



VISI

Volume 22

Nomor 3

Oktober 2014

Pengaruh Jenis Minyak Goreng dan Lama Penyimpanan Terhadap Mutu Emping Melinjo (*Gnetum gnemon*)

Benika Naibaho

The Speech Of Marhusip
(A Case Study of Pre-Wedding Conversation of Toba Batak Society)

Fenty Debora Napitupulu

Analisa Fisika Pada Air Sumur Warga Di Sekitar Lokasi Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Namo Bintang

Mariana Br Surbakti

Mengenal Aspek Kompositoris dalam Komposisi Sumatran Fiesta

Karya Ben M. Pasaribu

Ance Juliet Panggabean

Hubungan Antara Burnout dengan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis pada Pegawai Administrasi dan Keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan

Karina M. Brahmana

Inovasi Model Pembelajaran Pencapaian Konsep untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman dan Kreativitas Matematika Mahasiswa Program Studi Pendidikan Matematika di FKIP Universitas HKBP Nommensen Medan Tahun Ajaran 2013/2014

Friska B. Siahaan dan Agusmanto J.B. Hutauruk

Pengaruh Perilaku Individu Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik (Kajian teoritis dari sudut prespektif Ilmu Administrasi)

Monang Sitorus

Preeklampsia

Peranan Faktor Immunologis.

Leo Simanjuntak

VISI

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Departemen Penerangan Republik Indonesia
STT No. 1541/SK/DITJEN PPG/STT/1990
7 Pebruari 1990

- Penerbit: Universitas HKBP Nommensen
- Penasehat: Ketua BPH Yayasan
Rektor
- Pembina: Wakil Rektor I
Wakil Rektor IV
- Ketua Pengarah: Ketua Lembaga Penelitian
- Ketua Penyunting: Prof.Dr. Monang Sitorus, M.Si
- Anggota Penyunting: Prof.Dr. Monang Sitorus, M.Si.
Dr. Richard Napitupulu, ST., MT.
Dr. Jadongan Sijabat, SE., MSi
Dr. Samse Pandiangan, M.Sc.
Dr.Ir. Parulian Simanjuntak, MA.
Dr. Budiman Sinaga, SH., MH.
Dr. Hilman Pardede, MPd.
- Lay out: Jadihar Sipayung
- Tata Usaha: Melli Banjarnahor

Alamat Redaksi:

Majalah Ilmiah "VISI"
Universitas HKBP Nommensen
Jalan Sutomo No.4A Medan 20234
Sumatera Utara – Medan

Majalah ini diterbitkan tiga kali setahun: Pebruari, Juni dan Oktober
Biaya langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia
Rp 30.000 dan US\$ 5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim)
Biaya langganan dikirim dengan pos wesel, yang ditujukan kepada Pimimpin Redaksi

*Petunjuk penulisan naskah dicantumkan pada halaman dalam
Sampul belakang majalah ini
E-mail : visi @ yahoo.co.id*



VISI

Volume 22

Nomor 3

Oktober 2014

- Benika Naibaho** Pengaruh Jenis Minyak Goreng dan Lama 1857-1869
Penyimpanan terhadap Mutu Emping Melinjo
(*Gnetum gnemon*)
- Fenty Debora
Napitupulu** The Speech Of Marhusip (A Case Study of Pre- 1870-1881
Wedding Conversation of Toba Batak Society)
- Mariana Br Surbakti** Analisa Fisika Pada Air Sumur Warga Di Sekitar 1882-1890
Lokasi Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Namo
Bintang
- Ance Juliet
Panggabean** Mengenal Aspek Kompositoris dalam Komposisi 1891-1906
Sumatran Fiesta Karya Ben M. Pasaribu
- Karina M. Brahmana** Hubungan Antara Burnout dengan Persepsi 1907-1919
Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis pada
Pegawai Administrasi dan Keuangan di Universitas
HKBP Nommensen Medan
- Friska B. Siahaan dan
Agusmanto J.B.
Hutauruk** Inovasi Model Pembelajaran Pencapaian Konsep 1920-1927
untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman dan
Kreativitas Matematika Mahasiswa Program Studi
Pendidikan Matematika di FKIP Universitas HKBP
Nommensen Medan Tahun Ajaran 2013/2014
- Monang Sitorus** Pengaruh Perilaku Individu Untuk Meningkatkan 1928-1944
Kualitas Pelayanan Publik (Kajian teoritis dari sudut
prespektif Ilmu Administrasi)
- Leo Simanjuntak** Preeklampsia Peranan Faktor Imunologis. 1945-1962

**HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN PERSEPSI
TERHADAP LINGKUNGAN KERJA PSIKOLOGIS PADA
PEGAWAI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN
DI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN**

Karina M. Brahmana

ABSTRACT

The purpose of this study was to demonstrate empirically the relationship between burnout and the perceptions of the psychological work environment on the employee of administration and finance at the University of HKBP Nommensen. The instrument used in this study is the burnout scale and the scale of perception of the psychological work environment. The results show that there is a negative correlation between burnout and the perception of the psychological work environment, where $r = -0.401$. It means that more positive employee perceptions of the psychological work environment will be followed by decreasing the burnout on employees. It also means that the perception of the psychological work environment contributed 16.08% towards burnout.

Key Words : Burnout, perception, psychological work environment

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi ekonomi dan perkembangan jaman yang semakin pesat merupakan tantangan yang serius bagi suatu organisasi atau perusahaan. Moeljono (dalam Sus, 2004) mengatakan bahwa perusahaan yang ada di dalam negeri diharapkan dapat mempersiapkan diri untuk membina organisasinya, terutama sumber daya manusia dan system, agar mampu menghadapi kedatangan pesaingnya, terutama dalam industry yang sejenis. Dengan demikian, setiap perusahaan yang ingin berusaha untuk memenangkan pesaingnya harus memikirkan cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu persoalan yang umumnya muncul berkaitan dengan diri seorang karyawan di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi adalah stress. Stress yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan karyawan untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama akan mengakibatkan individu tersebut mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Keadaan seperti itu umumnya dikenal dengan istilah *burnout*, yakni kelelahan fisik, mental maupun emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu

1907

yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolan, dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Di dalam suatu perusahaan, *burnout* yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada kemunduran dalam pekerjaan, seperti ketidakhadiran, kecenderungan mengabaikan pekerjaan dan *turnover*. *Burnout* juga dapat mengakibatkan rendahnya efektivitas dan produktivitas bagi perusahaan. *burnout* dapat terjadi akibat adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami di tempat kerja (Jackson dkk, dalam As'sad & Soetjipto, 2000). Selain itu *burnout* pada karyawan juga dapat terjadi karena beberapa faktor lain yang dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yakni faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri (Caputo, 1991). Faktor yang berasal dari lingkungan kerja terdiri dari kurangnya otonomi profesional, berhadapan dengan publik, konflik peran, ketidakjelasan tanggung jawab, beban kerja berlebihna yang terus menerus dan stressor lingkungan fisik. Sedangkan faktor yang berasal dari individu itu sendiri terdiri dari idealisme yang tinggi, perfeksionis, *over commitment*, keinginan untuk sukses, dan kurangnya *personal support*.

Selain faktor penyebab *burnout* di atas, faktor lain yang menjadi penyebab munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja disini dapat dikaitkan dengan kondisi pekerjaan, bagaimana hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan serta bagaimana kelancaran komunikasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi meningkatnya *burnout* pada karyawan adalah dengan menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik, sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai dan perasaan berhasil dalam diri karyawan. Menurut La Fellele (dalam Sumaryani, 1997), lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya akan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat meningkatnya *burnout* pada karyawan.

Universitas HKBP Nommesen sebagai lembaga pendidikan yang telah berusia lebih dari 50 tahun memiliki karyawan yang cukup banyak. Karyawan terbagi dalam dua kelompok yakni pegawai kependidikan dan pegawai administrasi. Sebagai institusi pendidikan, maka pemakai jasa utama dalam institusi ini adalah mahasiswa. Jumlah mahasiswa yang ada pada saat ini di Universitas HKBP Nommensen berjumlah \pm 9000 orang. Angka tersebut menunjukkan jumlah yang sangat banyak. Sebagai pemakai jasa, mahasiswa

umumnya banyak berhadapan dengan pegawai (baik pegawai kependidikan maupun pegawai administrasi). Namun jika diamati, dalam kesehariannya mahasiswa umumnya lebih banyak berhubungan dengan pegawai administrasi, seperti mengurus uang kuliah, mengurus surat-surat serta hal-hal yang berkaitan dengan bidang akademik.

Mempertimbangkan begitu pentingnya fungsi pegawai administrasi dalam memberikan pelayanan kepada pemakai jasa (yakni mahasiswa), maka pegawai administrasi diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa. Umumnya tugas-tugas administrasi sifatnya rutin dan tetap. Tidak banyak variasi yang terjadi dalam satu bidang pekerjaan, sehingga kecenderungan untuk merasa bosan dapat dialami oleh pegawai administrasi pada saat bekerja. Hal inilah yang seharusnya menjadi kekhawatiran atasan, karena rasa bosan dapat menurunkan produktivitas dari seorang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang pegawai administrasi diperoleh gambaran bahwa rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan terjadi pada diri mereka. Hal ini terjadi akibat pekerjaan yang mereka lakukan setiap harinya sama. Kejenuhan yang berkepanjangan akibat pekerjaan yang sifatnya monoton mengakibatkan munculnya perasaan lelah dan sakit kepala. Munculnya gejala-gejala fisik yang tidak menyenangkan tersebut mengakibatkan timbulnya rasa malas dan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Rasa malas dan tidak disiplin tersebut terlihat dari keterlambatan yang sering terjadi serta perilaku mangkir (tidak masuk kerja). Hal ini tentu saja akan berakibat negatif bagi perusahaan, khususnya bagi mahasiswa sebagai pengguna jasa karena dapat menghambat terealisasinya kebutuhan yang mereka perlukan. Apalagi hal ini terus menerus terjadi, maka ada kemungkinan mahasiswa merasa tidak terlayani dengan baik, sehingga menimbulkan perasaan tidak puas dan kecewa dalam diri mahasiswa.

Selain jenuh akibat mengerjakan hal yang sama setiap waktu, kejenuhan dalam bekerja juga dapat terjadi akibat sering terjadinya beda pendapat yang diakhiri dengan pertengkaran, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Akibat beda pendapat dan pertengkaran tersebut, mengakibatkan rasa tidak nyaman yang pada akhirnya menurunkan motivasi dalam diri untuk mengerjakan pekerjaannya. Bahkan beberapa pegawai mengatakan, rasa tidak nyaman akibat pertengkaran dan beda pendapat dengan atasan maupun rekan sekerja terbawa hingga ke rumah. Akibatnya pekerjaan yang harus dilakukandi rumah menjadi terganggu.

Fenomena di atas merupakan bentuk dari adanya ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerja psikologis, dimana lingkungan kerja psikologis dapat dikaitkan dengan kondisi pekerjaan, bagaimana hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun hubungan karyawan dengan atasan.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis pada pegawai administrasi dan keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan?

1.3. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mencoba membuktikan secara empiris mengenai ada hubungan negatif antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* pada pegawai administrasi dan keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan, dengan asumsi bahwa semakin baik/positif persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka *burnout*nya akan semakin rendah. Namun sebaliknya, semakin buruk/negatif persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka *burnout*nya akan semakin tinggi.

2.2. KAJIAN TEORITIS

2.2.1. *Burnout* Pada Pegawai

a. Pengertian *Burnout* Pada Pegawai

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg pada tahun 1974 yang diartikan sebagai suatu gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (dalam Jackson, 1986).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Menurut Baron dan Greenberg (1995) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu :

- a. Faktor eksternal, yang meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur dan aturan-aturan yang kaku, gaya kepemimpinan yang kurang konsiderasi dan tuntutan pekerjaan.
- b. Faktor internal, yang meliputi jenis kelamin, usia dan harga diri.

2.2.2. Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis

a. Pengertian Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis

Pengertian persepsi terhadap lingkungan kerja secara teoritis dan operasional dikemukakan oleh Tequiri dan Litivin (dikutip Apsari, 1998, h.21) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya dan mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat digambarkan dalam hal nilai-nilai sejumlah karakteristik khusus dari organisasi tersebut.

Menurut Gibson dan Ivancevich (1990) persepsi lingkungan kerja psikologis merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan

besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Pendapat di atas didukung oleh Steers (1985) yang membatasi persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi dan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak, serta dapat mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi.

b. Aspek-aspek Persepsi terhadap Lingkungan Kerja Psikologis

Kozlowski dan Doherty (dikutip Sumaryani, 1997, h.39) mengembangkan aspek pengukuran persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis meliputi:

- a. Struktur kerja, sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tekanan kerja pimpinan, sejauhmana pekerja merasakan tekanan dan tuntutan kerja dari pimpinan.
- c. Pengertian kerja, sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerjaan itu jelas dan dimengerti oleh mereka.
- d. Pertanggungjawaban pekerja, sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka, serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- e. Kebersamaan, sejauhmana karyawan merasa bahwa mereka diberi kesempatan bersama-sama dengan pimpinan menciptakan suasana iklim kerja yang baik.
- f. Dukungan pimpinan, sejauhmana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- g. Kerjasama antar kelompok, sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- h. Pengertian dan perhatian pimpinan, sejauhmana karyawan merasa bahwa pimpinan menyadari dan memperhatikan kebutuhan para karyawannya.
- i. Kelancaran komunikasi, sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Selanjutnya Compbell (dikutip Steers, 1985, h.122) mengemukakan aspek-aspek untuk mengukur lingkungan kerja psikologis meliputi:

- a. Struktur tugas, adalah tingkatan perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas organisasi.
- b. Sentralisasi keputusan, adalah batas keputusan penting yang menjadi milik atau pusat pada pimpinan.
- c. Keterbukaan dan tertutupan, adalah batas organisasi yang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada komunikasi secara bebas dan bekerjasama.

- d. Status dan semangat, adalah batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya mengenai pekerjaan serta batas dukungan mereka atas dirinya.

Seperti pada awal uraian di atas, bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis akan diukur melalui persepsi pegawai, maka setelah aspek-aspek dikemukakan oleh tokoh-tokoh digabungkan; ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, yang mempengaruhi perilaku karyawan, meliputi:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka, serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan atasan, yaitu sejauhmana karyawan merasakan bahwa atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai karyawan.
- d. Kerjasama kelompok kerja, yaitu sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada, dan
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik terbuka dan lancar, baik antara rekan sekerja ataupun dengan atasan/pimpinan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu paling sedikit memiliki sifat yang sama (Hadi, 2004). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi dan keuangan dari semua unit tugas yang ada di Universitas HKBP Nommensen Medan yang berjumlah 171 orang pegawai.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel juga harus memiliki sifat yang sama. Hasil dari penelitian diharapkan dapat digeneralisasikan kepada populasi (Hadi, 2004). Menurut Mustafa (2000), jika ukuran populasinya di atas 1000 subyek, sampel yang diambil sekitar 10% dari jumlah populasi sudah cukup, tetapi jika populasinya sekitar 100 subyek, sampel yang diambil paling sedikit 30% dari jumlah populasi, dan jika ukuran populasinya hanya 30 subyek, maka sampelnya harus 100% dari jumlah populasi.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 30% dari jumlah pegawai yang sesuai dengan ciri-ciri sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti. Ciri-ciri sampel yang ditetapkan terdapat 135 sampel yang memenuhi persyaratan, sehingga 30%

dari jumlah sampel yang sesuai yaitu 40 orang pegawai. 40 orang pegawai inilah yang akan digunakan peneliti sebagai sampel penelitian.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive random sampling*, yaitu penentuan banyaknya sampel dengan melakukan randomisasi terhadap sampel yang telah memenuhi ciri-ciri atau sifat yang ditetapkan. Adapun ciri dan sifat sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai bagian administrasi atau keuangan
2. Status kepegawaiannya sebagai pegawai tetap
3. Memiliki masa kerja minimal 2 tahun

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala.

Skala adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh setiap individu yang menjadi subyek penelitian. Berdasar atas jawaban dan atau isian itu peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1993, h.15-16).

Jenis skala yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket langsung, yaitu angket yang diisi dan dijawab sendiri oleh sampel yang diteliti. Angket ini menggunakan tipe pilihan, yaitu subyek diminta untuk memilih salah satu dari beberapa alternative jawaban yang disediakan. Jenis pernyataan dalam setiap skala terdiri dari pernyataan yang mendukung konsep skala atau pernyataan *favourable* dan pernyataan yang tidak mendukung konsep skala atau pernyataan *unfavourable*. Adapun skala yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Skala *burnout*

Untuk mengungkap *burnout* pada karyawan digunakan angket *burnout*. Angket *burnout* disusun berdasarkan dimensi yang meliputi dimensi:

- a. Kelelahan fisik, adalah karyawan mengalami kelelahan fisik, kekurangan energi, dan merasa lelah sepanjang waktu.
- b. Kelelahan emosional, adalah ditandai dengan emosi yang tidak stabil, depresi, perasaan tidak berdaya, putus asa, muah marah dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, adalah karyawan mulai mempertanyakan makna kegiatan yang dilakukan dan mulai merasa bosan dan berpandangan sinis terhadap kegiatan yang mereka lakukan.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, adalah karyawan merasa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu, dan mereka

juga beranggapan bahwa di masa depannya sama saja, karyawan juga merasa tidak pernah puas dengan hasil karyanya sendiri.

- e. Depersonalisasi, adalah menjauhnya karyawan dari lingkungan sosial, apatis dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Pilihan jawaban pada skala *burnout* ini terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sering (S), kadang-kadang (K), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP). Skor untuk setiap jawaban bergerak dari satu sampai empat. Skor pernyataan *favourable*, nilai 4 bila menjawab S, nilai 3 bila menjawab K, nilai 2 bila menjawab J dan nilai 1 bila menjawab TP. Skor pernyataan *unfavourable*, nilai 1 bila menjawab S, nilai 2 bila menjawab K, nilai 3 bila menjawab J, dan nilai 4 bila menjawab TP.

2. Skala Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis

Skala ini peneliti susun berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauhmana karyawan merasakan apakah pekerjaan yang diberikan kepadanya sudah memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauhmana karyawan mengerti akan tanggung jawab mereka, serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan atasan, yaitu sejauhmana karyawan merasakan apakah pimpinan mereka sering memberikan dukungan, perhatian, pengarahan, keyakinan dan menghargai mereka termasuk bagaimana kebijaksanaan pimpinan kepada karyawan.
- d. Kerjasama kelompok kerja, yaitu sejauhmana karyawan merasa ada kerjasama dan persahabatan yang baik diantara mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauhmana karyawan merasa bagaimana sistem komunikasi diperusahaan, apakah sudah dapat berjalan lancar dengan baik atau belum.

Pilihan jawaban pada skala persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis ini terdapat empat pilihan jawaban, yaitu: Sangat setuju (SS), setuju (S), Tidak setuju (TS) dan Sangat tidak setuju (STS). Skor untuk setiap jawaban bergerak dari satu sampai empat. Skor pernyataan *favourable*, nilai 4 bila menjawab SS, nilai 3 bila menjawab S, nilai 2 bila menjawab TS dan nilai 1 bila menjawab STS. Skor pernyataan *unfavourable*, nilai 1 bila menjawab SS, nilai 2 bila menjawab S, nilai 3 bila menjawab TS, dan nilai 4 bila menjawab STS.

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala

a. Validitas

Validitas adalah proses untuk mengetahui sejauhmana alat ukur mengukur apa yang hendak diukur. Dapat juga dikatakan bahwa validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2005, h.99).

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama, atau dengan kata lain sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipervaya (Azwar, 2005, h.83). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik pengukuran reliabilitas dengan satu kali pengukuran yaitu dengan teknik koefisien Alpha yang dikembangkan oleh Cronbach (azwar, 1986, h.26).

c. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh masih merupakan nilai mentah yang belum dapat diartikan. Agar dapat dipahami dan dimanfaatkan, data-data tersebut harus diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson (Ancok, 1987, h.16).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis data perlu dilakukan uji asumsi terhdap data yang ada supaya data tersebut memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dan teknik Uji-t. uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas untuk variable *burnout* K-S Z-nya sebesar 0,872 dengan $p = 0.433$; selanjutnya variable persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis K-S Z-nya sebesar 0,570 dengan $p = 0,901$. Dengan demikian dari masing-masing sebaran variable tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variable berdistribusi normal, karena $p > 0.05$

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas variable persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout* menghasilkan nilai $F = 7,297$ dengan $p = 0,01$; hal ini berarti signifikan atau dengan kata lain antara kedua variable tersebut berkorelasi linear.

c. Uji Homogenitas

Data yang telah memenuhi persyaratan kemudian dianalisis dengan menggunakan dua teknik. Untuk menguji hipotesis pertama digunakan teknik korelasi *product moment*. Adapun hipotesis yang dikemukakan adalah ada hubungan negatif antara persepsi lingkungan psikologis dengan *burnout* pada pegawai administrasi dan keuangan Universitas HKBP Nommensen Medan. Perhitungan proses dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi Product moment untuk melihat hubungan antara persepsi lingkungan psikologis dengan *burnout*, diperoleh $r = -0,401$ dengan $p < 0,05$. Hasil analisis itu menunjukkan hipotesis penelitian ini diterima yaitu ada hubungan negatif antara persepsi lingkungan psikologis dengan *burnout*. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin rendah *burnout* yang diperlihatkan oleh karyawan.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas, diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan negatif antara persepsi lingkungan psikologis dengan *burnout* dengan $r = -0,401$ dengan $p < 0,05$. Hasil ini menunjukkan semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis maka semakin rendah *burnout* yang diperlihatkan oleh karyawan. Dengan demikian kondisi lingkungan kerja psikologis yang baik, seperti komunikasi yang baik antara karyawan dengan rekan kerja atau pimpinan, akan mengurangi timbulnya kelelahan psikis dalam bekerja, sehingga ada kemungkinan karyawan tidak akan mudah jengkel, cemas atau tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas (Nitisemito, 1980). Rosyid (1996) mengatakan bahwa *burnout* muncul akibat kondisi internal seseorang yang ditunjang oleh faktor-faktor lingkungan berupa tekanan yang berlarut-larut. Karyawan merasakan *burnout* karena kondisi lingkungan kerja yang menyiratkan bahwa apa yang telah karyawan kerjakan itu sia-sia, tidak berguna dan tidak dihargai serta adanya prosedur atau aturan-aturan yang kaku, tidak fleksibel, sehingga karyawan merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil. Kepemimpinan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kurang mengembangkan hubungan yang bersahabat dapat mendorong munculnya *burnout* pada karyawan. Keadaan tersebut diketahui melalui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya. Karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan tersebut merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik.

Berdasarkan data yang telah terkumpul diperoleh juga bahwa untuk *burnout* diperoleh mean empirik sebesar 90,7, mean hipotetik sebesar 75 dan $SD = 15$, maka *burnout* pada pegawai administrasi dan keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan berada pada taraf sedang. Sedangkan persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis diperoleh mean empirik sebesar 108,75, mean hipotetik sebesar 67,5 dan $SD = 13,5$, dengan demikian persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis pada pegawai administrasi dan keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan berada pada taraf sangat baik.

Meskipun ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout*, namun bukan berarti bahwa persepsi merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa sumbangan efektif persepsi terhadap *burnout* adalah sebesar 1,61%, sedangkan sisanya yang berkisar 98,39% adalah faktor-faktor lain yang tidak menjadi sasaran dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan ada faktor-faktor lain di luar persepsi yang juga mempunyai hubungan dengan *burnout*, sesuai dengan pendapat Baron dan Greenberg (1995), Simamora (1995) dan Jackson dkk (1986), yang menyatakan bahwa faktor yang turut mempengaruhi *burnout* yaitu faktor eksternal meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan faktor internal yang meliputi usia, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Faktor-faktor di atas itulah yang mungkin merupakan faktor-faktor lain di luar persepsi yang berhubungan dengan *burnout* pada pegawai administrasi dan keuangan di Universitas HKBP Nommensen Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai administrasi dan keuangan Universitas HKBP Nommensen Medan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan yang negatif antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya akan memperlihatkan *burnout* yang rendah. Sebaliknya semakin buruk atau negatif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologisnya maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Universitas, diharapkan agar tetap dapat mempertahankan persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan psikologisnya dengan cara lebih memperhatikan struktur kerja karyawan, kelancaran komunikasi antar karyawan dan terhadap pimpinan. Selain itu pimpinan juga diharapkan dapat lebih memberikan dukungan dan perhatian kepada karyawan, sehingga dapat memperkecil timbulnya *burnout* pada karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai burnout, agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*, yaitu faktor eksternal meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang tidak sesuai dengan harapan, serta faktor internal meliputi usia, harga diri dan karakteristik kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 1987. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gadjah Mada.
- Apsari, Y.F. 1998. *Persepsi Kelelahan Psikis dalam Kerja Ditinjau dari Persepsi Karyawan terhadap Kondisi Lingkungan Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata.
- As'ad. 1989. *Psikologi Industri* (edisi revisi). Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, S. 2005. *Reliabilitas dan Validitas Interpretasi dan Komputasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Baron, R.A., Greenberg, J. 1995. *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*. (5th Ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc Englewood Cliffs.
- Caputo, J.S. 1991. *Stress and Burnout in Library Service*. Phoenix: The Oryx Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich. 1990. *Organisasi dan Manajemen* (Terjemahan : Djoerban Wahid). Jakarta
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L., and Schuler, R.J. 1986. *Toward an Understanding of the Burnout phenomenon*. Journal of applied psychology. 71, 4, 630-640. (1986
- Nitisemito, Alex, S. 1980. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalian Indonesia.
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati*. Bulletin Psikologi. IV, 1, 19-25.

- Rosyid, H.F., Farhati, F. 1996. *Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkatburnout pada non Human Service Corporation*. Jurnal psikologi. 1, 1-12.
- Steers, R.M. 1985. *Organizational Effectiveness a Behavioral view* (Terjemahan : Dra. Magdalena Jamin). Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sumaryani. 1997. *Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dalam Hubungannya dengan Penampilan Kerja pada Karyawan PT. Kayu Lapis Indonesia*. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Soegijapranata.
- Suryabrata, S. 1993. *Pembimbing ke psikodiagnostik*. Yogyakarta: Rake Sarasirin.
- Sus, Bambang. 2004. *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan*. (online). (www.librarygunadarma.ac.id)