
Burnout Karyawan Swasta Di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah

Faridlatul Latifah
Pendamping Sosial Jakarta Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara empiris tentang burnout karyawan karyawan swasta di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah. Burnout merupakan keadaan yang sering dialami oleh manusia, burnout adalah suatu reaksi yang menegangkan karena adanya tekanan dari perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya penanganan burnout meliputi, kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental yang dialami oleh karyawan Swasta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik cluster sampling dengan jumlah sampel 96 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, observasi, dan studi dokumentasi. Uji validitas menggunakan validitas muka dan uji realibilitas menggunakan teknik belah dua (Split half) dengan hasil 0,965 termasuk kategori sangat kuat (sangat reliable). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan emosional termasuk dalam kategori tinggi yaitu dengan skor 4.807, sedangkan kelelahan fisik 7.557 dalam kategori sedang dan kelelahan mental 1.888 berada dalam kategori sedang. Berdasarkan perhitungan tersebut maka kelelahan emosional merupakan aspek burnout yang paling tinggi dialami karyawan, maka perlunya pengembangan strategi penanganan burnout dikalangan karyawan swasta.

Kata Kunci : Burnout, pekerja sosial industri.

ABSTRACT

This study aims to empirically describe the burnout experienced by private employees in Pati Regency, Central Java Province. Burnout is a condition commonly experienced by individuals, characterized as a stressful reaction due to pressure from the company. Therefore, addressing burnout, which includes physical exhaustion, emotional exhaustion, and mental exhaustion experienced by private employees, is essential. This research uses a quantitative method with a descriptive research design. The sampling technique employed is cluster sampling, with a total sample of 96 respondents. Data collection techniques include questionnaires, observations, and documentation studies. Validity testing uses face validity, and reliability testing utilizes the split-half technique with a result of 0.965, which falls into the very strong (highly reliable) category. The results of the study indicate that emotional exhaustion falls into the high category with a score of 4,807, while physical exhaustion scores 7,557 in the moderate category, and mental exhaustion scores 1,888 in the moderate category. Based on these calculations, emotional exhaustion is the highest aspect of burnout experienced by employees, highlighting the need for developing burnout management strategies among private employees.

Keywords: Burnout, industrial social work.

Korespondensi mengenai artikel penelitian ini dapat ditujukan kepada Faridlatul Latifah melalui e-mail: faridlatullatifah@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan kehidupan dewasa ini sebagian masyarakat kota besar maupun kecil selalu sibuk dengan aktifitas sehari-hari. Dalam setiap aktivitas yang dijalani oleh masyarakat terkadang diiringi dengan mengkonsumsi makanan baik makanan berat maupun makanan ringan. Saat ini perusahaan industri makanan dan minuman di Indonesia sudah semakin berkembang pesat. Dibandingkan dengan industri lainnya, perusahaan industri makanan mendapatkan peluang yang sangat besar untuk terus berkembang. Terdapat 410 perusahaan yang terdaftar dalam GPMMI (Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia). (sumber: <http://www.gapmmi.or.id/?pilih=hal&id=7>).

Sumber daya manusia atau tenaga kerja karyawan swasta yang bekerja pada sebuah perusahaan di kabupaten pati berjumlah + 6.526 orang. Terbagi menjadi tiga bagian yaitu karyawan bulanan, harian tetap dan kontrak. Distribusi rinci jumlah tenaga kerja untuk tiga jenis karyawan tersebut yaitu karyawan bulanan sebanyak 184 orang, karyawan harian tetap sebanyak 1.581 orang dan karyawan kontrak sebanyak 4.784 orang. (manager Operasional, 2023)

Dalam pelaksanaan pekerjaan hariannya, karyawan sebuah Perusahaan dibagi menjadi dua macam jam kerja yaitu karyawan non shift (karyawan harian tetap) dan karyawan shift (karyawan kontrak). Karyawan non shift (harian tetap) bekerja dengan durasi 8 jam 45 menit dari jam 07.00 sampai dengan 15.45 WIB. Karyawan shift (kontrak) memiliki durasi waktu yang hampir sama yaitu 9 jam dengan waktu jam kerja yang berbeda-beda yaitu shift 1 dari 06.30 sampai 15.00 WIB, shift 2 dari 14.30 sampai 23.00 WIB dan shift 3 dari 22.30 sampai dengan 07.00 WIB.

Tuntutan perusahaan yang semakin tinggi dan persaingan keras di tempat kerja membuat karyawan mudah mengalami stress dan depresi. Kinerja dari setiap karyawan dituntut untuk semakin meningkat dan membaik karena karyawan yang kinerjanya menurun akan terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Persaingan yang begitu ketat membuat karyawan mengalami stress yang cukup tinggi mengakibatkan terganggunya keberfungsian fisik, emosional, dan psikis. Stress yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Keadaan tersebut diperkuat dengan banyaknya para karyawan pada suatu perusahaan yang ijin sakit mencapai dua puluhan orang setiap minggunya dan setiap bulannya terdapat 2.314 karyawan yang datang ke klinik kesehatan untuk konsultasi dengan dokter, serta terdapat beberapa karyawan yang bolos kerja di setiap harinya. Selain itu pekerja juga banyak yang mengalami penurunan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan juga menurun. Keadaan yang seperti ini yang disebut dengan burnout. Sumber data didapatkan dalam bulan November 2023 dari manager sebuah perusahaan. Leatz dan Stolar dalam Imelda (2004:10) menyatakan burnout adalah kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan yang tinggi. Burnout bukan suatu gejala dari tekanan kerja namun hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius.

Beberapa penelitian menemukan bahwa hampir semua penderita burnout pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimis dan memiliki prinsip yang kuat, serta mau bekerja untuk

meraih prestasi. Burnout yang dialami oleh para pekerja akhirnya membawa dampak yang kurang baik terhadap kualitas kerja karyawan menjadi kurang semangat, sering sakit-sakitan dan mudah tersinggung. Hal ini mengganggu aktivitas kerja dan mempengaruhi kualitas barang/kualitas pelayanan yang dihasilkan menurun.

Dunia bisnis dan industri di Indonesia jarang melibatkan pekerjaan sosial didalamnya. Di negara lain setting pekerjaan sosial sudah masuk ke hampir semua pekerjaan, mulai dari panti sosial, lembaga rehabilitasi sosial, sekolah dan industri. Banyak pekerja sosial yang bekerja di dunia industri, yaitu di perusahaan-perusahaan. Kemudian muncullah istilah pekerjaan sosial industri (PSI) atau industrial social work (Suharto:2007).

Bidang utama yang digeluti pekerjaan sosial adalah bidang kesejahteraan yang menyangkut pengorganisasian pelayanan sosial, perlindungan sosial dan pengembangan masyarakat. Perlindungan sosial termasuk didalamnya jaminan sosial yang mencakup bantuan sosial dan asuransi sosial. Pelayanan sosial yang dilakukan pekerjaan sosial industri dalam hal ini adalah memberikan pelayanan kepada pegawai, konsumen dan masyarakat sekitar perusahaan. Berbagai program dan pelayanan langsung umumnya diarahkan untuk membantu para pegawai dalam menghadapi gangguan fisik, mental, masalah keluarga, dan masalah sosial yang langsung maupun tak langsung berkaitan dengan peranannya sebagai pegawai (Suharto:2007).

Burnout karyawan yang dibiarkan dalam waktu yang lama akan mengganggu keberfungsian sosialnya, seperti mengganggu perannya sebagai karyawan di perusahaan, jika karyawan tidak bisa menjalankan tugasnya sebagai karyawan maka perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), jika karyawan kehilangan pekerjaan maka tidak akan mencukupi kebutuhannya. Terganggunya keberfungsian sosial yang dialami pekerja masuk dalam masalah sosial yang dialami pegawai yang harus dilayani oleh pekerja sosial industri. Penanganan yang dilakukan oleh pekerja sosial industri bertujuan untuk membantu karyawan agar bisa berfungsi sosial sesuai dengan peranannya. Peran pekerja sosial industri dalam penanganan burnout adalah sebagai konselor, mediator dan broker.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta tingkat burnout yang dialami oleh karyawan swasta di Kabupaten Pati. Menurut Burhan Bungin, metode deskriptif berguna untuk menggambarkan berbagai kondisi dan situasi yang terjadi di masyarakat. Namun, metode kuantitatif deskriptif memiliki kelemahan, yaitu tidak dapat mendalami fenomena secara detail seperti pada metode kualitatif, sehingga hasilnya cenderung dangkal dan hanya menguliti permukaan masalah. Burhan Bungin (2001 :101). Populasi penelitian meliputi karyawan swasta dalam sebuah perusahaan sebanyak 2.209 orang. Sampel diambil dengan teknik random sampling, berdasarkan rumus Slovin, menghasilkan 96 sampel. Burnout dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga aspek kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami oleh karyawan, dengan mempertimbangkan gejala-gejala seperti sakit kepala, depresi, dan sikap sinis. Teknik pengumpulan data melalui angket dan studi dokumentasi. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk mengukur burnout. Skala ini menilai responden berdasarkan jawaban dengan gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Uji validitas alat ukur dilakukan dengan uji validitas muka, yang dikonsultasikan kepada ahli, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan teknik belah dua (split half) dan dianalisis menggunakan rumus

Spearman Brown. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,965, yang termasuk kategori sangat kuat, sehingga kuesioner dianggap konsisten dan reliabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa melakukan generalisasi. Data diolah menggunakan program SPSS dan disajikan dalam bentuk tabel serta persentase. Kategori data seperti rendah, sedang, dan tinggi ditentukan melalui perhitungan skor tertinggi, skor terendah, range, dan interval kelas.

HASIL

Sistem tenaga kerja (karyawan swasta) pada sebuah perusahaan terbagi menjadi 3 (tiga) golongan yaitu karyawan harian kontrak, karyawan harian tetap dan karyawan bulanan. Semua divisi yang ada, memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Jumlah karyawan tercatat sampai dengan tahun 2023 terdapat 4.659 jiwa.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Swasta Berdasarkan Jenis Ketetapan Kerja
Tahun 2023

No.	Jenis karyawan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase %
		Laki- laki	Perempuan		
1	Karyawan Bulanan	413	215	628	13%
2	Karyawan Harian Tetap	403	1178	1581	34%
3	Karyawan Harian Kontrak	551	1899	2450	53%
	Jumlah	1367	3292	4659	100%

Sumber: Data Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan swasta dalam penelitian ini adalah karyawan harian kontrak dengan persentase 53% yang berjumlah 2.450 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan harian kontrak dibandingkan karyawan tetap.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat dari berbagai aspek seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja. Dalam penelitian ini karakteristik responden memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian burnout terhadap karyawan seperti tinggi, sedang maupun rendahnya burnout yang dialami oleh masing-masing responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah **96 orang** yang telah memenuhi kriteria sebagai objek penelitian, yaitu karyawan harian tetap baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, usia merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang dalam memecahkan maupun menindaklanjuti suatu permasalahan yang ada. Selain itu usia dapat menunjukkan kemampuan seseorang dalam mengembangkan pengetahuan, karir dan pengalaman yang di miliki oleh responden dalam penelitian tersebut.

Tabel 2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-32	46	47,92

2	33-40	43	44,79
3	41-49	7	7,29
	Jumlah	96	100,00

Sumber: data hasil penelitian tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden paling banyak didominasi responden yang berusia 25-32 tahun. hal ini menunjukkan bahwa sebuah perusahaan di Kabupaten Pati, banyak mempekerjakan karyawan yang masih usia produktif. Setiap divisi yang ada ditempati oleh karyawan dengan berbagai variasi usia. Faktor usia sangat mempengaruhi kinerja sebuah pabrik seperti terpenuhinya keinginan konsumen, hasil produksi maupun capaian target tertentu suatu perusahaan. Berkaitan dengan usia produktif tersebut bila tidak di bekali dan tidak diberikan pengetahuan yang cukup dalam bekerja, maka permasalahan dalam pekerjaan akan semakin luas.

Aspek Kelelahan Fisik

Gambaran aspek kelelahan fisik responden dapat dilihat dari 26 pernyataan yang telah dijabarkan pada tabel 4. 7 Sampai dengan dengan tabel 4.32. total skor untuk aspek kelelahan fisik pada *burnout* karyawan swasta berdasarkan tabel 4.32 adalah 7.577 dan nilai ideal sebesar 12.480. Adapun skor maksimal dan skor minimal sebagai berikut:

Skor maksimal= nilai tertinggi x jumlah soal x jumlah responden

$$= 5 \times 26 \times 96$$

$$= 12.480$$

Skor minimal = nilai terendah x jumlah soal x jumlah responden

$$= 1 \times 26 \times 96$$

$$= 2.496$$

Panjang interval =

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

$$= \frac{12.480 - 2.496}{3}$$

$$= \frac{10.984}{3}$$

$$= 3.661$$

$$9.984$$

$$= \frac{10.984}{3}$$

$$= 3.661$$

Kelas interval = (skor terendah + panjang interval) -1

Rendah = 2496 – 5.823

Sedang = 5.824 – 9.151

Tinggi = 9.151 – 12.480

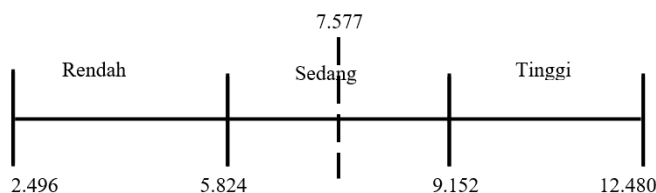
Tabel 3

Skor jawaban responden tentang aspek kelelahan fisik pada *burnout* karyawan swasta

No	Skor Kelelahan Fisik	Jumlah
1	Nilai maksimal	12.480
2	Nilai minimal	2.496
3	Nilai hasil penelitian/empiric	7.577

Sumber: Data Hasil Rekapitulasi Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai maksimal diperoleh dari hasil perhitungan nilai tertinggi dikali dijumlah pernyataan dan dikali jumlah responden dengan nilai 12.480. hal yang sama dilakukan untuk menentukan nilai terendah yaitu nilai terendah dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden diperoleh hasil 2.496. sedangkan nilai empiric diperoleh dari skor hasil perhitungan angket keseluruhan kemudian diperoleh hasil 7.577 yang dapat dilihat pada garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum, secara keseluruhan skor tanggapan responden mengenai aspek kelelahan fisik dalam burnout karyawan swasta di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah sebesar 7.577 masuk dalam kategori sedang.

Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil pernyataan jawaban dari responden terkait aspek kelelahan emosional terhadap burnout pada karyawan karyawan swasta, menunjukkan total skor untuk aspek kelelahan emosional sebesar 4.807. Adapun skor maksimal dan minimal diperoleh dari hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= \text{nilai tertinggi} \times \text{jumlah soal} \times \text{jumlah responden} \\ &= 5 \times 13 \times 96 \\ &= 6.240 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{nilai terendah} \times \text{jumlah soal} \times \text{jumlah responden} \\ &= 1 \times 13 \times 96 \\ &= 1.248 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Panjang interval} &= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas interval}} \\ &= \frac{6.240 - 1.248}{3} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{4.992}{3} \\ &= 1.664 \end{aligned}$$

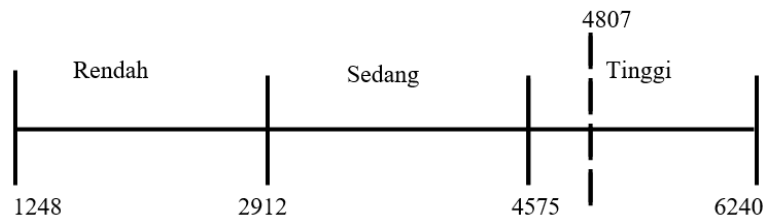
$$\begin{aligned} \text{Kelas interval} &= (\text{skor terendah} + \text{panjang interval}) - 1 \\ \text{Rendah} &= 1.248 - 2.911 \\ \text{Sedang} &= 2.912 - 4.575 \\ \text{Tinggi} &= 4.576 - 6.240 \end{aligned}$$

Tabel 4
Skor jawaban responden tentang aspek kelelahan emosional pada burnout karyawan Swasta di Kabupaten Patio

No	Skor Kelelahan emosional	Jumlah
1	Nilai maksimal	6240
2	Nilai minimal	1248
3	Nilai hasil penelitian/empiric	4807

Sumber: Data Hasil Rekapitulasi Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai maksimal diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai 6.240. Nilai minimal diperoleh dengan hasil 1.248. Sedangkan nilai hasil penelitian/skor empiric adalah skor perhitungan angket dengan total skor 4.807 yang dapat dilihat pada garis kontinum. Berdasarkan garis kontinum, secara keseluruhan skor tanggapan responden mengenai aspek kelelahan emosional dalam burnout karyawan Sawasta di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah sebesar 4807 masuk dalam kategori tinggi.



Kelelahan mental

Berdasarkan hasil pernyataan jawaban dari responden terkait aspek kelelahan mental terhadap burnout pada karyawan swasta di Kabupaten Pati, total skor untuk aspek kelelahan mental sebesar 4.807. Selanjutnya untuk mengetahui hasil yang lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3 sebagaiberikut:

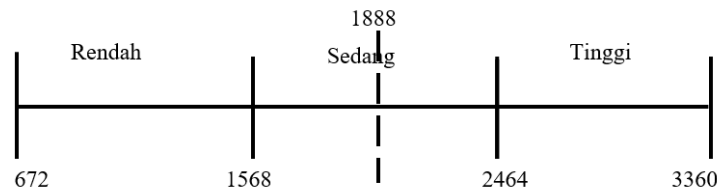
Tabel 5
Skor jawaban responden tentang aspek kelelahan mental pada burnout karyawan Swasta

No	Skor Kelelahan Fisik	Jumlah
1	Nilai maksimal	3360
2	Nilai minimal	672
3	Nilai hasil penelitian/empiric	1888

Sumber: Data Hasil Rekapitulasi Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, nilai maksimal diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai 3.360. Nilai minimal diperoleh dengan hasil 672. Sedangkan nilai hasil penelitian/skor empiric adalah skor perhitungan angket dengan total skor 1.888 yang dapat dilihat pada garis kontinum. Berdasarkan garis kontinum, secara keseluruhan skor tanggapan responden mengenai aspek kelelahan mental dalam

burnout karyawan swasta di Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah sebesar 1.888 masuk dalam kategori sedang.



PEMBAHASAN

Menurut Pines dan Aronson (1981:17) *Burnout have three basic components: physical, emotional, and mental exhaustion*. Burnout memiliki tiga komponen yaitu kelelahan fisik, emosional dan kelelahan mental. Hal tersebut di perkuat oleh penelitian Sutjipto (2001). Menurut Arden (2002:125), job burnout bisa diakibatkan oleh kekurangan variasi atau tantangan. Padamnya semangat kerja diakibatkan oleh perasaan bahwa pekerjaan itu hambar; mungkin membosankan, tidak membangkitkan semangat, dan tidak menarik.

Menurut Farber (1983:4-9), *In general, burnout can be conceptualized as a function of stresses engendered by individual, work related, and societal factors*. Hal tersebut menjelaskan bahwa burnout memiliki faktor dari dalam individu/pribadi, faktor hubungan pekerjaan dan faktor sosial. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2 pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Alam S, dalam Subodo (1997:15) bahwa Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun. Menurut David (1997:16) peran karyawan adalah mempunyai komitmen terhadap diri sendiri untuk pengembangan diri mereka secara kontinu, dan mendukung usaha untuk menghubungkan hal ini dengan efektivitas organisasi.

Burnout adalah kondisi kelelahan yang dapat mengganggu keberfungsian sosial seseorang, yang membuat peran pekerjaan sosial menjadi relevan dalam penanganannya. Pekerjaan sosial bertujuan untuk membantu individu, kelompok, atau masyarakat dalam meningkatkan kemampuan keberfungsian sosial mereka, baik melalui intervensi langsung, terapi, atau rehabilitasi. Menurut berbagai ahli seperti Zastrow dan Adi Fahrudin (2012), pekerjaan sosial tidak hanya memperbaiki kemampuan seseorang dalam menjalankan peran sosialnya, tetapi juga berupaya menciptakan kondisi sosial yang mendukung tujuan tersebut.

Dalam konteks burnout, pekerja sosial memiliki fungsi penting dalam menghubungkan individu dengan sumber daya yang dibutuhkan, mengatasi masalah sosial, dan memengaruhi kebijakan sosial yang relevan. Misalnya, pelayanan sosial yang terorganisir dapat membantu karyawan yang mengalami burnout dengan memberikan dukungan, rehabilitasi, dan fasilitas interaksi dengan sistem sumber. Berdasarkan metode yang digunakan, social group work menjadi salah satu pendekatan yang efektif

dalam penanganan burnout, karena dapat meningkatkan kualitas hubungan sosial antar individu dan mengurangi tekanan yang dirasakan.

Aspek kelelahan Fisik

Berdasarkan hasil penelitian mengenai burnout karyawan swasta di Kabupaten Pati, total skor aktual sebesar 14.272 masuk dalam kategori sedang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kelelahan fisik memiliki skor aktual sebesar 7.577, yang termasuk dalam kategori sedang. Menurut Pines dan Aronson, salah satu aspek burnout adalah kelelahan fisik, yang ditandai oleh lemahnya energi, perasaan lelah, serta gejala fisik seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, ketegangan pada otot leher dan bahu, sulit tidur, mual, dan perubahan nafsu makan. Kelelahan fisik ini juga ditandai oleh energi yang rendah atau lemah, rasa letih yang kronis, dan kelemahan fisik. Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016)..Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terkait kelelahan fisik, dapat disimpulkan bahwa burnout karyawan swasta di Kabupaten Pati, berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa gejala fisik yang dialami oleh karyawan tidak tergolong kronis atau parah. Kelelahan fisik yang biasa terjadi masih bisa ditangani dengan berobat ke klinik perusahaan. Kelelahan fisik yang biasa terjadi adalah berupa sakit kepala, otot kram, sakit punggung, dan sakit ringan berupa magg, batuk dan flu. Bahkan sebagian sakit yang dialami oleh karyawan karena mempunyai riwayat penyakit sebelum bekerja.

Aspek kelelahan emosional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan-pernyataan yang membahas aspek kelelahan emosional dengan skor aktual sebesar 4.807 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional karyawan swasta masuk dalam kategori tinggi. Menurut Pines dan Aronson dalam burnout aspek berikutnya setelah kelelahan fisik adalah kelelahan emosional. Aspek kelelahan emosional adalah suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Aspek kelelahan emosional dicirikan dengan rasa bosan, mudah tersinggung, gelisah, tertakan dan sinisme. (Rochman, U. H., Prayoga, P. N. D., & Riyadi, S. A. (2021).. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terkait aspek kelelahan emosional menunjukkan bahwa burnout karyawan termasuk dalam kategori burnout yang tinggi.

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan oleh 7 (tujuh) pertanyaan dari 13(tiga belas) pertanyaan keseluruhan yang berkaitan dengan aspek kelelahan emosional menunjukkan bahwa terdapat indikasi gangguan seperti bosan dengan pekerjaan yang monoton, menumpuknya tugas dalam bekerja, memperoleh jadwal atau shift kerja pada saat libur yang mengganggu interaksi responden dengan keluarganya, mendapat teguran dari atasan karena tidak fokus bekerja yang di sebabkan oleh faktor-faktor lain di luar pekerjaan, munculnya perasaan marah karena hasil yang tidak sesuai (pencapaian tidak memenuhi target). Nabawi, R. (2019). Hal inilah yang menyebabkan sebagian besar responden merasa jenuh (burnout). Kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan swasta di Kabupaten Pati perlu dilakukannya penanganan dalam menghadapi burnout khususnya pada aspek kelelahan emosional. Penanganan dalam menghadapi burnout pada karyawan bisa dilakukan dengan mengadakan berupa training motivasi, training tentang teknik-teknik relaksasi untuk mengurangi rasa burnout, melakukan kegiatan hobi diluar/ rekreasi, dan sistem dukungan sosial.

Aspek kelelahan mental

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh informasi dari seluruh pernyataan menjelaskan bahwa aspek kelelahan mental mendapatkan total skor aktual sebesar 1.888 termasuk dalam kategori sedang. Kelelahan mental adalah kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan

dengan rendahnya penghargaan diri sendiri. kelelahan mental dicirikan dengan merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, kurang simpati dengan orang lain dan lingkungannya, acuh tak acuh dan konsep diri yang rendah. Hal ini menggambarkan bahwa kelelahan mental yang dialami oleh karyawan terhadap burnout masuk dalam kelelahan mental yang sedang. Namun demikian terdapat sebagian kecil responden yang mengalami kelelahan mental seperti menyalahkan diri sendiri, dan bersikap acuh terhadap kondisi perusahaan. Hasil rekapitulasi jawaban responden dari segi aspek kelelahan mental, karyawan swasta di Kabupaten Pati merasa bahwa kelelahan mental yang dialami oleh karyawan perlu adanya penanganan. Penanganan dalam kelelahan mental dapat dilakukan dengan cara melakukan terapi relaksasi, dukungan sosial, penghargaan dan berfikir positif.

KESIMPULAN

Burnout pada karyawan swasta di Kabupaten Pati disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan pekerjaan yang monoton. Berdasarkan penelitian, burnout ini tergolong sedang hingga tinggi, terutama dalam aspek kelelahan fisik, emosional, dan mental. Karyawan mengalami berbagai gejala, seperti kram otot, sakit punggung, sulit tidur, mudah tersinggung, dan kurang percaya diri. Penyebab utamanya adalah tekanan pekerjaan dan kurangnya perhatian serta penghargaan dari perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, perlunya direncanakan program "Rest and Refresh (R and R)" yang bertujuan mengurangi gejala burnout melalui kegiatan rekreasi keterampilan. Program ini melibatkan karyawan, perusahaan, dan mitra. Diharapkan, program ini dapat membantu mengurangi bahkan menghilangkan burnout pada karyawan swasta, dengan dukungan penuh dari manajemen dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Fahrudin. 2012. Pengantar Kesejahteraan Sosial. Bandung : Rafika Aditama
- Adi Soernarno. 2010. Leadership Games untuk Pelatihan Manajemen. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Aditama _____, 2010. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial. Bandung: Refika
- Aditama Ernawan, Erni R. 2007. Business Ethics. Bandung: Alfabeta
- Agus Sudono. 1997. Perburuhan dari Masa Kemasa. Jakarta : PT Pustaka Cidesindo
- Arden, John B. 2002. Bekerja Tanpa Stres. Jakarta : Buana Ilmu Populer. Bandung : Alfabeta
- Arif Kustian. 2013. Burnout Pekerja Sosial dalam Melayani Pasien Psikotik di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. Skripsi Diploma IV pada Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung: tidak diterbitkan.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout ditinjau dari employee engagement pada karyawan. Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi, 15(2), 351-373.
- David Mengginson, DKK. 1997. Human Resource Development. Jakarta
- Edi Suharto. 2007. Pekerjaan Sosial di Dunia Indurtri Memperkuat Tanggungjawab Sosial Perusahaan. Bandung : Refika
- Elex Media Dwi Heru Sukoco. 1998. Profesi Pekerjaan Sosial dan Proses Pertolongannya. Bandung : Koperasi Mahasiswa Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial (STKS) Bandung.
- Farber, Barry. 1983. Stress and Burnout in the Human Service Professions. America : The United Stated of America

-
- Herry Koswara, DKK. 1999. Garvin tentang Group Work. Bandung : Koperasi Mahasiswa STKS Bandung
<http://www.gapmmi.or.id/?pilih=hal&id=7> : pukul 19.30 : 15 Desember 2015
- I'anutut Thoifah. 2015. Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif. Malang : Madani media
- Jusman Iskandar dan Carolina Nitimihardjo.1990. Pengantar Penelitian Pekerjaan Sosial. Bandung :koperasi Mahasiswa Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial
- Nur Evie Haty. 2013. Burnout pada Karyawan PT. Accor Asia Pasific di Jakarta Pusat. Skripsi Diploma IV pada Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial Bandung: tidak diterbitkan
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Pines, Ayala M dan Elliot Aronson.1981. Burnout From Tedium to Personal Growth. New York: The Free Press
- Rochman, U. H., Prayoga, P. N. D., & Riyadi, S. A. (2021). Konseling Virtual Pekerja Sosial Dan Resiliensi Tenaga Medis. *Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial dan Usaha Kesejahteraan Sosial*, 7(3), 293-301.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Sutjipto. 2001. Apakah Anda Mengalami Burnout. Jakarta : Depdiknas
- Triyantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra. 2007. Manajemen Emosi. Jakarta:Bumi Aksara
- Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
<http://qomaruzzaman123.blogspot.co.id:pukul : 20.00 : 30 Jan: 2023>
- Widiyanti dan Praswati. Mei 2007, Burnout pada perawat Rumah sakit Pemerintah dan perawat rumah sakit swasta. *Jurnal psikologi*. Volume 13, No. 02.