

SIKAP TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN

Zasyatin Rizka

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammdiyah Malang
Zasyatin@gmail.com

Burnout memang sangat gampang dirasakan oleh siapapun yang cenderung melakukan pekerjaan-pekerjaan yang rutin dan sama yang berlangsung tahunan, sehingga karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan kurang menantang atau kurang berarti. *Burnout* ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, ada karena faktor *situasional* dan ada faktor *individual*. Salah satu faktor *individual* yang menyebabkan seseorang *burnout* yaitu sikap terhadap pengembangan karir. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memberikan jawaban apakah ada hubungan antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 136 karyawan perusahaan PT. Multi Gemilang Indonesia yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan skala sikap terhadap pengembangan karir dan *burnout*. Hasilnya dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* adalah -0,654. Uji signifikansi menunjukkan hasil 0,000 ($p < 0,01$) berarti bahwa korelasi kedua variabel sangat signifikan.

Katakunci: Sikap terhadap pengembangan karir, *Burnout*, karyawan

Burnout is generally experienced by employees performing routine and monotonous works for years. At the end, they will simply feel lack of significance and challenge in their works. Burnout is possible influenced by some factors, namely situational and individual factor. The employees' attitude towards the career development is one of aspects in the individual factor triggering the employees' burnout. This study aimed at investigating the correlation between the attitude towards career development and the employees' burnout. The study was conducted to 136 employees of Multi Gemilang Indonesia Ltd. in West Sumbawa. Further, the data were collected using both scale of the career development attitude and the employee's burnout. It revealed the correlation between the attitude towards the career development and employees' burnout with the coefficient of 0.654 and the significance test result of 0.000 ($p < 0.01$). Accordingly, it showed a significant correlation between the two variables.

Keywords: Attitude toward career development, burnout, employees

Burnout adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat 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 maupun 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, dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksiuaian 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* pada diri karyawan. Penelitian Reza, Kalali, dan Gholipour (2011) menemukan bahwa *burnout* merupakan variabel penting, bukan hanya itu *burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap, kesehatan fisik dan mental dan pada akhirnya akan berdampak pada perilaku.

Kebanyakan dari penelitian mengenai *Burnout* difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti dokter, guru, dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Namun *Burnout* tidak hanya terjadi pada seseorang yang berprofesi sebagai pekerja pemberi layanan saja, *Burnout* juga banyak ditemukan pada berbagai pekerjaan lain yaitu dalam bidang organisasi maupun industri (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Burnout adalah hasil psikologis dan fisik yang parah tingkat berkepanjangan dan stres tinggi di tempat kerja. Ini biasanya terjadi diantara karyawan yang mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya, dan diantara karyawan yang bekerja yang berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *burnout* membawa keuntungan yang sangat besar untuk kedua organisasi dan individu karena dampak negatif terhadap kerja karyawan serta sikap dan mengarah ke perilaku yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, dan meningkatnya pergantian karyawan (Maslach & Jackson, 1982; Leiter & Maslach, 1988; Motowidlo & Packard, 1986; Shirom, 1989; Wright & Bonett, 1997; Wright & Cropanzano, 1998; Chauhan, 2009).

Stres akan menjadi masalah bagi karyawan dan organisasi jika sudah mengarah kepada timbulnya *burnout*. *Burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan akan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Timbulnya kondisi *burnout* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sikap terhadap pengembangan karir. Seperti yang kita ketahui bahwa sikap itu sendiri dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan, sebagai hasil dari belajar sikap tidaklah terbentuk dengan sendirinya karena pembentukan sikap senantiasa akan berlangsung dalam interaksi manusia berkenaan dengan obyek tertentu (Sherif & Sherif, 1956, dalam Dayakisni & Hudaniah, 2006).

Seperti hasil analisis yang dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Multi Gemilang Indonesia yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat yang dilakukan dengan wawancara dan observasi ditemukan bahwa, karyawan di perusahaan tersebut mengalami *burnout* disebabkan karena kurangnya upah atau gaji, jam kerja yang ditambah serta karir yang tidak berkembang, sehingga prestasi kerja mereka menjadi semakin berkurang. Hasil fenomena tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bertien dan Wognum (1997) menemukan bahwa memang tuntutan dari perusahaan merupakan salah satu penghambat dalam pengembangan karir karyawan, sehingga karyawan akan merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Penelitian Ans dan Nele (2008) menemukan bahwa individu yang mampu mengelolah karirnya dengan baik, akan membawa individu tersebut pada suatu keberhasilan dalam meningkatkan karirnya sehingga individu tersebut tidak akan mengalami stres yang berkepanjangan dan akan mengurangi tingkat kejenuhan. Jadi ketika seseorang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, maka orang tersebut akan memikirkan bahwa karirnya akan berkembang dan kemungkinan orang tersebut memiliki *burnout* yang rendah. Sebaliknya ketika orang tersebut memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung negatif, maka orang tersebut akan memiliki pemikiran bahwa untuk mengembangkan karirnya sangat susah dan hal inilah yang membuat seseorang tersebut memiliki *burnout* yang tinggi.

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, ketika seseorang bekerja dalam waktu yang lama dengan posisi jabatan yang sama pula, maka seseorang tersebut akan mengalami *burnout*, ketika seseorang sudah mengalami *burnout* maka disitulah kita bisa melihat bagaimana sikap seseorang tersebut terhadap pengembangan karirnya sehingga mengalami *burnout*. Clawson, *et al.* (1992) menjelaskan bahwa perkembangan karir itu sendiri adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai dalam merencanakan karirnya di masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Pengembangan karir ini dilakukan secara bertahap pada aktivitas secara internal dan eksternal yang dipertahankan oleh seorang individu. Sedangkan untuk bentuk pengembangan karir pegawai itu sendiri terdiri dari mutasi, promosi tingkat (*grade*), dan promosi jabatan.

Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan karir para pegawainya dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan area dan jalur karirnya melalui pendidikan dan pelatihan.

Pemberian pengalaman kerja seperti berkarir merupakan suatu hal yang penting karena dapat memperkuat dan meningkatkan identitas dan status individu, serta meningkatkan harga diri, namun untuk mencapai tingkat karir tertentu bukanlah suatu hal yang gampang dan sederhana. Pengembangan karir yang jelas akan memberikan suatu kepuasan kerja pada seorang pegawai untuk bekerja secara maksimal. Dengan adanya pengembangan karir maka secara langsung dapat menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan, kemampuan-kemampuan dan tujuan-tujuan pegawai dengan kesempatan dan tantangan yang terjadi sekarang ataupun dimasa yang akan datang dalam suatu perusahaan.

Adapun tujuan-tujuan dalam pengembangan karir seperti yang dikemukakan (dalam Mangkunegara, 2002) yaitu: (a) untuk membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, (b) untuk menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai, (c) untuk membantu pegawai menyadari potensi mereka, (d) untuk memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan, (e) untuk membuktikan tanggung jawab sosial, (f) membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, (g) mengurangi turnover dan biaya kepegawaian, (h) mengurangi keusangan profesi dan manajerial, (i) menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai, dan (j) menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.

Melalui uraian tersebut dan sesuai dengan fakta-fakta yang telah ditemukan, tujuan peneliti melakukan penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana hubungan antara *burnout* dengan sikap terhadap pengembangan karir karyawan.

Sikap Terhadap Pengembangan Karir

Sikap terhadap pengembangan karir merupakan suatu sifat yang evaluatif, dimana seseorang akan berjuang untuk melaksanakan konsep dirinya dengan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau yang hampir mirip dengan ekspresi dirinya agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Allport, 2004; Super, 1978; Clawson, 1992).

Thurstone (2006) dan Fubrin (2002) mendefinisikan bahwa sikap terhadap pengembangan karir adalah suatu tingkatan yang efektif dalam hubungannya dengan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pengembangan karir adalah suatu sifat yang evaluatif, dimana para pegawai dan perusahaan yang bersangkutan mampu mengembangkan diri secara maksimal agar tujuan dari perusahaan dan pegawai tersebut dapat tercapai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu meliputi: Prestasi kerja (*Job performance*), kemajuan karir sebagian besar

tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir.

Ketika kinerja dibawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite, dan jam-jam yang dihabiskan.

Jaringan kerja (*Net working*), jaringan kerja berarti perolehan *exposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

Pengunduran diri (*Resignation*), kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*), level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi telalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan.

Pembimbing dan Sponsor (*Mentors dan sponsors*), pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*), bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan berperan sebagai kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka, dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya pengembangan karir mereka.

Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*), karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Pengalaman internasional (*International experience*), untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir yaitu: Faktor *individual*, faktor *individual* ini lebih mengutamakan persepsi tentang diri sendiri kemudian baru melihat kepada persepsi orang lain, dimana di dalamnya terdapat: *personality* (kepribadian), *things to offer* (bagaimana kita memberi dan menerima sesuatu itu), dan *needs* (kebutuhan).

Faktor *organizational*, sama saja dengan faktor *individual*, tetapi dalam organisasi ini yang lebih diutamakan adalah persepsi orang lain kemudian baru melihat pada persepsi diri sendiri, di dalamnya juga terdapat: *personality* (kepribadian), *things to offer* (bagaimana kita memberi dan menerima sesuatu itu), dan *needs* (kebutuhan). Tetapi kedua faktor ini baik faktor *individual* maupun faktor *organizational* dalam mengambil keputusan itu kembali lagi pada diri individu itu sendiri.

Burnout

Maslac dan Leiter (2005) berpendapat bahwa “*Job burnout is a negative emotional reaction to job, created through long attendance in high stress workplaces*”. Maksudnya *burnout* merupakan reaksi emosi yang negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur (Maslac & Leiter, 1997).

Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang akan terjadi pada seseorang ketika seseorang tersebut melakukan pekerjaan yang sama dengan waktu yang cukup lama, sehingga akan menyebabkan seseorang tersebut mengalami stress yang berkepanjangan terhadap pekerjaannya.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) *Burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu : Kelelahan (*exhaustion*), merupakan dimensi *Burnout* yang ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia, dan lain-lain), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal, dan lain-lain), dan emosional (bosan, sedih, tertekan, dan lain-lain). Ketika mengalami *exhaustion*, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.

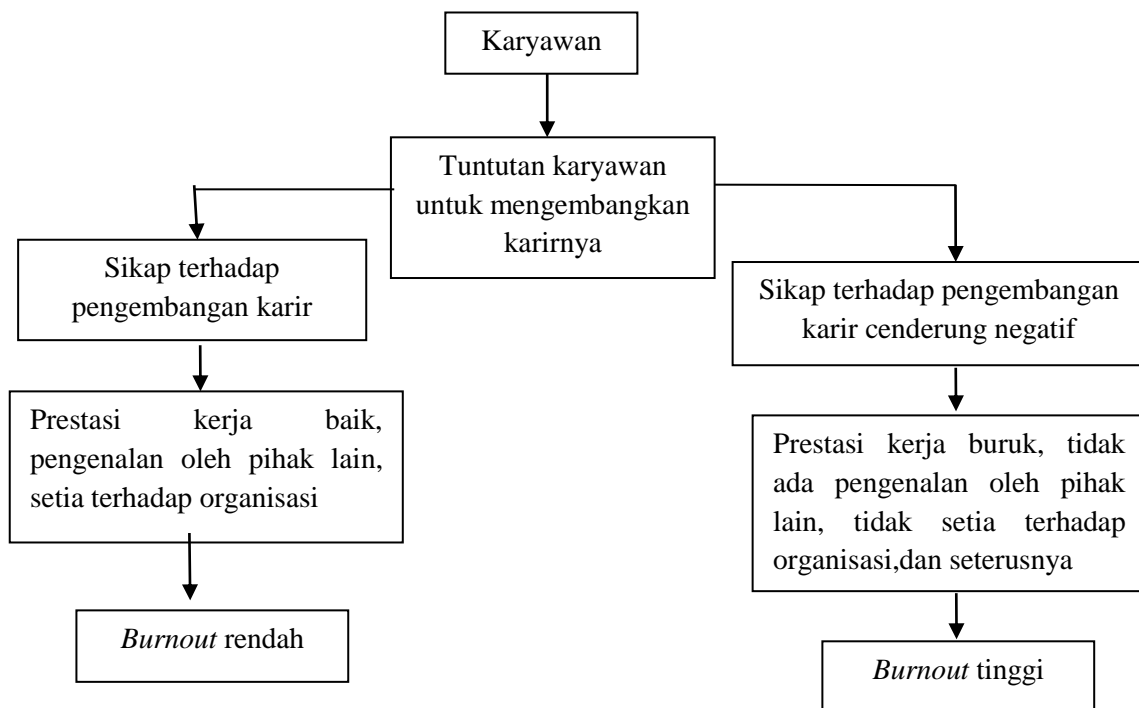
Depersonalisasi/*Cynicism*, proses penyeimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Hal ini bisa berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low of Personal accomplishment*), biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan.

Selain itu, mereka juga merasa belum melakukan hal-hal yang bermanfaat dalam hidupnya, sehingga pada akhirnya memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri. Perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru pun muncul. Mereka merasa bahwa dunia luar dirinya menentang upaya untuk melakukan perbaikan dan kemajuan sehingga kondisi tersebut akhirnya membuat mereka merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.

Maslach dan Leiter (2005) mengatakan bahwa ada 2 faktor dominan yang menyebabkan seseorang mengalami *burnout* (dalam Reza, *et al.*, 2011), yaitu: Faktor *situasional* (kondisi lingkungan kerja yang kurang baik), terdiri dari 6 (enam) bagian, yaitu: *Workload* (beban kerja), *Control* (pengawasan), *Award* (hadiah), *Social Interactions* (interaksi sosial), *Fairness* (keadilan atau kejujuran), *Values* (nilai).

Faktor *individual* (diri sendiri), terdiri dari 4 (empat) bagian, yaitu: *Factors as age* (faktor umur), *Gander* (peran laki-laki dan wanita), *Marital status* (status kedudukan), *Experience* (pengalaman).



Gambar 1. Hubungan sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout*

Setiap karyawan memiliki tuntutan tersendiri di perusahaan untuk mengembangkan karirnya. Ketika sikap terhadap pengembangan karir karyawan tersebut cenderung positif, seperti memiliki prestasi yang baik, dikenal oleh pihak lain, setia terhadap organisasi, dan seterusnya, maka karyawan tersebut akan memiliki *burnout* yang rendah. Sebaliknya ketika sikap terhadap pengembangan karir karyawan tersebut cenderung negatif, seperti memiliki prestasi yang kurang baik, tidak dikenal oleh pihak lain, tidak setia terhadap organisasi, dan seterusnya, maka karyawan tersebut akan memiliki *burnout* yang tinggi.

Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Ans dan Nele (2008) menemukan bahwa individu yang mampu mengelolah karirnya dengan baik atau dengan sikap yang positif, akan membawa individu tersebut pada suatu keberhasilan dalam meningkatkan karirnya sehingga individu tersebut tidak akan mengalami stres yang berkepanjangan dan akan mengurangi tingkat kejenuhan.

Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif korelasional antara dua variabel dengan menggunakan metode penghitungan statistik tertentu sehingga akan diketahui ada atau tidak hubungan antara dua variabel yang diteliti.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian yaitu karyawan di PT. Multi Gemilang Indonesia Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 136 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampling yaitu *Random Sampling*, dilakukan dengan cara memilih setiap individu yang menjadi sampel secara *random*, hal ini biasanya dilakukan dengan menggunakan undian. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena sampel yang digunakan tidak memiliki kriteria-kriteria tertentu, yang terpenting adalah subjek sebagai karyawan yang sedang bekerja di perusahaan tersebut (Latipun, 2004).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Terdapat dua variabel yang dikaji, yaitu: variabel bebas berupa *burnout* dan variabel terikat berupa sikap terhadap pengembangan karir.

Burnout adalah sindrom psikologis yang terjadi pada pegawai yang melakukan tugas-tugas yang rutin dan monoton di tempat kerja sehingga pegawai tersebut akan mengalami stres yang berkepanjangan. Proses pengumpulan data *burnout* dilakukan dengan penyebaran skala *Burnout Maslac Inventarisasi* (BMI) dengan bentuk likert yang di dalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *burnout* yang dialami pegawai. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka *burnout* yang dirasakan pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka *burnout* yang dirasakan pegawai akan semakin rendah.

Sikap terhadap pengembangan karir adalah suatu sifat yang cenderung berubah-ubah, dimana para pegawai dan perusahaan yang bersangkutan mampu mengembangkan diri secara maksimal agar tujuan dari perusahaan dan pegawai tersebut dapat tercapai. Proses pengumpulan data sikap terhadap pengembangan karir ini dilakukan dengan penyebaran skala sikap terhadap pengembangan karir bentuk likert yang di dalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan sikap terhadap pengembangan karir pada pegawai. Semakin tinggi skor yang diperoleh menggambarkan kecenderungan sikap positif, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menggambarkan kecenderungan sikap yang negatif.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur penelitian diawali dengan tahap persiapan, yaitu menyiapkan skala, mencari lokasi penelitian yang relevan, dan mencari subjek penelitian. Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, yaitu menyebar skala pada subjek penelitian. Adapun analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi *product-moment* dari Pearson.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan kepada 136 subjek penelitian yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi subjek penelitian

Kategori	Karyawan
Lama Bekerja 13-20 tahun	3 (2,2%)
7-12 tahun	13 (9,6%)
1-6 tahun	120 (88,2%)
Jenis Kelamin Laki-laki	82 (60,3%)
Perempuan	54 (39,7%)

Dari keseluruhan sampel penelitian sebanyak 136 subjek diketahui rentang dari lamanya bekerja 13-20 tahun sebanyak 3 karyawan (2,2%), lama bekerja 7-12 tahun sebanyak 13 karyawan (9,6%), dan lama bekerja 1-6 tahun sebanyak 120 karyawan (88,2%). Sedangkan jika dilihat dari jenis kelamin untuk laki-laki sebanyak 82 (60,3%) dan perempuan sebanyak 54 (39,7%).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 136 karyawan, didapatkan karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif sebanyak 19 (14,0%) karyawan, karyawan yang cenderung netral sebanyak 36 (26,5%) karyawan, dan karyawan yang cenderung negatif sebanyak 81 (59,6%) karyawan.

Sedangkan untuk *burnout* dari 136 karyawan 61 (44,9%) karyawan masuk kategori tinggi, 65 (47,8%) karyawan masuk kategori sedang, dan 10 (7,4%) karyawan masuk dalam kategori rendah.

Tabel 2. Hasil Analisa

Skala	N	Mean	Std. Deviation	R	r ²	Sig	Ket.
Sikap terhadap pengembangan karir	136	91,07	12,684	-0,654	0,428	0,000	Signifikan
<i>Burnout</i>	136	21,96	4,380				

Hasil uji hipotesis berdasarkan analisa data yang dilakukan dengan uji korelasi *pearson-product momen*. Menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* adalah -0,654. Uji signifikansi menunjukkan hasil 0,000 ($p < 0,01$) berarti bahwa korelasi kedua variabel sangat signifikan. Selain itu, variabel sikap terhadap pengembangan karir memberi sumbangan efektif sebesar ($r^2 \times 100$) 42,8% terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil ini, maka dinyatakan bahwa hipotesis diterima artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *Burnout* pada karyawan.

DISKUSI

Dari data penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap terhadap pengembangan karir memang memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* pada karyawan. Hasilnya diperoleh bahwa sikap terhadap pengembangan karir cenderung negatif, hal ini berarti karyawan yang bekerja di PT. Multi Gemilang Indonesia yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat ini memiliki prestasi kerja yang kurang baik, tidak ada pengenalan oleh pihak lain, tidak setia terhadap organisasi, dll, sehingga menimbulkan *burnout* yang tinggi, artinya bahwa hipotesis yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian dan hipotesis diterima. Ada beberapa penelitian tentang *burnout* yang memang menyatakan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang negatif dengan beberapa variabel yang lain, seperti penelitian Nisfianor (2005), yang meneliti hubungan antara faktor organisasi dengan *burnout* pada guru, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara faktor organisasi dengan *burnout* pada guru, meskipun nilai hubungannya relatif kecil.

Sedangkan untuk mencapai karir yang baik karyawan sangat membutuhkan kerja keras serta motivasi yang kuat. Seperti penelitian Susanto (2003) menyatakan bahwa karyawan yang ingin memajukan karirnya akan bekerja lebih tekun untuk meningkatkan prestasinya di perusahaan dengan harapan pada saat evaluasi yang diadakan oleh perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karirnya.

Seorang karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, dalam artian karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, dikenal oleh pihak lain, setia terhadap organisasi, dan seterusnya, maka karyawan tersebut akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi dan optimis, sehingga *burnout* pada karyawan tersebut akan rendah.

Beda halnya ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dia lakukan tidak menyenangkan, maka seseorang tersebut akan memiliki *burnout* yang tinggi, artinya bahwa karyawan memiliki prestasi yang kurang baik, tidak ada pengenalan oleh pihak lain, tidak setia terhadap organisasi, dll, dan itu artinya bahwa karyawan tersebut memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung negatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan adanya hubungan signifikan yang negatif antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* pada karyawan. Dengan jumlah sampel keseluruhan yaitu 136 karyawan perusahaan di PT. Multi Gemilang Indonesia yang ada di Kabupaten Sumbawa Barat, yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung negatif sebanyak 81 karyawan (59,6%) terdapat 1 karyawan (0,7%) memiliki *burnout* rendah, 26 karyawan (19,1%) sedang, dan 54 karyawan (39,7%) yang memiliki *burnout* tinggi. Karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung netral sebanyak 36 karyawan (26,5%) terdapat 4 karyawan (2,9%) memiliki *burnout* rendah, 28 karyawan (20,6%) sedang, dan 4 karyawan (2,9%) yang *burnout*nya tinggi. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif berjumlah 19 karyawan (14,0%) terdapat sebanyak 5 karyawan (3,7%) memiliki *burnout* rendah, 11 karyawan (8,1%) sedang, dan 3 karyawan (2,2%) memiliki *burnout* tinggi. Jadi jika seseorang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung negatif, maka seseorang tersebut akan memiliki *burnout* yang tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung netral dan cenderung negatif, maka seseorang tersebut akan memiliki *burnout* yang rendah.

Berdasarkan pada uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, maka hal tersebut akan sangat berdampak pada prestasi mereka. Hasil tersebut sesuai dengan teori bahwa sikap terhadap pengembangan karir itu merupakan suatu sifat yang cenderung berubah-ubah, dimana seseorang akan berjuang untuk melaksanakan konsep dirinya dengan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya atau yang hampir mirip dengan ekspresi dirinya agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Allport, 2004; Super, 1978; Clawson, 1992). Bila dikaitkan dengan *burnout* bahwa gambaran seseorang yang *burnout* akan cenderung mengalami stres yang berkepanjangan sehingga akan menyebabkan kelelahan dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin (Maslac & Leiter, 1997). Sehingga ketika seseorang mampu membawa sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, maka seseorang tersebut tidak akan pernah menyerah dalam meraih tujuannya sehingga *burnout* akan rendah.

Sumbangan efektifitas sikap terhadap pengembangan karir sebesar 42,8% terhadap *burnout* pada karyawan perusahaan PT. Multi Gemilang Indonesia. Sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti tuntutan tugas dan lingkungan kerja (dalam Putra & Mulyadi, 2010).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian dari 136 karyawan perusahaan yang menjadi sampel penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima karena terdapat hubungan negatif yang signifikan antara sikap terhadap pengembangan karir dengan *burnout* pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $-0,654$ dengan nilai signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$).

Sumbangan efektif variable sikap terhadap pengembangan karir terhadap *burnout* sebesar $42,8\%$. untuk sisanya sebesar $57,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lainnya.

Implikasi dari peneliti, yaitu bagi karyawan diharapkan harus lebih meningkatkan sikap terhadap pengembangan karir, agar tujuan dari karyawan tersebut dapat tercapai dan tidak mengalami *burnout*. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan menjadi masukan untuk membuat program-program yang mana program tersebut dapat membantu karyawan memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti sikap terhadap pengembangan karir dengan mengkategorikan subjek berdasarkan lamanya subjek bekerja.

REFERENSI

- Alwisol. (2004). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- C. Maslach., Michael P., Leiter., Wilmar B., & Schaufeli (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Clawson, J. G., et al. (1992). *Self-assessment and career development*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Dayakisni, T., & Hudaniah. (2006). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press.
- Gene, A., Kevin J., Eschleman., Nathan A., & Bowling (2009). Relationships between personality variables and *Burnout*: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23, (3), 244-263.
- Hansen, L., Sunny., & Rapoza, R. S. (1978). *Career development and counseling of women*. USA: Charles C Thomas Publisher.
- Latipun. (2004). *Psikologi eksperimen*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, Anwar, Perabu. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: the maslach burnout inventory manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nisfiannoor, M. (2005). Hubungan antara faktor organisasi dengan burnout pada guru. *Jurnal phronesis*, 8, (2), 119-132.
- Putra., Yanuar, S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor job demand terhadap kinerja dengan Burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Jurnal manajemen & kewirausahaan*, 3, (6).
- Reza, M., A. A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). How does personality affect on job burnout?. *Economics and Finance*, 2, (2).
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behaviour; Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall, Inc..
- Rhebergen, B., & Wognum, I. (1997). supporting the career development of older employees: an HRD study in a dutch company. *Training and development*, 1, (3) 1360-3736.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. (Edisi II)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16. 501-510.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutanto., & Eddy, M. (2003). Hubungan antara temperament karyawan, pemberian kompensasi, dan jenjang karier yang tersedia terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5, (1).
- Umar, H. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama .
- Vos De Ans., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of vocational behavior*, 73, 449-456.