

NASKAH PUBLIKASI (*MANUSCRIPT*)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA
KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA**

***THE ASSOCIATION BETWEEN WORKING STRESS AND BURNOUT
SYNDROME ON THE EMPLOYEES AT SAMARINDA'S PRIVATE
SCHOOL***

Annasthasya Zuhrotul AA¹, Nida Amalia¹



DISUSUN OLEH :

ANNASTHASYA ZUHROTUL AZIZAH ARSYID

1911102413015

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

Naskah Publikasi (*Manuscript*)

**Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di
Sekolah Swasta Samarinda**

***The Association between Working Stress and Burnout Syndrome on the
Employees at Samarinda's Private School***

Annasthasya Zuhrotul AA¹, Nida Amalia¹



DISUSUN OLEH :

Annasthasya Zuhrotul Azizah Arsyid

1911102413015

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2023

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi penelitian dengan judul:

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA

Bersamaan dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi.

Pembimbing



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Peneliti



Annasthasya Zuhrotul AA
NIM. 1911102413015

Mengetahui,
Koordinator Mata Ajar Skripsi



Lisa Wahidatul Oktaviani, Ph.D
NIDN. 1108108701

LEMBAR PENGESAHAN

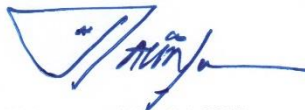
HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA
KARYAWAN DI SEKOLAH SWASTA SAMARINDA

NASKAH PUBLIKASI

DISUSUN OLEH :
ANNASTHASYA ZUHROTUL AZIZAH ARSYID
1911102413015

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal, 22 Juni 2023

Penguji I



Muhammad Habibi, M.KL
NIDN. 1104118401

Penguji II



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Menyetujui,

Ketua

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat



Nida Amalia, M.PH
NIDN. 1101119301

Hubungan Stres Kerja dengan Kejadian Burnout Syndrome pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

The Association between Working Stress and Burnout Syndrome on the Employees at Samarinda's Private School

Annasthasya Zuhrotul AA¹, Nida Amalia¹

¹Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
Email: annasthasya16@gmail.com, nidaamalia@umkt.ac.id

Intisari

Tujuan Studi: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Metodologi Penelitian: Penelitian ini menggunakan penelitian korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Sekolah Swasta Samarinda yang berjumlah 73 karyawan dengan sampel sebesar 42 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Variabel independent dalam penelitian ini ialah stres kerja, sedangkan variabel dependen yaitu *burnout syndrome*. Uji pada penelitian ini menggunakan uji *spearman rank* dengan koefisien korelasi sebesar $\alpha = 0,05$.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan *burnout syndrome* (p value = $0,00 < 0,05$) pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

Manfaat: Hasil studi dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi mengenai hubungan stres kerja dengan *burnout syndrome* untuk penelitian lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan kebijakan stres dan preventif untuk stres mental pada karyawan baik guru maupun staff.

Kata kunci: Stres kerja, Burnout Syndrome, Karyawan

Abstract

Purpose Of Study: This study aims to determine the association between work stress and burnout syndrome among employees at Samarinda Private Schools

Methodology: This study used correlation research with a cross sectional approach. The population in this study were employees at Samarinda Private Schools, totaling 73 employees with a sample of 42 employees who were taken using a stratified random sampling technique. The independent variable in this study is work stress, while the dependent variable is burnout syndrome. The test in this study used the Spearman rank test with a correlation coefficient of $\alpha = 0,05$.

Result: The results showed that there was a association between work stress and burnout syndrome (p value = $0,000 < 0,05$) among employees at Samarinda Private Schools.

Applications: The study results can be used as a source of information regarding the association between work stress and burnout syndrome for further research as material for consideration of promotive and preventive policies for mental health in employees, both teachers and staff.

Keywords: Work Stress, Burnout Syndrome, Employees

1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu tekanan yang sering dirasakan oleh karyawan karena tidak mampu memenuhi tugas pekerjaannya dan menuntut kepuasan dari setiap individu. Sehingga pada saat salah satunya tidak tercapai maka akan mengakibatkan ketegangan. Ketegangan inilah wujud dari ketidakmampuan seseorang menghadapi kemampuannya sehingga menimbulkan rasa gelisah, frustrasi, rasa bersalah sampai pada rasa cemas hingga depresi. Dalam arti lain, stres kerja merupakan bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, stres dalam waktu yang lama dan menetap dapat menyebabkan seseorang mengalami *burnout syndrome* (Jauvani, 2017).

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh *Freundeburger* seorang ahli psikologis klinis yang berasal dari New York pada tahun 1974. *Freundeburger* (1974) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan tekanan pekerjaan yang menunjukkan respon negatif representasi dari sindrom *psychological stress* yang muncul saat tubuh dan pikiran merasa tegang menghadapi stres yang tinggi dalam waktu yang lama (*Freundenberger*, 1974).

Adapun dimensi *burnout* diantaranya ialah kelelahan emosional merupakan suatu keadaan dimana individu merasa kehilangan banyak energi dan semangat hidup, merasa kesulitan dalam berpikir dan mengerjakan sesuatu, serta ketidakmampuan individu bersosialisasi dengan orang lain (kurang percaya diri). *Depersonalisasi* merupakan suatu keadaan yang dapat menimbulkan sifat negatif, kasar, menjaga jarak, menjauhi lingkungan sosial, dan tidak peduli pada lingkungan dimana mereka berada, biasanya kondisi seperti ini membuat individu menjadi seseorang yang introvert. Adapun penurunan prestasi yang ditunjukkan dengan berkurangnya kompetisi untuk mencapai keberhasilan, adanya perasaan tidak mampu, merasa putus asa, serta tidak adanya motivasi dalam bekerja serta mengakibatkan seorang karyawan mangkir kerja (*Maslach, C., Leiter, M. P.*, 2009).

Berbagai profesi yang bekerja dalam bidang pelayanan terutama pada bidang pendidikan beresiko besar mengalami *burnout*. Hal ini dikarenakan seorang guru merupakan ujung tombak pemerintah yang bekerja di sektor pelayanan masyarakat yang diharuskan memiliki kompetensi, pengalaman, keterampilan, dan keahlian tetap. Berdasarkan hasil penelitian *Kleiber dan Ensmann* (2018) menemukan bahwasannya sebesar 32% *burnout* dialami oleh guru dan merupakan persentase tertinggi dibandingkan pekerjaan lainnya di bidang pelayanan masyarakat (*Rahmi & Nio*, 2021). Sedangkan prevalensi *burnout* guru di Indonesia menyatakan bahwa terdapat 30,27 % guru mengalami stress kerja yang serius, 48,11 % guru mengalami stress kerja sedang, dan 21,62 % guru mengalami stress yang kurang serius.

Adapun faktor-faktor lain yang mengakibatkan *burnout* pada guru dan staff di sekolah swasta antara lain banyaknya jumlah jam mengajar, tuntutan siswa saat belajar, kurangnya dukungan pemerintah, tuntutan orangtua siswa, beban kerja yang melebihi kemampuan, sistem kebijakan sekolah, serta kurikulum yang selalu berubah-ubah (*Rahmi & Nio*, 2021).

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif dengan metodologi *cross sectional*. Dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) antara kedua variabel untuk menguji stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan jenis *stratified random sampling* sebagai pendekatan pengambilan sampel untuk menghitung sampel menggunakan rumus *Lemeshow*. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa terdapat 42 karyawan yang terdiri dari guru dan staff. Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner, serta uji statistik yang digunakan ialah uji *spearman rank*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
3.1 Analisis Univariat

Tabel 3.1.1 Distribusi Frekuensi Usia Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
20-39 tahun	21	50,0
40-60 tahun	19	45,2
>60 tahun	2	4,8
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rentang usia tertinggi terdapat pada usia >20 tahun dengan nilai persentase sebesar 50,0% yang berjumlah 21 karyawan.

Tabel 3.1.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-Laki	17	40,5
Perempuan	25	59,5
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 karyawan dengan persentase sebesar 40,5%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin berjumlah 25 karyawan dengan persentase sebesar 59,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Sekolah Swasta Samarinda lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan dibanding laki-laki.

Tabel 3.1.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
SMA/SMK	4	9,5
D2	1	2,4
D3	1	2,4
S1	35	83,3
S2	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 dengan jumlah 35 karyawan dengan persentase sebesar 83,3%.

Tabel 3.1.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Masa Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1-11 bulan	6	14,3
1-20 tahun	24	57,1
21-40 tahun	11	26,2
>40 tahun	1	2,4
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan terbanyak yaitu bekerja dengan rentang 1-20 tahun sebanyak 24 karyawan dengan persentase sebesar 57,1%.

Tabel 3.1.5 Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Normal	31	73,8
Sedang	4	9,5
Berat	7	16,7
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, diketahui tingkat stres kerja karyawan pada tertinggi yaitu berada pada kategori normal sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 73,8% dan stres kerja rendah yaitu berada pada tingkat stres kerja sedang sebanyak 4 karyawan dengan persentase sebesar 9,5%.

Tabel 3.1.6 Distribusi Frekuensi Tingkat *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

<i>Burnout Syndrome</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	34	81,0
Sedang	8	19,0
Total	42	100,0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan yang mengalami *burnout syndrome* terbanyak yaitu pada kategori rendah sebanyak 34 karyawan dengan persentase sebesar 81,0%.

3.2 Analisis Bivariat

Tabel 3.2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Stres Kerja	<i>Burnout Syndrome</i>		Total	P Value	Koefisien Korelasi
	Rendah	Sedang			
Normal	30 (96,8%)	1 (3,2%)	31 (100,0%)	0,000	0,760
Sedang	4 (100,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)		
Berat	0 (0,0%)	7 (100,0%)	7 (100,0%)		
Total	34 (81,0%)	8 (19,0%)	42 (100,0%)		

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, pada uji koefisien kontingensi didapatkan hasil p value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,760, artinya tingkat kekuatan hubungan berdasarkan derajat hubungan (koefisien korelasi) adalah sangat kuat.

3.3 PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang membahas tentang hubungan stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Penelitian ini dilaksanakan di empat sekolah swasta Samarinda yaitu SMP Muhammadiyah 2, SMA Muhammadiyah 2, SMK Muhammadiyah 2 dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda yang bertempat di Jalan Bridgen Selamat Riyadi dan Jalan Siti Aisyah Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 dengan instrument penelitian berupa kuesioner DASS-21 dan kuesioner *burnout syndrome*. Keseluruhan karyawan berjumlah 42 karyawan yaitu terdiri dari 17 laki-laki dan 25 perempuan. Sasaran pada penelitian ini ialah ditujukan pada guru dan staff Tata Usaha.

Analisis Univariat

a. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden (Data Demografi)

1) Usia

Tabel 3.3.1 Hubungan Usia dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Usia	Kategori Stres Kerja			Total
	Normal	Sedang	Berat	
20 tahun - 39 tahun	14	3	4	21
40-60 tahun	16	1	2	19
> 60 tahun	1	0	1	2

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki rentang usia 20-39 tahun mengalami stres berat berjumlah 4 karyawan, 40-60 tahun berjumlah 2 karyawan, dan >60 tahun berjumlah 1 karyawan. Dari

data tersebut dapat diasumsikan bahwasanya usia sangat berpengaruh dengan tingkat stres seseorang. Menurut Maslach (2003) menyimpulkan bahwa umur berpengaruh dalam kemampuan mengatasi masalah di lingkungan kerja. Orang yang berusia muda memiliki kemungkinan mengalami stres yang lebih besar dibandingkan orang yang berusia lebih tua. Hal ini dikarenakan seseorang yang bekerja di usia muda dan produktif cenderung berpikir realistis terhadap suatu pekerjaan yang apabila tidak sesuai dengan pemikiran mereka akan menyebabkan stres. Selain itu, perkembangan emosi mereka yang labil akan sangat rentan sekali terkena stres akibat pekerjaan (Maslach, 2003).

2) Jenis Kelamin

Tabel 3.3.2 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Jenis Kelamin	Kategori Stres Kerja			Total
	Normal	Sedang	Berat	
Laki-Laki	13	1	3	17
Perempuan	18	3	4	25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perempuan yang mengalami stres berat lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan sering melibatkan emosional mereka terhadap pekerjaan, terutama bagi perempuan yang sudah menikah yang harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Tidak jarang guru maupun staff perempuan harus meninggalkan keluarga yang sedang sakit atau membutuhkan perhatian lebih dan disisi lain mereka juga harus bersikap profesional dalam pekerjaan mereka sebagai tenaga pendidik (M Ramdan & Nursan Fadly, 2016).

3) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, didapatkan hasil bahwa jumlah karyawan dengan pendidikan terbanyak yaitu pada tingkat S1 sebanyak 35 karyawan. Seseorang dengan pendidikan yang tinggi umumnya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk mendidik dan membantu sesama. Menurut Sesrianty (2018) menjelaskan bahwasanya orang yang mempunyai pengalaman, pola pikir yang rasional, mampu membedakan baik dan buruk merupakan orang yang memiliki pendidikan yang tinggi. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi kedudukan serta kualitas kerja dari seseorang (Sesrianty, 2018).

4) Masa Kerja

Tabel 3.3.3 Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Masa Kerja	Kategori Stres Kerja			Total
	Normal	Sedang	Berat	
1 bulan - 11 bulan	4	1	1	6
1 tahun - 20 tahun	17	3	4	24
21 tahun - 40 tahun	9	0	2	11
> 40 tahun	1	0	0	1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja lama dengan masa kerja pendek. Dikarenakan masa kerja lama maupun masa kerja pendek bisa mengalami stres dari berbagai faktor dan juga dari aktivitas pekerjaan. Masa kerja yang lama, karyawan bisa mengalami stres dengan adanya tuntutan dari dalam maupun luar pekerjaan, seperti tuntutan keluarga dengan tanggung jawab terkait masalah ekonomi, tekanan dari atasan atau kepala

sekolah yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, cepat, dan kualitas yang baik (Hidayat et al., 2019).

Masa kerja pendek juga berpotensi terkena stres dari berbagai faktor diantaranya belum atau kurang berpengalaman yang dapat menimbulkan tingkat produktivitas mereka kurang baik, selain itu juga pekerja kurang memahami situasi dan kondisi di tempat kerja, hal ini menyebabkan mereka mendapatkan tekanan dari atasan yang menuntut mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Dari faktor inilah para karyawan dapat mengalami stres karena belum terbiasa dengan keadaan mereka di tempat kerja, serta belum terbiasa menerima tekanan dan tuntutan pada waktu bekerja (Hidayat et al., 2019).

b. Tingkat Burnout Berdasarkan Karakteristik Responden (Data Demografi)

1) Usia

Tabel 3.3.4 Hubungan Usia Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Usia	Kategori <i>Burnout Syndrome</i>		Total
	Rendah	Sedang	
20 tahun - 39 tahun	17	4	21
40-60 tahun	16	3	19
> 60 tahun	1	1	2

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa karyawan yang mengalami *burnout syndrome* sedang dengan rentang usia 20-39 tahun sebanyak 4 karyawan, rentang usia 40-60 tahun sebanyak 3 karyawan, dan rentang usia > 60 tahun sebanyak 1 karyawan. Menurut Farber (1991) menyatakan bahwa dari sisi usia, karyawan di bawah usia empat puluh tahun sangat beresiko terhadap gangguan yang berhubungan dengan *burnout syndrome*, demikian halnya dengan hasil penelitian Maslach (2001) yang menjelaskan bahwa *burnout syndrome* paling banyak dijumpai pada individu yang berusia muda (Farman, 2018).

Hal ini dapat terjadi mengingat usia berpengaruh terhadap perkembangan emosi individu. Rachmawati (2007) menyatakan bahwa pada umumnya orang dewasa dikategorikan menjadi 3 macam yaitu: dewasa awal, dewasa madya, dan dewasa akhir, yaitu masa dewasa Awal (18-35 tahun) dalam perkembangan emosi tidak stabil, dewasa madya (35-45 tahun) dalam perkembangan emosi mengalami naik turun, dan dewasa akhir (46-60 tahun) perkembangan emosi stabil.

Maslach (2001) bahwa orang dalam kategori dewasa awal memiliki kemungkinan akan membuat mereka takut dan ragu dalam bertindak, bertindak ceroboh atau gegabah, dan kurang matang dalam berpikir sehingga dapat menimbulkan emosi yang tidak terkontrol (Maslach et al., 2001).

Cooper et al (Purba, Yulianti, dan Widyanti, 2007) mengemukakan bahwa para pekerja pemberi pelayanan di usia dewasa awal dipenuhi dengan harapan yang tidak realistic. Seiring dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis (Purba et al., 2007).

Sedangkan pada usia dewasa madya, banyak pria atau wanita yang memasuki masa ini mengalami kejenuhan yakni pada sekitar usia 40 akhir. Para pria merasa jenuh dengan kegiatan rutinitas sehari-hari dan kehidupan keluarga yang hanya sedikit memberi hiburan. Wanita yang menghabiskan waktunya untuk memelihara rumah dan membesarkan anak-anak mereka. Sehingga ada yang merasa kehidupannya tidak ada variasi dan monoton yang membuat mereka merasa jenuh (Cahyani, 2019).

2) Jenis Kelamin

Tabel 3.3.5 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Jenis Kelamin	Kategori <i>Burnout Syndrome</i>		Total
	Rendah	Sedang	
Laki-Laki	13	4	17
Perempuan	21	4	25

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa perempuan dengan kategori *burnout syndrome* rendah sebanyak 21 karyawan dan *burnout syndrome* sedang sebanyak 4 karyawan, sedangkan laki-laki dengan kategori *burnout syndrome* rendah sebanyak 13 karyawan dan *burnout syndrome* sedang sebanyak 4 karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perempuan cenderung mengalami *burnout syndrome* dibandingkan laki-laki. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ivancevich (2007) yang menyebutkan bahwa perempuan cenderung mengalami *burnout syndrome* dibanding laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena sosialisasi laki-laki cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar, dan tidak emosional. Sedangkan perempuan lebih banyak terlibat secara emosional dengan orang lain sehingga cenderung rentan terhadap kelelahan emosional sehingga dapat memicu terjadinya proses depersonalisasi (Ivancevich, 2007).

Depersonalisasi merupakan gangguan mental atau fisik seseorang yang ditandai dengan ketidakpedulian bahkan berkurangnya empati pada orang lain. Hal ini dapat mengakibatkan depresi, melukai diri sendiri, bahkan perilaku negatif yang lebih parah yaitu bunuh diri (Sokal et al., 2021).

3) Masa Kerja

Tabel 3.3.6 Hubungan Masa Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Masa Kerja	Kategori <i>Burnout Syndrome</i>		Total
	Rendah	Sedang	
1 bulan - 11 bulan	5	1	6
1 tahun - 20 tahun	20	4	24
21 tahun - 40 tahun	8	3	11
> 40 tahun	1	0	1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout syndrome*. Dari 42 subjek penelitian, 34 karyawan yang memiliki tingkat *burnout syndrome* rendah dengan masa kerja 1-11 bulan (5 karyawan), 1-20 tahun (20 karyawan), 21-40 tahun (8 karyawan), dan > 40 tahun (1 karyawan). Sementara karyawan yang memiliki tingkat *burnout syndrome* sedang berjumlah 8 karyawan dengan masa kerja 1-11 bulan (1 karyawan), 1-20 tahun (4 karyawan), 21-40 tahun (3 karyawan). Hasil penelitian ini sejalan dengan Togia (2005) yang menjelaskan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout syndrome* pada karyawan. Hal ini disebabkan karena individu yang baru memulai bekerja harus beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan individu yang telah lama bekerja dapat pula

mengalami *burnout syndrome* karena mengulang pekerjaan yang monoton setiap hari (Togia, 2005).

Analisis Bivariat

a. Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

Hubungan stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang telah dilakukan terdapat ρ value sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi α yaitu 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Serta memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,760 yang artinya tingkat kekuatan hubungan sangat kuat dan searah, artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula *burnout syndrome* yang dialami.

Hasil penelitian ini seragam dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada dosen di Universitas Widyagama Malang, didapatkan hasil bahwa stres kerja dan *burnout syndrome* pada sebagian dosen masuk ke dalam kriteria tinggi yaitu sebesar 3,19 karena berada di rentang interval 2,52 – 3,27 yang berarti masuk ke dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, hasil analisis data stres juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *burnout syndrome* pada dosen di Universitas Widyagama Malang (Satrio, 2014). Adapun persamaan diantara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan pada guru maupun staff tata usaha di sekolah swasta Samarinda ialah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout syndrome*, hanya saja pada penelitian ini *burnout syndrome* berada di kriteria sedang sebanyak 8 karyawan.

Marissa (2021) menjelaskan bahwa berdasarkan uji parsial diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel stres kerja terhadap *burnout syndrome* sebesar 0,503 dengan taraf signifikansi 0,002, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *burnout syndrome* pada pekerja (Marisa, 2021).

Stres kerja dapat dialami oleh sebagian atau bahkan hampir semua orang yang bekerja. Stres dapat berdampak fisik, psikologis maupun perilaku seseorang. Pada dasarnya ketika seseorang karyawan dihadapkan pada situasi yang berpotensi menimbulkan stres, reaksi stres akan terjadi, sebagaimana diketahui bahwa setiap pekerjaan merupakan suatu beban bagi pekerja, selama tenaga kerja berada di situasi yang seimbang atau serasi terhadap beban dan lingkungan kerja, maka karyawan akan tetap tenang, senang, produktif, dan memikul tanggung jawabnya dengan baik sehingga jauh dari keluhan stres. Namun, jika seorang karyawan tidak mampu untuk menyeimbangkan kondisi stres terhadap pekerjaannya maka akan mengakibatkan *burnout syndrome* (Oktaviani et al., 2017).

Beberapa faktor penyebab terjadinya *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda yaitu adanya pekerjaan monoton yang mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan dan menimbulkan kejenuhan. Selain itu, banyaknya tanggung jawab dan tingginya tuntutan dari atasan, orangtua siswa, dan siswa serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan akan menyebabkan seseorang terkena *burnout syndrome*.

Adapun gejala yang ditimbulkan dari *burnout syndrome* ini ialah merasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan, tidak maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, semangat kerja yang menurun, sering menyendiri, serta menghindari diskusi dengan rekan kerja.

Dampak yang ditimbulkan dari *burnout syndrome* ini ialah mudah marah atau emosi, bersikap sinisme, masalah psikomatis, curiga tanpa alasan, bahkan hingga ke tahap depresi (Hartanti et al., 2018).

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, terdapat beberapa pencegahan yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja dan *burnout syndrome* pada guru dan staff Tata Usaha diantaranya adalah memiliki empat atribut positif seperti yang

dikemukakan oleh Feire dkk., (2020) yaitu (1) *hope*, yaitu ketekunan dalam mencapai tujuan dan membuat perencanaan alternatif dalam usaha mencapai keberhasilan, (2) *self-efficacy*, yaitu rasa percaya diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam mengerjakan tugas yang menantang, (3) *resilience*, yaitu kemampuan untuk bangkit Kembali menjadi lebih baik ketika dihadapkan pada suatu masalah, (4) *optimism*, yaitu memiliki pandangan yang positif dalam diri terkait keberhasilan di masa sekarang dan masa mendatang (Freire et al., 2020).

Campton dan Mc Carthy dalam Rosyid (1996) menyarankan beberapa usaha yang dilakukan untuk mengatasi *burnout syndrome* pada tenaga pendidik ialah melakukan *job redesign*, yaitu merancang kembali pekerjaan yang ada agar tidak monoton dan membosankan agar tidak menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis. Kemudian *performance management*, yaitu mengacu pada bagaimana manajemen dapat mempertahankan kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi secara optimal melalui program konsultasi dan umpan balik, artinya setiap karyawan diberi kesempatan untuk berbagi rasa kepada orang lain, dan umpan balik yang diberikan berupa masukan-masukan agar seseorang dapat mengurangi perasaan stres yang dirasakan, dan mampu mengembangkan harga diri yang positif (Rosyid, 1996).

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di sekolah swasta Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwasannya dari hasil identifikasi diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. Stres kerja sangat berpengaruh dengan tingkat *burnout* seseorang, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka makin tinggi pula *burnout* yang mereka alami.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, penguji, dan orang tua yang telah memberikan arahan, semangat, dorongan, dan bantuannya dalam menyelesaikan proyeksi KDM (Kolaborasi Mahasiswa Dosen) di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur guna menyelesaikan skripsi mahasiswanya dan mempublikasikannya.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Cahyani, D. R. (2019). Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer di Kota Makassar. In *Ayan* (Vol. 8, Issue 5). Universitas Negeri Makassar.
- Farman, A. (2018). *Burnout Syndrome*. <https://adipsi.blogspot.com>
- Freire, C., Ferradas, M. D. ., Garcia, A. B., Nunez, J. ., Rodriguez, S., & Pineiro, I. (2020). Psychological Capital and Burnout in Teachers: The Mediating Role of Flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17228403>
- Freudenberger. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 90(1), 159–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 347–357. <https://doi.org/10.17977/um027v1i32018p347>
- Hidayat, I., Rachmi, A., Usia, H., Stres, T., Pt, P., & Garmentama, M. (2019). *Age Relationship and Employment Towards Stress in The Production Part of PT . Multi Garmentama Bandung dengan psikologis pekerja , yang Metode analitik Garmentama Bihbul Kabupaten inklusi dan eksklusi . dengan survei pada populasi . memenuhi kriteria inklusi*. 5(1), 368–374.
- Ivancevich, J. (2007). *Psikologi dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jauvani. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- M Ramdan, I., & Nursan Fadly, O. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, v4(n2), 170–178.

<https://doi.org/10.24198/jkp.v4n2.7>

- Marisa, P. A. A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Hardiness Terhadap Burnout*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
- Maslach, C., Leiter, M. P., S. W. (2009). Measuring Burnout. In *The Oxford Handbook of Organizational Well Being* (pp. 86–108).
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books, Cambridge, MA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout* (In Fiske.). Annual Review of Psychology.
- Oktaviani, L. W., Ihsan, M., & Ghalib, H. M. D. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Kehadiran Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kota Bangun Diajukan. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Rahmi, I., & Nio, S. R. (2021). Burnout Work In School Teacher in Solok City Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Guru Sekolah di Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 4315–4318.
- Rosyid, H. . (1996). Burnout: Penghambat Produktifitas yang perlu dicermati. In *Jurnal Psikologi* (Vol. 1). Universitas Gajah Mada.
- Satrio, M. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 52–63.
- Sesrianty, V. (2018). Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Keterampilan Perawat Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar. *Jurnal Kesehatan Perintis (Perintis's Health Journal)*, 5(2), 139–144. <https://doi.org/10.33653/jkp.v5i2.143>
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors Associated With Burnout and Low Organizational Commitment in Canadian Teachers During The Second Wave Of The Covid-19 Pandemic. *International Journal Od Education Research Open*, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Togia, A. (2005). Measurement of Burnout and The Influencer of Background Chracteristic in greek academic librarians. *Journal Library Management*, 26(3), 130–139.

LAMPIRAN

Hubungan Stres Kerja Dengan Kejadian Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

by Annasthasya Zuhrotul Aa

Submission date: 15-Aug-2023 03:37PM (UTC+0800)

Submission ID: 2146118308

File name: Annasthasya_Zuhrotul_AA_1911102413015_Naskah_Publikasi.docx (36.34K)

Word count: 3532

Character count: 21807

Hubungan Stres Kerja Dengan Kejadian Burnout Syndrome Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda

ORIGINALITY REPORT

29% SIMILARITY INDEX	30% INTERNET SOURCES	9% PUBLICATIONS	10% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	7%
2	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	3%
3	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	2%
4	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
6	ejournal-umht.org Internet Source	2%
7	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
8	journal2.um.ac.id Internet Source	1%
9	journals.umkt.ac.id Internet Source	1%