditolak** dan **H₅ diterima**, yang artinya tingkat *Treated Fairly* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *Burnout Syndrome*

Dari hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa seluruh faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya burnout syndrome berpengaruh secara positif dan signifikan, hal ini berarti semakin meningkatnya faktor tersebut maka akan semakin meningkat pula tingkat burnout syndrome pada pegawai sektor perbankan di kota Jambi khususnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti peneliti sebelumnya yang menjelaskan terkait faktor faktor tersebut (Kaur, 2016; Khamisa, Natasha., Karl Peltzer, Dragan Ilic, Brian Oldenburg, 2016; Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., 2001).

SIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada bab

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Overload*, *Lack of Work Control*, *Reward for Work*, *Breakdown in Community*, *Treated Fairly* berpengaruh positif terhadap tingkat *Burnout Syndrome*, semakin tinggi faktor tersebut maka akan semakin meningkat pula tingkat *Burnout Syndrome* pegawai perbankan di kota Jambi. Penelitian ini memiliki batasan dengan sampel yang cukup kecil sehingga sangat disarankan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama untuk meneliti dengan sampel yang lebih besar agar dapat menarik kesimpulan yang lebih kuat dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bamba, M. (2016). Stress Management and Job Performance in the Industries Sector of Mali. *Journal of Service Science and Management*, 9, 189-194.
- Freudenberger, H. J., (1974), Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, No, 1, hal. 159-165.
- Khamisa, Natasha., Karl Peltzer, Dragan Ilic, Brian Oldenburg, (2017), Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa, *Health SA Gesondheid*, Volume 22, 252-258.
- Khamisa, Natasha., Karl Peltzer, Dragan Ilic, Brian Oldenburg, (2016), Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study *International Journal of Nursing Practice*.
- Kaur, R. P., & Gautam, P. S. (2016). Stress Management in Banking Sector. *Imperial Journal of Interdisciplinary research*, 2(3), 113-117.
- Lever, T., Lucas, M., Ortlepp, K., (2000), Burnout in psychiatric nurses: Contributions of the work environment and a sense of coherence, *South African Journal of Psychology*, 30, pp. 36-41.
- Luthans, Fred., (2011), *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, New York: McGraw-Hill
- M. Iorga, C. Soponaru, and B.-G. Ioan, (2016), The burnout syndrome of forensic pathologists. The influences of personality traits, job satisfaction and environmental factors, *Romanian Journal of Legal Medicine*, vol. 24, no. 4, pp. 325–332, 2016.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., (2001) Job burnout *Annual Review of Psychology*, 52 (1), pp. 397-422.
- Sekol, M.S., Kim, S.C., (2014), Job satisfaction, burnout, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital, *Journal of Nursing Education and Practice*, 4 (12), pp. 115-124
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga