

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN
PT. POLOWIJO GOSARI GRESIK**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat S-1**



Diajukan oleh :

Dian Akbar Wicaksana

F. 100 020 122

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut

keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996).

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksihesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

Terjadinya *burnout* pada karyawan di dalam perusahaan, terkadang mempunyai potensi untuk pengembangan perusahaan. Misalnya, terjadinya persaingan yang sehat antar kelompok, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Namun, bila dilihat pada kenyataan yang ada, umumnya menimbulkan masalah yang dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan.

Burnout biasanya terjadi pada pekerja sosial yang bergerak di bidang kemasyarakatan, akan tetapi seiring berkembangnya jaman, istilah *burnout* tidak hanya digunakan dalam bidang industri pula. Cordes dan Doherty (Wikipedia, 2009) menyatakan “*In their study of employees within this industry, found that workers who have frequent intense or emotionally charged interactions with others are more susceptible to burnout. Still, burn out can affect workers of any kinds, including students at the high school and college levels. High stress jobs can lead to more burnout than normal ones. The customer service musician*

authors, teacher, engineers, emergency service workers, soldier, reporters and high technology professionals seem more prone to burnout than others”.

Schnert (1997) menyatakan bahwa *burnout* terjadi lebih banyak dialami oleh orang-orang yang tugas profesionalnya adalah menolong orang lain seperti dokter dan perawat. *The National Institute for Occupational Safety and Health* telah meranking sekitar 150 pekerjaan yang paling menimbulkan *burnout*, salah satu pekerjaan yang termasuk di dalamnya adalah buruh atau pekerja kasar, berdasar data tersebut buruh masuk dalam 50 besar. Memperkuat pendapat di atas, Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa stresor pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: 1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%; 2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%; 3) kondisi kerja 52,3% ; 4) beban kerja kurang 48,6%; 5) tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%.

Menurut penelitian di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Pujiastuti, 2006) bekerja terlalu lama meningkatkan resiko stres atau cedera. Menurut studi tersebut, sekitar 60% respon yang sering bekerja lembur cenderung lebih mudah stres. Sedikitnya sepertiga responden yang bekerja 12 jam tiap hari juga mengandung resiko sama. Selain lama waktu kerja, faktor lain yang berpengaruh dalam penelitian tersebut adalah usia serta jenis kelamin. Effendi salah satu pakar yang terlibat dalam penelitian tersebut mengatakan bahwa resiko itu terkait dengan beban kerja. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan, waktu kerja lebih lama dalam industri berat dikatakan lebih beresiko daripada jenis pekerjaan lainnya. Hipotesis yang didapat, bekerja lebih lama memperbesar resiko serangan

fatigue (kelelahan) atau stres kerja dan penyakit, semakin panjang waktu kerja seseorang, semakin tinggi resiko mengalami kecelakaan kerja

Menurut Lorenz yang diperkuat oleh pendapat Amelia dan Zulkarnain (2005) mengatakan berdasarkan survey bahwa 68% dari pekerja dilaporkan merasakan *burnout* ditempat kerjanya. *Burnout* dan *stress* merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih dari pada *stress*. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari *stress* kerja, tetapi merupakan hasil dari *stress* kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti perawat, guru, polisi, pekerja sosial atau buruh pabrik) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stress kerja. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burnout* (kelelahan mental, fisik dan emosional)

Berdasarkan ulasan pendapat di atas dapat dilihat bahwa *burnout* dapat juga terjadi *engginers* atau pekerja dalam bidang teknik yang notabene bekerja dalam bidang industri. Lebih jelas menurut Rosyid & Farhati (1996) *burnout* yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang bersifat internal yaitu antara lain :

- 1) Jenis Kelamin

Wanita lebih cenderung *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) dan laki-laki cenderung ke depersonalisasi dan tidak mempunyai perasaan kepada orang lain di tempat kerja.

2) Latar belakang budaya

Kelompok minoritas lebih tahan dan lebih mampu mengatasi tekanan emotional, karena mereka lebih terlatih dan keterkaitan dengan keluarga atau teman juga lebih kuat, sehingga lebih mudah mendapatkan dukungan sosial sebagai pengganti energi psikis yang terkuras saat bekerja.

3) Usia

Burnout akan tinggi pada pekerja yang masih muda dibandingkan yang sudah tua. Pekerja yang lebih muda biasanya kurang mempunyai pengalaman kerja, tetapi sebenarnya pengaruh usia ini lebih menggambarkan lamanya bekerja. Orang yang lebih tua, cara melihat masalah lebih stabil dan matang, hidup lebih seimbang dan cenderung tidak tinggi pada *burnout*.

4) Keluarga dan status perkawinan

Pekerja yang bercerai umumnya berada diantara dua kelompok, mereka tertutup kepada yang masih sendiri dalam bentuk tingginya *emotional exhaustion*, tetapi tertutup kepada yang telah menikah dalam bentuk rendahnya depersonalisasi dan meningkatnya perasaan *accomplishment* (rasa keberhasilan).

5) Pendidikan

Pada umumnya *burnout* yang tinggi ditemukan pada pekerja yang pernah kuliah tetapi tidak tamat sarjana muda. Mereka memperlihatkan depersonalisasi dan sedikit personal *accomplishment*, juga mereka cenderung lebih mempunyai *emotional exhaustion*.

Salah satu penyebab *burnout* terpenting yang dikemukakan oleh Baron dan Greenberg (1995) adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan. Guna menekan tingkat *burnout* pada karyawan maka organisasi membutuhkan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Bass (Locke, 1997) mengemukakan kepemimpinan transformasional diartikan sebagai pimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang memelihara *status quo*). Ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar mau bekerja demi sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Pemimpin transformasional berusaha mencapai tujuan dengan cara meningkatkan ketertarikan anggotanya terhadap organisasi sehingga anggota kelompok menjadi peduli dan menerima misi organisasi. Anggota kelompok dimotivasi merasa percaya, kagum, menghormati dan setia kepada pemimpinnya.

Kesuksesan ataupun kegagalan yang dialami organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas untuk memimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Suwandi (Suranta, 2002) bahwa keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai model kepemimpinan yang mampu mengatasi masalah-masalah yang selama ini terjadi di suatu organisasi atau perusahaan. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Northouse (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas maka gaya kepemimpinan transformasional berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas menarik bagi peneliti untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul : **“HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DI PT. POLOWIJO GOSARI GRESIK “**

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *burnout* pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
2. Kondisi atau tingkat *burnout* pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik.
3. Kondisi atau tingkat gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan.

4. Sumbangan efektif persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout*.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout* pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gresik, dapat menjadi inspirasi dan acuan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berorientasi pada pola kepemimpinan transformasional sebagai salah satu variabel untuk menurunkan *burnout* karyawan.

2. Bagi karyawan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout*, sehingga karyawan dapat mengambil langkah-langkah yang dapat ditempuh agar karyawan dapat terhindar dari *burnout*.

3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan bagi ilmuwan khususnya dalam bidang psikologi industri mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout*.