



## Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan Generasi Y Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Retno Febryanti\*, Desita Dyah Damayanti, Karina Putri Alamanda

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jalan Juanda No. 15, Samarinda, Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat *burnout* yang dimiliki oleh karyawan generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis penelitian korelasi. Pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek pada penelitian ini yaitu 49 karyawan generasi Y baik laki-laki dan perempuan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi *spss 26*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tingkat stres kerja terhadap tingkat perilaku *burnout* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang menunjukkan nilai koefisien korelasi stres kerja terhadap *burnout* sebesar 0.453 dengan  $p = 0.001$  ( $sig < 0.05$ ). Hasil analisis persentase kategori tingkat stres kerja karyawan yang lebih dominan yaitu kategori sedang dengan 93.3%, sedangkan persentase tingkat *burnout* yang lebih dominan juga dikategori sedang yaitu 55.1%. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dimiliki karyawan.

**Kata kunci** : Stres Kerja; *Burnout*; Generasi Y.

### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress level on burnout level of Y Generation employees at Muhammadiyah University of East Kalimantan. This research used quantitative methods with correlation research and using purposive sampling technique. The subjects in this study were 49 Generation Y employees, both male and female, at the Muhammadiyah University of East Kalimantan. The data analysis technique used in this study was simple regression analysis with SPSS 26 application. The results showed that there was an effect of work stress level on burnout level in employees of Muhammadiyah University of East Kalimantan, which showed the value of correlation coefficient of work stress level on burnout level was 0.453 with  $p = 0.001$  ( $sig < 0.05$ ). Analysis results of the percentage category of employee work stress level that is more dominant is the medium category with 93.3%, while the percentage of the burnout level that is more dominant is also in the moderate category, namely 55.1%. The concluded that the higher the employee's work stress level, the higher the burnout level of the employee.

**Keywords** : Work Stress; Burnout; Y Generation.

© 2023 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

### A. Pendahuluan

Suatu perusahaan atau organisasi, memiliki karyawan yang mempunyai peran penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Sebuah organisasi tidak akan terlepas dari dukungan manusia baik secara keanggotaan maupun pengurusnya. Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi tergantung manusia yang terlibat didalamnya yang berarti berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dapat terlihat dari keterampilan dan kualitas bekerja karyawan tersebut. Hayati & Fitria, (2018) berpendapat bahwa agar terciptanya sebuah perusahaan yang mampu bekerja dengan baik dan efisien oleh sebab itu sumber daya manusia harus dapat di kembangkan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi. Terdapat tiga generasi dalam lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu generasi *baby boomer* yang lahir

pada tahun 1943 – 1964, kemudian generasi X yang lahir pada tahun 1965 – 1980, serta generasi Y atau millennial yang lahir pada tahun 1981-2000 (Mulyanti, 2021).

Menurut Mulyanti (2021) Gen Y atau Millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1981 – 2000, generasi tersebut akan memasuki tenaga kerja pada pasar global. Generasi ini lebih termotivasi untuk dapat memiliki posisi yang tinggi, menginginkan penghasilan yang tinggi namun kurang peduli akan persetujuan sosial (Mulyanti, 2021). Solnet & Hood (2008) menjelaskan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh generasi Y yaitu menyukai tantangan, dan mempunyai jiwa toleransi yang rendah mengenai kebosanan. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan generasi Y lebih rentan mengalami stres dibandingkan dari generasi sebelumnya stres yang rentan tinggi menunjukkan dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan generasi y lebih rentan mengalami stres dibandingkan dari generasi sebelumnya stres yang rentan tinggi menunjukkan dapat mempengaruhi produktivitas seseorang (Oktaviani & Purba, 2018).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Juniman (2018) yang di temukan dalam CNN Indonesia menyatakan bahwa 28% generasi y dengan usia sekitar 18-38 tahun akan lebih mudah merasakan tertekan dilingkungan kerja dibandingkan *partner* kerja lainnya yang berasal dari Gen X. Stres muncul akibat adanya sebuah perubahan yang dapat mengganggu keseimbangan tubuh manusia ataupun juga berasal dari adanya tekanan-tekanan baik bersifat fisik ataupun psikologis. Hal tersebut dapat mengakibatkan efek negatif terhadap kinerja karyawan apabila yang terjadi tersebut adalah *distres* atau stres kerja negatif (Hidayati, Purwanto, dan Yuwanto, 2018).

Menurut WHO *burnout* merupakan fenomena yang kerap terjadi di dunia kerja hal tersebut terjadi karena keadaan stres kerja yang belum dapat dikelola dengan baik, stres kerja yang dirasakan oleh karawan yang tidak dapat dikelola dengan baik selanjutnya dapat mengakibatkan munculnya *burnout* (Marisa & Utami, 2021). Pendapat tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Rahmawati (2013) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja di perusahaan batubara. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diperoleh sumbangan efektif sebesar 60% stres kerja mempengaruhi *burnout* sedangkan 40% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya (Rahmawati, 2013).

Maslach (Rahmawati, 2013) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan suatu gejala psikologis yang terdiri dari tiga aspek yakni *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *low of personal accomplishment*. Crosby (Rahmawati, 2013) berpendapat bahwa *burnout* dapat terjadi karena kurangnya rasa dihargai atas pekerjaan yang selama ini dikerjakan, hal tersebut juga dapat diamati dengan melihat tinggi rendahnya tingkat pengunduran diri serta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema serupa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur khususnya pada karyawan generasi Y.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan untuk dapat mencari hubungan antar dua variabel, dengan menggunakan variabel independen (stres kerja) dan variabel dependen (*burnout*). Populasi pada penelitian ini yaitu 49 karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Generasi Y. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam melakukan pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden, yang diberikan secara langsung kepada responden, ataupun melalui internet.

Kuesioner ini menggunakan skala likert sebagai pengukur variabel. Variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi sebuah indikator, kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik untuk menyusun sebuah item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan (Sugiyono, 2012).

### C. Hasil dan Pembahasan

Responden pada penelitian ini berjumlah 49 orang yang merupakan tenaga kerja atau staf Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Generasi Y. Karakteristik dalam responden ini yaitu tahun lahir serta jenis kelamin.

**Tabel 1 Data Demografi Berdasarkan Tahun Lahir**

| Tahun Lahir | Jumlah (orang) |
|-------------|----------------|
| 1980-1984   | 8              |
| 1985-1989   | 11             |
| 1990-1994   | 22             |
| 1995-2000   | 8              |

**Tabel 2 Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|--------|
| Laki-Laki     | 25     |
| Perempuan     | 24     |

Berdasarkan uji statistik deskriptif pada tabel diatas menyatakan bahwa staf Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur terbanyak pada tahun 1993 dengan jumlah 9 orang, kemudian untuk jenis kelamin berdasarkan data terbukti lebih banyak staf berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                                     | P     | Keterangan           |
|--|-------|----------------------|
| Pengaruh stres kerja terhadap <i>burnout</i> | 0,200 | Berdistribusi normal |

Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. kemudian jika nilai signifikansi  $< 0.05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                                     | P     | Keterangan    |
|--|-------|---------------|
| Pengaruh stres kerja terhadap <i>burnout</i> | 0,377 | <i>Linier</i> |

Berdasarkan tabel uji anova diatas dapat diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0.377, dengan taraf signifikan linier sebesar 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (stres kerja) dengan variabel terikat (*burnout*).

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

| Variabel                                     | F      | Sig.  | R     | R Square |
|--|--------|-------|-------|----------|
| Pengaruh stres kerja terhadap <i>burnout</i> | 12.145 | 0.001 | 0.453 | 0.205    |

Berdasarkan nilai korelasi (R) pada tabel *model summary* diatas 0.453 dan *output* memperoleh koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.205, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (*burnout*) adalah 20.5%.

**Tabel 6 Kategorisasi Skor Variabel Stres Kerja**

| No | Interval    | Kategori | Mean  | N  | Presentase% |
|----|-------------|----------|-------|----|-------------|
| 1. | 45 < X      | Tinggi   |       | 2  | 4.1%        |
| 2. | 30 < X < 45 | Sedang   | 36.37 | 46 | 93.9%       |
| 3. | X < 30      | Rendah   |       | 1  | 2.0%        |
|    | Total       |          |       | 49 | 100%        |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa subjek dengan presentase skala stres kerja memiliki tingkat stres kerja yang sedang dengan hasil yang diperoleh 93.9%, kemudian untuk tinggi dengan hasil 4,1%, pada kategori tinggi diperoleh hasil 2.0% Dapat dikatakan bahwa Staf Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur memiliki stres kerja dengan kategori sedang.

**Tabel 8 Kategorisasi Skor Variabel *Burnout***

| No | Interval      | Kategori | Mean  | N  | Presentase (%) |
|----|---------------|----------|-------|----|----------------|
| 1. | $39 < X$      | Tinggi   |       | 0  |                |
| 2. | $26 < X < 39$ | Sedang   | 25.24 | 22 | 55.1%          |
| 3. | $X < 26$      | Rendah   |       | 27 | 44.9%          |
|    | Total         |          |       | 49 | 100%           |

Berdasarkan tabel diatas maka subjek dengan tingkat presentase *burnout* memiliki tingkat yang sedang. Hal ini dapat diketahui dari data yang menunjukkan hasil 55.1%, 44.9% berada pada kategori rendah. Maka dapat dikatakan bahwa staf Univesitas Muhammdiyah Kalimantan Timur berada pada kategori sedang

Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana, maka diperoleh hasil signifikan penelitian sebesar 0.377 ( $p < 0.05$ ). maka hipotesis hasil dari uji hipotesis pada variabel stres kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Uji koefisien yang diperoleh dari hasil *output* yang artinya bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* sebesar 20.5%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti adanya pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Generasi Y.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Survival & Satriyo (2014) menyatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah *burnout*. *Burnout* digambarkan sebagai ketidakmampuan seseorang dalam mengelola kelelahan, kehausan atau gagal dalam menanggapi tuntutan yang berlebihan. Stres kerja merupakan salah satu contoh kurangnya pengelolaan sumber daya manusia yang tidak dapat di kelola dengan baik, stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi dari tubuh terhadap tekanan yang iberikan hal ini disebabkan karena adanya beban kerja yang tidak dapat ditanggung dalam rentan waktu tertentu secara terus menerus.

Stres yaitu kondisi dinamik seseorang yang dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan yang sesuai dengan harapan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka hal tersebut dapat memberikan dampak pada stres kerja dan memberikan dampak buruk bagi karyawan (Martini, Sari, & Swandewi, 2021). *Burnout* yaitu proses psikologis dari hasil stres yang diperoleh dari pekerjaan yang tak dapat dilepaskan kemudian hal tersebut dapat menyebabkan lelah secara emosional, adanya perubahan, kepribadian, serta penurunan dalam mencapai prestasi kerja. Akibat dari adanya *burnout* tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi jenuh serta lelah dalam pekerjaan, dan dapat menimbulkan menurunnya semangat dalam bekerja (Agniya & Aulia, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) yang menemukan bahwa stres kerja berhubungan dengan *burnout* pada karyawan di perusahaan batubara. Maslach dkk (Rahmawati, 2013) menjelaskan bahwa Ketika seseorang mengalami *burnout* dapat menimbulkan sikap negatif terhadap diri sendiri, pekerjaan dan orang lain serta perusahaan, selain itu juga lebih apatis, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, merasa rendah diri yang terlalu berlebihan sehingga sulit mencapai suatu tujuan atau prestasi pada pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri (2013) menyatakan bahwa sebagian besar responden mengalami gejala yang sering dialami adalah berupa gangguan tidur atau sulit tidur, sulit

berkonsentrasi, dan perasaan lelah serta pusing. Penelitian yang dilakukan oleh Priyantika (2018) menyatakan bahwa indikator gejala fisiologis dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Yang memiliki arti pada karyawan departemen teknik ini sering mengalami sakit kepala akibat dari adanya beban pekerjaan.

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Generasi Y". Maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pekerja maka akan semakin tinggi *burnout* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur khususnya yang termasuk generasi Y.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu minimnya jumlah responden karena peneliti mengkhususkan subjek pada penelitian ini yaitu karyawan yang tergolong generasi Y saja sehingga hasil penelitian ini tidak dapat di generalisasi pada keseluruhan karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya ialah untuk dapat melakukan penelitian lain tentang variabel stres yang dapat dikaitkan dengan variabel lain khususnya penelitian-penelitian eksperimen sehingga subjek dapat memiliki tambahan pengetahuan tentang cara menurunkan tingkat stres di dunia kerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Cooper, Cary dan Straw, Alisan. (1995). *Stres Manajemen yang Sukses dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Banc.
- Cresewell, J. (2015). *Perencanaan, pelaksana, dan evaluasi riset kualitatif & kuantitatif (ed.5)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Gayatri, R. D (2017). *Hubungan Antara Keterkaitan Kerja Pada Pramugari*. Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Hayati, I., Fitria, S. (2018). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi It. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(1), 99236.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jum'ati, N., Wusma, H. (2013). Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Marisa, P. A. A., Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stress Kerja Dan Hardiness Pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>

- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Mizmir, (2011). *Hubungan Burnout Dengan Kepuasan kerja Perpustakawan Di Pusat Jasa Perpustakaan Dan Informasi perpustakaan Dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*. Fakultas Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, Depok.
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-nilai Kerja Generasi Baby Boomer Generasi X Dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.251>
- Oktaviani, T.E., Purba, P. . (2018). Pengaruh workplace spirituality terhadap organization commitment dengan work stress sebagai variable mediator pada karyawan bank generasi y di surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1993), 50–59.
- Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296–305.
- Juniman, T. P. (2018) Studi milenial lebih stres di kantor dibanding usia lain. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>. Diakses pada 13 Mei 2022.
- Rahmawati, Y., Amir, M. (2013). Hubungan antara stress kerja dengan burnout pada karyawan bagian operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta; Solo.
- Rizkiati, K., Satrya, A. (2016). Analisis pengaruh mentoring functions dan organizational socialization terhadap role stres, burnout, dan turnover intention pada generasi Y di rumah sakit di jabodetabek. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 353–364.
- Rizq, R. F. (2019). Pengaruh stress kerja dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Skripsi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Setiawan, I.A., Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 1(3), 1–7.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 59-68.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta cv
- Tunjung, S (2011). Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1).
- Wardah, W., Tampubolon, K. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian burnout perawat di rumah sakit santa maria pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 11(1), 74. <https://doi.org/10.30633/jkms.v11i1.264>
- Widhianingtanti, L. T., & Luijtelaar, G. Van. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>