

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT*  
PADA KARYAWAN CV. INA KARYA JAYA KLATEN**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Oleh:**

**DITA WIDHI HAPSARI**

**F.100090124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2014**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA  
KARYAWAN CV.INA KARYA JAYA KLATEN**

Diajukan oleh :

**DITA WIDHI HAPSARI**

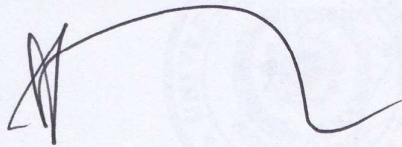
**F 100 090 124**

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji Skripsi S-1

Telah disetujui oleh

**Pembimbing Utama**



**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si., Psi.**

**Tanggal, 10 Mei 2014**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA  
KARYAWAN CV.INA KARYA JAYA KLATEN**

Diajukan Oleh

**DITA WIDHI HAPSARI**

**F 100 090 124**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal **3 Juni 2014**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

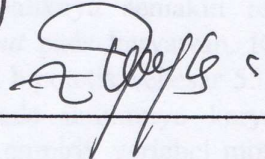
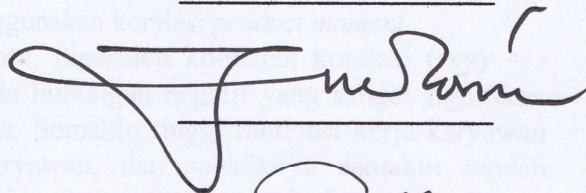
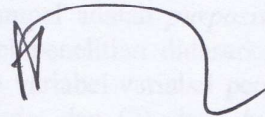
**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**

Penguji Pendamping I

**Drs. Mohammad Amir, M.Si**

Penguji Pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**



Surakarta, 3 Juni 2014

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan

**Taufik Kasturi, M.Si, Ph.D**

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV. INA KARYA JAYA KLATEN

Dita Widhi Hapsari\*

Susatyo Yuwono\*

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstraksi.** Apabila *burnout* sudah menggejala di kalangan karyawan maka akan terjadi fenomena karyawan gampang meledak dan mudah emosi, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah motivasi kerja. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout*, sehingga penulis mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive non random sampling*, yaitu subyek yang dijadikan sampel penelitian di dasarkan ciri tertentu. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala motivasi kerja, dan (2) skala *burnout*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0,617 dengan  $p \leq 0,01$ , yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin rendah *burnout* karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan. Rerata empirik variabel *burnout* sebesar 40,93 dengan rerata hipotetik sebesar 55, jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *burnout* yang sedang. Selanjutnya rerata empirik variabel motivasi kerja sebesar 63,04 dengan rerata hipotetik sebesar 57,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai motivasi kerja yang sedang. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Peranan motivasi kerja terhadap *burnout* (SE) sebesar 38%, sehingga masih terdapat 62% faktor lain selain motivasi kerja yang mempengaruhi *burnout*.

Kata kunci : *Burnout*, motivasi kerja.

Keterangan:

[\\*dhyta.widhi@yahoo.co.id](mailto:dhyta.widhi@yahoo.co.id)

[\\*susatyo\\_yuwono@yahoo.com](mailto:susatyo_yuwono@yahoo.com)

## PENDAHULUAN

Masalah-masalah yang muncul di dunia industri modern saat ini kebanyakan adalah masalah pekerjaan yang menumpuk yang akhirnya menambah beban kerja. Namun apabila pertambahan beban kerja tersebut tidak didukung dengan keadaan fisik yang prima maka akan menimbulkan kelelahan. Apabila karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan-tuntutan di lingkungan kerjanya, maka akan muncul masalah yang mengganggu fisik, mental dan emosional pada akhirnya akan memicu timbulnya stress pada karyawan.

Menurut *National Safety Council* (NSC) pada tahun 2004 menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan akibat dari stress yang dirasakan atas beban kerja yang umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini berupa kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, mengalami sakit atau menderita suatu penyakit (Maharani, 2012).

Menurut Maslach dkk (1981), *burnout* dapat menyebabkan masalah yang fatal bagi karyawan dan perusahaan. *Burnout* dapat memicu pada kemerosotan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini merupakan faktor dari *turnover* (keluar dari pekerjaan), mangkir dari pekerjaan, serta rendahnya moral dan optimisme dalam bekerja. Menurut Mc Ghee (dalam Sulistyawati, 2007) bahwa efek yang timbul akibat mengalami burnout adalah menurunnya motivasi kerja, muncul sikap sinis, timbul berbagai sikap negatif, frustrasi, perasaan ditolak oleh lingkungan, kegagalan dan harga diri yang rendah.

Seperti hasil analisis yang dilakukan pada beberapa karyawan perusahaan CV. Ina Karya Jaya yang berada di Kabupaten Klaten yang dilakukan dengan wawancara dan observasi ditemukan bahwa, berdasarkan interview yang dilakukan oleh penulis bahwa karyawan merasakan kebosanan terhadap pekerjaan yang dirasa monoton karena melakukan rutinitas yang sama, khususnya pada shift malam sehingga selalu memperhatikan jam dan tak sabar untuk pulang, merasa kurang nyaman berada di tempat kerja karena kurang cocok berinteraksi rekan kerja sehingga sering berselisih paham, tidak adanya penghargaan ataupun umpan balik yang positif lain dari atasan (mandor) atas pekerjaan yang dilakukan, karyawan jenuh karena karir yang tidak berkembang sehingga prestasi kerja mereka menjadi berkurang dan malas untuk datang bekerja kemudian memilih untuk membolos atau ijin sakit, karyawan mengeluhkan bagian tubuh yang selalu sakit karena terlalu lama duduk dalam posisi yang sama saat bekerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi, khususnya pada divisi jahit dan mengalami sakit kepala dan kelelahan pada mata yang disertai mual-mual menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Hal ini didukung dengan observasi yang dilakukan oleh penulis, beberapa karyawan terlihat sesekali memijat bagian pelipis kepala dan ujung hidung serta mereganggakan bagian punggung dan kaki saat duduk sambil menjahit, karyawan juga selalu memperhatikan jam dinding menjelang jam pulang.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penulis menjumpai beberapa masalah sesuai dengan masalah di atas

dapat dilihat bahwa karyawan pabrik yang sering mengeluhkan tentang pekerjaannya adalah karyawan pada level operator (buruh). Level operator merupakan level terendah dalam perusahaan manufaktur (pabrik), dimana pada level ini mereka tidak mempunyai bawahan lagi serta mempunyai beban kerja yang lebih berat dari pada karyawan lain. Dalam hal ini karyawan pada divisi jahit (*sewing*) termasuk dalam karyawan pada level operator.

*Burnout* yang dibiarkan berlarut-larut di lingkungan perusahaan pada akhirnya akan berpengaruh negatif pula pada kesehatan lingkungan sosial kerja itu sendiri, karena menurut Maslach (1996) apabila *burnout* sudah menggejala di kalangan karyawan maka akan terjadi fenomena karyawan gampang meledak dan mudah emosi, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan.

Dengan demikian, sangat diharapkan bahwa *burnout* bisa terhindar dari karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami *burnout*. Seperti hasil survey yang dilakukan Regus bahwa 64 persen pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu, yang mana tingkat stres tersebut semakin dekat pada tingkat *burnout* (Ramadian, 2012).

Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja adalah motivasi kerja (Maslach, 2001). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Freudenberger & Richelson, 1980; Schaufeli dan Enzman, 1998, Maslach, 2001) bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*.

Freudenberger di tahun 1980 yang mulai menggunakan istilah *burnout* untuk menggambarkan pengalaman penipisan emosi dan hilangnya motivasi serta komitmen pada organisasi (Engelbrecht, 2006).

Fahs Beck (dalam Llyoid, 2002) mengidentifikasi bahwa kurangnya dorongan dalam pekerjaan, khususnya dukungan dari orang-orang tertentu, memiliki hubungan dengan *burnout*. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi. Perusahaan juga memiliki keuntungan lain dimana dapat meningkatkan produksi dan menekan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku (*direction of behavior*) seseorang di dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahanan atau kegigihan dalam menghadapi suatu tantangan masalah (*level of persistence*) (George dan Jones, 2005). Sehingga motivasi kerja merupakan semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan.

Melihat fenomena di atas maka muncul permasalahan apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya

Jaya?’ sehingga dari permasalahan tersebut penulis mengambil judul “Hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya”.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya.
2. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada karyawan CV. Ina Karya Jaya.
3. Untuk mengetahui kondisi *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya.
4. Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap tingkat *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya.

### **LANDASAN TEORI**

#### ***Burnout***

Menurut Setyawati (dalam Wignjosoebroto, 2000) bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

*Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Sihotang, 2004). Sejalan dengan pendapat di atas, Papalia, Olds, Feldman (2009) mengungkapkan *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional. Spector (2008) yang mendukung teori Maslach tentang *burnout* merupakan hasil interaksi

dengan orang lain terutama yang berhubungan dengan pekerjaan. Maslach mengilustrasikan *burnout* sebagai suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi individu).

Aspek-aspek yang ada ketika *burnout* terjadi menurut Myendeki (2008) yakni:

- a. Kelelahan emosional, meningkatnya perasaan kelelahan emosional, di mana "sumber emosional individu terperas habis dan ia merasa tidak bisa lagi memberikan diri mereka sendiri pada tingkatan psikologis" (Cordes & Dougherty, 1993).
- b. Sikap sinis, perkembangan negatif, sikap sinis dan perasaan, yang mungkin berhubungan dengan pengalaman kelelahan emosional, yaitu berperasaan atau persepsi dehumanized terhadap orang lain. Sinisme juga menunjukkan bahwa seorang karyawan tidak lagi bersedia untuk melakukan tugas karena penurunan tingkat toleransi terhadap upaya (Mostert & Joubert, 2005).
- c. Dehumanisasi atau kecenderungan untuk mengevaluasi diri sendiri negatif, terutama berkenaan dengan satu "kerja yang dapat menyebabkan perasaan ketidakbahagiaan tentang diri serta ketidakpuasan dengan prestasi di tempat kerja. Individu merasa tidak memadai dan tidak produktif yang pada gilirannya, memiliki efek langsung terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Philip, 2004).

Maslach dan Jackson (dalam Mc. Knight, 2007) mengidentifikasi dimensi/aspek *burnout* menjadi tiga yakni: 1) kelelahan emosional, perasaan menjadi emosional secara berlebihan dan kelelahan karena pekerjaannya; 2) depersonalisasi, sebuah impersonal yang tidak berperasaan terhadap diri sendiri, dan 3) berkurangnya pemahaman atas prestasi pribadi, hilangnya efikasi diri.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* menurut Change (2005) adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja (*Workload*)

Bagi seseorang yang emosional, beban kerja dianggap terlalu berat, waktu terlalu sedikit, dan tidak tersedia sumber daya yang membuatnya terbantu ataupun untuk bisa mengembangkan potensinya di luar kapasitas. Bagi mereka, pekerjaan dianggap telah menelan kehidupan mereka. Sebaliknya, bagi orang yang tetap mantap (*stay cool*), beban kerja seperti itu dianggap masih bisa dikelola, memungkinkan individu memenuhi tuntutan pekerjaan, dan mengembangkan kemampuan menghadapi tantangan baru.

b. Perasaan terhadap Kontrol (*Control*)

Aturan yang kaku atau lingkungan pekerjaan yang kacau menghambat seorang yang emosional untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Seringkali mereka kesal dengan mengatakan "Saya tidak bodoh."

c. Terkait Imbalan (*Reward*)

Karyawan yang mengalami *burnout* merasa tidak pernah dihargai sehingga berpikir bahwa pekerjaan tersebut tidak berharga. Akibatnya, individu tersebut menjadi tidak gembira dan putus asa.

d. Terasing dari Komunitas (*Community*)

Meningkatnya tensi dengan yang lain dalam bekerja membuat karyawan merasa frustrasi, marah, ketakutan, merasa asing, tidak dihormati, dan dicurigai. Komunitas juga terasa menjauh jika individu secara fisik atau sosial terisolasi dari para kolega. Bagi karyawan yang sedang emosional, mereka merasa tidak ada semangat tim.

e. Tidak Ada Keadilan (*Fairness*)

Karyawan mengalami *burnout* karena merasa ada ketidakadilan dalam perusahaan, misalnya soal insentif; mungkin juga salah dalam melakukan evaluasi dan promosi; atau ada yang mendapatkan penghargaan sementara yang lain terabaikan.

f. Sistem Nilai (*Value*)

Kadang-kadang sebuah pekerjaan bisa menyebabkan karyawan melakukan segala sesuatu yang tidak etis atau hal bertentangan dengan nilai-nilai pribadi (misalnya, berbohong untuk bisa menjual). Kadang-kadang orang terperangkap antara nilai-nilai yang saling bertentangan, terutama jika perusahaan tidak mempraktekkan nilai-nilai terbaiknya. Akibatnya, individu memandang buruk diri sendiri dan pekerjaan yang ia jalankan.

g. Stres kerja

*Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional (Brewer & McMahan, 2004).

h. Motivasi kerja.

Dalam penelitian Freudenberger & Richelson (1980); Schaufeli dan Enzman, (1998); dan Maslach,(2001), dibuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi timbulnya *burnout*, motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian Hunter (2004) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan.

### **Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku (*direction of behavior*) seseorang di dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahanan atau kegigihan dalam menghadapi suatu tantangan masalah (*level of persistence*) (George dan Jones, 2005). Sehingga motivasi kerja merupakan semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan. Menurut Mc.Cormick (dalam Mangkunegara, 2008), motivasi kerja adalah kondisi yang dapat memberikan pengaruh untuk membangkitkan, memberi arahan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Adapun aspek-aspek motivasi kerja seperti yang dikemukakan Purwanto (2002), yaitu:

- a. Menggerakkan  
Motivasi telah menimbulkan kekuatan untuk mendorong individu melakukan tindakan dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan

Motivasi memiliki orientasi tujuan. Tingkah laku seseorang diarahkan sesuai dengan tujuan.

- c. Menopang  
Motivasi merupakan kekuatan yang dibutuhkan seseorang dalam pencapaian tujuannya.

Manullang (1987) mengatakan bahwa motivasi diberikan kepada karyawan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lain, untuk mendorong dan merangsang agar bekerja dengan segiat-giatnya. Faktor yang dapat mempengaruhi dan menimbulkan motivasi kerja yaitu :

- a. Dorongan material (uang dan barang)
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (prestise dan kuasa perorangan)
- c. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (lingkungan yang tenang, aman dan bersih)
- d. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
- e. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi. Karyawan turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian landasan teori diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut “Ada hubungan negatif antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten”, bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula gejala *burnout* yang dialami oleh karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten, divisi jahit yang berjumlah 300 orang

karyawan yang semuanya berjenis kelamin wanita.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala motivasi kerja dan *burnout*.

Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar analisis data yang diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,617 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan maka semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan. yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis terbukti.

Terbuktinya hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memang sangat penting untuk dapat dirasakan oleh para karyawan karena dengan motivasi kerja tersebut membuat karyawan dapat merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan. Bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam proses timbulnya motivasi tersebut akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan,

termasuk individu mampu menekan stres dalam situasi kerja sehingga tingkat *burnout* cukup rendah. Hal tersebut seperti pendapat yang dikemukakan oleh Jones dalam Prihatini (2010) bahwa proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu berlangsung, dan dari proses motivasi tersebut karyawan ingin mendapatkan semacam umpan balik dari apa yang karyawan itu kerjakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasar uraian di atas maka hasilnya dapat dicocokkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Ina Karya Jaya. yakni rata-rata karyawannya mendapatkan motivasi kerja yang sedang, sehingga pada akhirnya karyawan juga mendapatkan *burnout* yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan rerata empirik variabel motivasi kerja sebesar 63,04 dengan rerata hipotetik sebesar 57,5. Jadi rerata empirik  $>$  rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan motivasi kerja yang sedang.

Adanya motivasi kerja yang sedang pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten karena sebulan sekali ada diadakan briefing bagi para karyawan yang diselipi pemberian motivasi kerja pada karyawan oleh staf HRD. Selain itu karena adanya upah lembur yang cukup tinggi di tiap jamnya sehingga sedikit banyak memberikan motivasi kerja yang cukup tinggi kepada karyawan.

Selain itu karena karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten, mempunyai dorongan untuk melangkah maju

mencapai tujuan, prestasi dalam berkarir serta kesuksesan masa depan, mempunyai sikap positif seperti mampu mempercayai, bertanggung jawab serta disiplin yang pada akhirnya karyawan akan terhindar dari perasaan terbebani yang bertumpuk yang disebut dengan *burnout*.

Kemudian karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten juga memiliki harapan untuk berprestasi semaksimal mungkin, sehingga terhindar dari rendahnya penghargaan atas prestasi pribadi yang merupakan aspek dari terjadinya *burnout*.

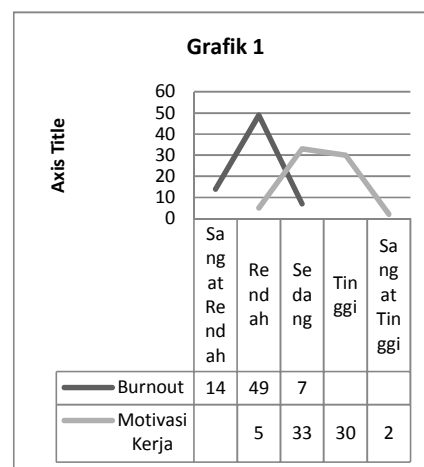
Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Freudenberger & Richelson, 1980; Schaufeli dan Enzman, 1998, Maslach, 2001) bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Juga penelitian yang dilakukan oleh Hunter (2004) bahwa ada ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan. Selanjutnya juga sesuai dengan pendapat Fahs Beck (dalam Llyoid, 2002) bahwa kurangnya dorongan dalam pekerjaan, khususnya dukungan dari orang-orang tertentu, memiliki hubungan dengan *burnout*. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi. Perusahaan juga memiliki keuntungan lain dimana dapat meningkatkan produksi dan menekan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Rerata empirik variabel *burnout* sebesar 40,93 dengan rerata hipotetik

sebesar 55. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai *burnout* yang rendah.

*Burnout* yang rendah pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten terjadi karena motivasi kerja yang terjadi di perusahaan pada kategori sedang, sesuai dengan hasil penelitian Hunter (2004) bahwa ada ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Adapun hubungan antara motivasi kerja dan *burnout* digambarkan pada grafik berikut ini:



Variabel motivasi kerja menyumbang cukup relevan dengan sumbangan efektifnya sebesar 38% terhadap *burnout*. Dengan demikian diharapkan perusahaan untuk tetap memperhatikan masalah motivasi kerja, sehingga *burnout* semakin dapat ditekan untuk kedepannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi *burnout* sebesar 62% selain *burnout* adalah beban kerja berlebihan, aturan yang kaku dari perusahaan, tidak ada

keadilan, sistem nilai yang bertentangan dengan nilai pribadi (Change, 2005).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Engelbrecht, S. 2006. Motivation and Burnout in Human Service Work: The Case of Midwifery in Denmark. *Thesis*. Copenhagen: Faculty of Psychology, Philosophy and Science Studies, Roskilde University.
- Freudenberger, H. & Richelson, G. 1980. *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Anchor Press.
- George, J.M., Jones, G.R. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4<sup>th</sup> ed). New Jersey: Upper Saddle River
- Hunter, B. (2004). Conflicting ideologies as a source of emotion work in midwifery. *Midwifery*, 20, 261-272.
- Lloyd, et al. 2002. Social Work, Stress and Burnout: A Review. *Journal of Mental Health*. Vol 11, 3, 255-265
- Maharani, P. S. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 6, 167-178.
- Maslach, C. 1996. *Burnout : A multidimensional theory of burnout : In theories of organizational stress*. (Edited by C. L. Cooper). Oxford: University Press.
- Maslach, Christina dan Susan E. J. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol.2, 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Prihatini, E.N. 2010. Hubungan antara Kecerdasan Spiritual Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Delapan Nol Delapan West Sukoharjo. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulistiyowati, Priyatin. (2007). Hubungan Antara Burnout dengan Self Efficacy pada Perawat Ruang Inap RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 2, 162-167.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London: Taylor & Francis.