

Hubungan Antara *Burnout* dengan Motivasi Berprestasi pada Karyawan PT. X di Samarinda

Meissy Bella Sari¹, Arundati Shinta², FX.Wahyu Widiatoro³

^{1,2,3} Program Studi Psikologi Umum
Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta
Email: arundatishinta@yahoo.com

ABSTRACT

This research is motivated by one of the problems faced by each company regarding the quality of human resources (HR) which is the key to all development efforts in all fields. This new phenomenon shows that human resources, in this case employees, have not been able to work optimally within the company, whereas the progress or decline of the company will be seen from the skills and performance of the people in the company. Because its role to implement strategy is very important, namely as the executing subject of organizational strategy. One way that a company or organization can do is by properly managing and developing its employees so that the company can work effectively and efficiently. This research is a quantitative descriptive study with a sample size of 30 respondents, while the sampling technique used in the study was purposive sampling. In this study, the independent variable is burnout, while the dependent variable is achievement motivation. Testing instruments using validity and reliability tests with the product moment from Karl Pearson. While the data analysis method used descriptive analysis, classical assumption test and Pearson correlation analysis. The results showed that there was a negative and significant relationship between the burnout variable and achievement motivation as evidenced by the hypothesis using bivariate analysis ($r = -0.521$, $p < .05$). We conclude that the high burnout correlate with the low achievement level among the PT. X employees in Samarinda.

Keywords : *Burnout, Achievement Motivation*

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang krusial di dunia kerja saat ini yaitu motivasi berprestasi para karyawan yang bekerja disuatu perusahaan. Motivasi berasal dari kata “motif” atau yang dapat di artikan sebagai alasan dan dorongan yang ada di dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu tindakan (Sarwono, 2013). Karyawan yang berkualitas dengan memiliki *achivement* yang bagus tentunya akan berpengaruh terhadap *value* pada perusahaan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi motivasi berprestasi pada karyawan menurun atau tidak stabil, salah satunya tekanan serta beban dalam bekerja, kurangnya dukungan bagi karyawan untuk mencapai prestasi, kurangnya apresiasi terhadap diri sendiri, jenuh dengan rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan, hal-hal tersebut tentu membuat karyawan mengalami kejenuhan dan kelelahan.

Kelelahan yang berkepanjangan tentunya dapat berimbas pada diri karyawan sendiri dan perusahaan, kelelahan ringan bisa menyebabkan karyawan mengalami stres sedangkan kelelahan yang berkepanjangan dapat memicu karyawan mengalami *burnot*. Stress dan burnout adalah dua hal yang berbeda, menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempe-ngaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sedangkan *burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi, yang timbul akibat stres kerja

berkepanjangan dalam pekerjaan (Kusumawati & Johan, 2009). *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya membuat karyawan kejenuhan dengan rutinitasnya, hal ini yang menyebabkan *burnout* seringkali menghambat kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan pihak yang bersangkutan.

Burnout pada karyawan tentunya akan memberikan dampak negatif karena dapat menyebabkan *job performa* dari karyawan tersebut menurun. Semakin tingginya tekanan yang dialami karyawan maka akan memicu stress kerja yang berkepanjangan yang menyebabkan timbulnya *burnout* pada karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja yang tidak maksimal yang imbasnya juga akan membuat karyawan kurang memiliki keinginan untuk mencapai prestasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni & Niswati (2012) tentang hubungan antara *burnout* dan motivasi berprestasi pada sales, berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji korelasi sebesar -0.640 , menunjukkan bahwa *burnout* memiliki korelasi yang kuat tetapi berlawanan arah terhadap motivasi berprestasi. Semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh individu maka motivasi berprestasi pada individu tersebut akan semakin menurun.

Indonesia memiliki banyak perusahaan-perusahaan yang tersebar di berbagai daerah, baik perusahaan milik negara ataupun swasta. Perusahaan ini tentunya tidak lepas dari peranan dari sumber daya alam atau karyawan di dalamnya, salah satunya yaitu PT. X di Samarinda. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta perorangan yang bergerak di bidang jasa *supplier* tenaga kerja *coal quality*, memiliki kantor pusat yang berada di kelurahan Sempaja kota Samarinda Utara provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan manager HRD perusahaan dan beberapa karyawan bagian operasional yang bekerja di perusahaan tersebut mengenai ruang lingkup pekerjaan, maka terdapat beberapa hal yang dapat diuraikan yang tentunya berkaitan dengan motivasi berprestasi.

Menurut HRD bagian SDM perusahaan, motivasi berprestasi karyawan di PT. X di Samarinda dinilai tidak terlalu buruk namun tidak bisa juga dikatakan baik. Hal ini dilihat dari kurangnya minat para karyawan dalam memenuhi persyaratan untuk bisa menaiki jabatan yang lebih tinggi, ataupun melanjutkan pendidikan yang bisa diperoleh dari beasiswa yang diberikan perusahaan, pencapaian tersebut apabila dilaksanakan akan bermanfaat bagi diri karyawan itu sendiri maupun perusahaan, namun beberapa alasan yang membuat karyawan kurang tergerak karena merasa tuntutan pekerjaan yang sudah cukup menyita waktu mereka selain itu perusahaan juga memiliki standar yang ditetapkan dengan suatu peraturan salah satunya tingkat kedisiplinan yang tinggi, ditunjukkan dengan *deadline* kerja para karyawan dengan tetap melakukan pekerjaan secara total, hal ini tentunya membuat karyawan cenderung merasa terdesak akan waktu dan keadaan.

Selanjutnya mengenai jam operasional bekerja, idealnya orang bekerja 40 jam/minggu atau 8jam/hari (Pasal 77 ayat 1, Undang-undang No.13/2003). Kenyataan yang ada, karyawan PT. X di Samarinda yang bekerja selama 12 jam/hari atau 72 jam/minggu yang menuntut karyawan memiliki fisik yang prima. Tidak dapat dipungkiri jika karyawan juga bisa merasakan kelelahan, kemudian lingkungan tempat bekerja yang menuntut karyawan harus memiliki konsentrasi yang baik dengan beranggapan bahwa pekerjaan terlalu monoton. Tentu saja, situasi kerja seperti itu rentan menyebabkan *burnout* yang membuat karyawan merasa terdesak waktu dan keadaan jika harus melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan sehingga motivasi merekapun dirasa kurang karena telah terfokus pada *deadline* dan deskripsi kerja atau tuntutan pekerjaan.

Pimpinan PT. X Samarinda sudah mewaspadai hal itu. Untuk meminimalisir terjadinya *burnout* dan upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan, maka pimpinan perusahaan membuat kebijakan yang pro-karyawan. Kebijakan tersebut adalah : (1) gaji 60% di atas UMK kota Samarinda (Rp.3.112.156), (2) tunjangan kesehatan, tunjangan

keluarga dan tunjangan hari raya dan tunjangan pensiun (3) Bonus/*Reward*. yaitu berupa promosi jabatan, penghargaan bagi karyawan, fasilitas untuk berolahraga, *voucher* bagi karyawan yang sedang berulang tahun.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan *burnout* merupakan suatu sikap negatif yang seharusnya tidak terjadi dalam diri karyawan terkhususnya pada karyawan PT. X di Samarinda, supaya tetap memiliki motivasi berprestasi yang tinggi demi pencapaian yang baik teruntuk diri karyawan sendiri maupun perusahaan, maka dari hasil wawancara singkat tersebut membuat peneliti menjadi tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai hubungan *burnout* dan motivasi berprestasi pada karyawan di PT. X di Samarinda.

METODE

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing kuantitatif, yaitu dengan mengumpulkan data menggunakan *instrument* penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif yaitu memberikan suatu gambaran data yang variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan antara variabel melalui uji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X di Samarinda yang berjumlah 250 orang yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dan berjenis kelamin laki-laki dan berumur diatas 25 tahun. Ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang berusia di atas 25 tahun dan telah bekerja lebih dari dua tahun serta penempatan kerja berada di site atau lapangan di PT. X di Samarinda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *purposive sampling* pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu.

Penentuan besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasari oleh pendapat Arikunto (2006) yang menjelaskan pedoman dalam pemilihan sampel yang kurang dari 100 lebih baik diambil semua, namun apabila subjek lebih banyak dari 100 maka sampel dapat diambil sebanyak 10% sampai 25% atau juga disesuaikan dengan kemampuan peneliti sendiri. Berdasarkan pedoman tersebut, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 12% dari anggota populasi yang berjumlah 250 orang, sehingga jumlah sampelnya adalah sebagai berikut 30 orang

HASIL PENELITIAN

Hasil uji hipotesis dihasilkan nilai sig.(2-tailed) antara *burnout* dengan motivasi berprestasi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari pada taraf signifikan 0,05 yang artinya ada korelasi atau hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel *burnout* dan motivasi berprestasi, selanjutnya untuk melihat arah hubungan dari hasil uji statistik didapat *pearson correlation* bernilai negatif, yang artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh individu maka motivasi berprestasi pada karyawan tersebut akan semakin menurun.

Hasil pengujian secara statistik sebagaimana telah ditunjukkan dalam uji analisis deskriptif menunjukkan mean dari *burnout* di PT. X di Samarinda sebesar 116,70 atau berada pada interval 101,5 – 131,902 yang berarti bahwa tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan di PT. X di Samarinda termasuk dalam kategori sedang, atau dalam hal ini dapat dikatakan jika karyawan di perusahaan tersebut mengalami *burnout* namun yang tidak terlalu parah. Hal ini dibuktikan dengan karyawan mengalami kelelahan emosional karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk fokus dan ber stamina setiap harinya serta karyawan juga dituntut untuk berada di lapangan selama lebih dari 8 jam sehingga membuat karyawan

merasa jenuh karena keterbatasan waktu membuat karyawan tidak bisa bebas pergi kemana-mana.

Kemudian untuk hasil *mean* dari variabel motivasi berprestasi berdasarkan uji analisis deskriptif menunjukkan hasil 106,90 atau berada pada interval 92,936 – 120,864 yang berarti jika tingkat motivasi berprestasi yang terjadi di PT. X di Samarinda termasuk dalam kategori sedang, atau bisa disimpulkan jika karyawan PT. X di Samarinda cukup memiliki motivasi yang baik. Hal ini dibuktikan karena karyawan menganggap pelatihan bukanlah merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena waktu yang mereka miliki sangat singkat serta harus tetap mengerjakan tanggung jawab bekerja, selanjutnya karyawan cenderung kurang melakukan evaluasi pada pekerjaan yang telah dilakukan dan kurang mampu mengembangkan diri dalam mencari metode kerja yang lebih variatif.

Hasil sumbangan efektif dari *burnout* terhadap motivasi berprestasi pada penelitian ini sebesar 27,1%, sedangkan sisanya yaitu 72,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik meliputi peranan dari konsep diri, kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, usia, pengalaman dan jenis kelamin. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi pengaruh keluarga dan kebudayaan, pengaruh dari peran jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, lingkungan sekitar, sosial dan hubungan individual.

DISKUSI

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dinyatakan jika hipotesis terbukti karena *burnout* memiliki hubungan yang negatif dengan motivasi berprestasi serta *burnout* menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi motivasi berprestasi dengan tingkatan yang berbeda-beda setiap ujinya. Hal ini juga karena salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi menurut McClelland (1987) yaitu ada faktor intrinsik meliputi kemungkinan untuk sukses, ketakutan akan kegagalan, *value*, *self-efficacy*, usia, pengalaman dan jenis kelamin. Sementara, faktor ekstrinsik meliputi lingkungan sekitar, sosial dan hubungan individual. McClelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya.

Individu atau karyawan yang berkualitas berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasinya, namun pada kenyataannya banyak hal pula yang terkadang membuat motivasi berprestasi pada karyawan menurun atau tidak stabil salah satunya ditandai dengan tidak berfungsinya faktor intrinsik seperti *self-efficacy* dan faktor ekstrinsik yaitu lingkungan sekitar adanya tekanan serta beban dalam bekerja membuat karyawan jenuh dengan rutinitas yang berkaitan dengan pekerjaan serta jam kerja yang melampaui batas seharusnya, hal-hal tersebut tentu membuat karyawan mengalami kejenuhan dan kelelahan. Kelelahan yang berkepanjangan inilah yang disebut dengan *burnout*.

Burnout merupakan sebuah sindrom hebat yang dibangun sebagai konsekuensi dari stress yang panjang terhadap situasi di tempat kerja, manifestasinya sebagai suatu sindrom dijelaskan melalui tiga aspek yaitu kelelahan emosional, penarikan diri, dan rendahnya penghargaan terhadap dirinya sendiri Maslach (1998). Karyawan yang mengalami motivasi berprestasi rendah tentunya dipengaruhi banyak faktor salah satunya faktor lingkungan tempat bekerja yang memiliki tekanan dan beban kerja sehingga membuat karyawan berupaya mementingkan pekerjaan penuh di bawah tanggungan *deadline* dan mengesampingkan hal-hal lainnya, selain memicu kelelahan membuat karyawan cenderung enggan melakukan banyak hal karena waktu sudah banyak tersita pada pekerjaan.

Karyawan cenderung mementingkan pekerjaan dengan *deadline* yang harus dipertanggung

jawabkan akibat beban kerja, sehingga karyawan pun tidak memiliki waktu untuk menghiraukan kegiatan di luar pekerjaan. Selain di pengaruhi oleh jam kerja yang lama dan faktor lainnya, hal inilah yang membuat karyawan cenderung tidak memiliki minat dalam meningkatkan motivasinya sehingga motivasi dalam berprestasi pun rendah, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor menurunnya motivasi berprestasi karena disebabkan karyawan mengalami kelelahan berkepanjangan atau disebut juga dengan *burnout*.

Bersadarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi atau perusahaan
Diharapkan mampu terus menciptakan program serta kebijakan yang terus berkembang dan pro-karyawan yang bisa mencegah atau mengurangi *burnout* yang dialami oleh karyawan dan mampu mendorong motivasi karyawan dalam berprestasi, hal tersebut diantaranya seperti rutin diadakannya *medical chec-up* bagi karyawan atau mengadakan konseling untuk para karyawan, serta mengadakan kegiatan pengembangan diri, berupaya untuk mempertahankan dan mengembangkan kondisi lingkungan kerja yang bervariasi serta perusahaan perlu membangun program yang dapat membangun rasa keterikatan kerja para karyawan, dengan adanya hal ini karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan yang tentunya dapat membantu mengurangi *burnout* pada karyawan dan memicu motivasi dalam berprestasi, tidak hanya itu namun perusahaan juga diharapkan selalu mempertahankan program pemberian *reward* baik sekedar penghargaan hingga berupa promosi jabatan yang tentunya akan membuat karyawan jauh lebih bersemangat dalam meningkatkan motivasinya. Selain itu perusahaan harus siap menghadapi tantangan dunia pekerjaan yang akan semakin pesat, perusahaan harus mampu menciptakan energi terbarukan yang juga berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan mengingat perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan batu bara ini pastinya sulit untuk terus bertahan dari waktu ke waktu, selain menipisnya sumber daya alam yang menjadi bahan pokok perusahaan, karyawan juga tidak akan bertahan lama apabila perusahaan tempat mereka bekerja mulai menunjukkan tanda-tanda tidak baik, tentu akan berpengaruh terhadap kehidupan mereka, dan dampaknya akan tingginya *turn-over* karyawan jika tidak disiasati dengan baik.
2. Bagi para karyawan.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami karyawan berada pada kategori sedang, sehingga diharapkan karyawan untuk pandai dalam mengatur emosi dan mengembangkan perilaku positif dan efektif saat dihadapkan dengan beban kerja ataupun lingkungan pekerjaan, dan juga karyawan diharapkan untuk mampu membangun rasa keterikatan dengan lingkungan tempat kerja dan sesama rekan kerja. Dengan demikian akan terbangun rasa saling mendukung satu sama lain dan memperkuat keterikatan kerja dan mengurangi burnout yang dialami.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kepada peneliti selanjutnya bila tertarik penelitian lanjutan, dengan judul ini disarankan menambah subjek penelitian dan kepada peneliti yang tertarik dengan permasalahan penelitian yang berkaitan dengan motivasi berprestasi dapat dihubungkan dengan variabel lingkungan, faktor sosial, hubungan individu *Self-efficacy*, usia dan jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusumawati, M. & Johan, R. T. (2009). *Hubungan antara burnout dengan integritas pada Karyawan*. Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Maslach, C. (1998). *A multidimensional theory of burnout. Theories of organizational stress*. Oxford: Ox-ford University Press.
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Chambridge.
- Sarwono, W. (2013). *Pengantar psikologi umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenaga kerjaan. Diunduh dari:
[https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/tk/UU132003Ketenaga kerjaan.pdf](https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/tk/UU132003Ketenaga%20kerjaan.pdf)
- Yeni, Y., & Niswati, I. (2012). Pengaruh burnout terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja pada sales. *Psibernetika*, 5(2). 24-31.