

## Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan

**Helwan Andriansyah**  
Fakultas Psikologi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Alimatus Sahrah**  
Fakultas Psikologi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### Abstract

This study aimed to determine the relationship between bullying burnout experienced by employees. The hypothesis was a positive relationship between bullying with burnout in employees. This means that the higher the tendency of bullying experienced by employees experiencing burnout will be higher, the lower the contrary, the trend of bullying experienced burnout in employees will get low. Subjects were employees of the company Liquid Club engaged in the field of entertainment as much as 40 people. The results of the analysis of the obtained product moment correlation  $r_{xy}$  of 0.373 ( $p < 0.01$ ). This suggests a positive relationship between bullying experienced by the employee burnout. Determinant coefficient obtained for  $r^2 = 0.139$  means bullying against burnout variable contribution of 13.9%. Thus the hypothesis that there is a positive relationship between bullying experienced by burnout in employees can be accepted.

Keywords: bullying, and burnout

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara bullying dengan burnout yang dialami karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara bullying dengan burnout pada karyawan. Artinya semakin tinggi bullying yang dialami maka kecenderungan karyawan mengalami burnout akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah bullying yang dialami maka kecenderungan burnout pada karyawan akan semakin rendah pula. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan Liquid Club yang bergerak di bidang entertainment sebanyak 40 orang. Hasil analisis dengan korelasi product moment diperoleh  $r_{xy}$  sebesar 0,373 ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara bullying yang dialami dengan burnout pada karyawan. Koefisien determinan yang diperoleh sebesar  $r^2 = 0,139$  artinya sumbangan variabel bullying terhadap burnout sebesar 13,9 %. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara bullying yang dialami dengan burnout pada karyawan dapat diterima.

Kata kunci: *bullying*, dan *burnout*

### Pengantar

Tekanan kebutuhan pasar dan ketatnya persaingan dunia usaha pada akhirnya mendorong perusahaan untuk menerapkan berbagai kebijakan terkait dengan karyawannya, bahkan tidak jarang perusahaan menekan karyawan untuk

meningkatkan produktivitas sampai titik yang diharapkan. Kebijakan dan perlakuan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan seringkali menempatkan para karyawan dalam tekanan dan ketidakpastian. Dalam kehidupan sehari-hari, karyawan harus menyesuaikan diri terhadap peran-peran yang menjadi tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan, hal inilah yang seringkali

---

Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan dengan menghubungi: Alimatus Sahrah, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.  
Email: alimatus\_sahrah@yahoo.co.id

memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah suatu pola respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan gangguan fisik, psikologis dan tingkah laku (Luthans, 1985). Bernadin dan Russel (1998) menyatakan bahwa stres kerja sebagai situasi yang tercipta karena interaksi antara faktor yang berkaitan dengan kerja dan faktor dalam diri karyawan menurut kondisi fisiologis serta psikologis sedemikian rupa sehingga memaksa orang menyimpang dari fungsi normalnya. Menurut Leatz dan Stolar (Rosyid, 1996) stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental, keadaan seperti ini disebut burnout. *Burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan rendahnya produktivitas, *burnout* berakibat kerugian di pihak individu maupun organisasi. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi di mana ia harus melayani kebutuhan orang banyak (Andarika, 2004). Idealnya sebuah perusahaan harus sedapat mungkin

menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan, sehingga dapat menjauhkan karyawan dari resiko mengalami stres berkepanjangan atau burnout, karena burnout itu sendiri pada akhirnya akan menguragi kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (1992) burnout adalah akibat dari stres yang berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya.

*Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974), yang merupakan representasi dari *sindrom pschycological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Cordes dan Dougherty, 1993; Masclah, 1982). Cordes dan Dougherty (1993) mendeskripsikan burnout sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), penurunan prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*) dan sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*). Linch (2007) menyatakan bahwa tingkat burnout yang tinggi dapat memberikan dampak buruk

pada kinerja anggota, misalnya menurunnya performa dalam bekerja, merasa tidak berdaya, berkurangnya kepuasan hidup dan munculnya gejala simptom psikosomatik. *Burnout* bukan suatu hal yang asing dalam dunia kerja, dan tidak hanya dialami oleh golongan atau tingkatan karyawan tertentu. Hasil penelitian Andarika (2004) salah satunya menjelaskan adanya fenomena burnout pada perawat di Rumah Sakit, burnout semakin tinggi apabila perawat tidak mendapatkan dukungan dari orang-orang terdekatnya dalam menjalankan aktivitas rutin bekerja. Berliner dkk (2005) melalui penelitiannya menjelaskan bahwa burnout yang dialami karyawan memiliki kaitan erat dengan depresi dan kecemasan.

Dari hasil observasi dan wawancara awal terhadap karyawan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang hiburan di Yogyakarta. Wawancara dan observasi awal dilakukan untuk mencari gambaran adanya *burnout* pada karyawan perusahaan di Yogyakarta. Dari 8 subjek wawancara 5 orang diantaranya mengakui adanya perasaan jenuh dalam bekerja, seolah tidak ada lagi yang diharapkan atau dicita-citakan dalam bekerja. Kelima subjek tersebut menjelaskan bahwa dirinya merasa aktivitas bekerja yang dilakukannya tidak sesuai dengan harapan semula, merasa

sangat bosan dan tidak berharga. Terlebih karena subjek merasa selalu melakukan kesalahan dalam bekerja, meskipun telah berusaha sebaik mungkin. Para subjek menjelaskan bahwa permasalahan dan ketidaknyamanan dalam bekerja tersebut tidak hanya dialami satu atau dua kali, namun terus dirasakan tanpa ada penyelesaian atau solusi untuk menghadapinya. Tekanan dan stres yang dirasakan terus menerus ini membuat kelima subjek wawancara merasa malas berangkat bekerja dan adanya keinginan untuk pergi/berpindah tempat kerja .

Mengacu pada pendapat Cordes dan Dougherty (1993), gejala dan fenomena yang ditunjukkan kelima subjek wawancara awal menandakan adanya gejala atau indikator *burnout* pada karyawan. Bahkan salah seorang subjek wawancara awal menjelaskan bahwa dirinya sekarang sudah tidak ambil peduli lagi dengan apa yang terjadi di tempat kerjanya, selama dia masih dapat bekerja, sehingga subjek sering bertengkar atau bermasalah dengan rekan kerja yang lain, bahkan dengan atasan. Subjek masih bekerja di perusahaan tersebut karena tidak berani mengambil resiko menjadi pengangguran karena tidak diterima bekerja di tempat lain.

Hasil wawancara awal juga menunjukkan bahwa terdapat 3 orang

subjek yang merasa sangat senang dengan pekerjaannya, menikmati dan ingin terus bekerja di perusahaan sekarang. Hal ini menjelaskan bahwa gejala *burnout* tidak dialami oleh semua orang yang bekerja, meskipun berada di tempat kerja yang sama. Baron dan Greenberg (Andarika, 2004) mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi burnout, yaitu: faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi burnout meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur dan aturan kaku, gaya kepemimpinan yang kurang konsiderasi serta tuntutan pekerjaan yang terlalu besar. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan meliputi: faktor jenis kelamin, usia, harga diri. Dalam penelitian ini kajian diarahkan kepada faktor eksternal yang memungkinkan karyawan mengalami *burnout* di tempat kerja. Salah satu faktor munculnya burnout pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksiharian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi

munculnya burnout dalam diri karyawan. Menurut La Fellele (Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan. Sebaliknya karyawan yang merasakan lingkungan psikologisnya mengancam, menekan dan tidak nyaman akan lebih mudah menderita stres dan berpotensi mengalami burnout (Berliner dkk, 2005).

Bentuk lingkungan psikologis yang dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan *burnout* adalah adanya kekerasan sistematis atau *bullying* di tempat kerja, *bullying* dapat dilakukan atasan maupun rekan kerja. *Bullying* diartikan sebagai tindakan agresif yang dilakukan berulang-ulang dari waktu ke waktu, melibatkan kekuatan dan kekuasaan yang tidak seimbang sehingga korbannya berada dalam keadaan tidak mampu mempertahankan diri secara efektif untuk melawan tindakan negatif yang diterimanya (Olweus dalam Krahe, 2005).

Misalnya, kata-kata melukai, ancaman dan perilaku intimidasi baik verbal, non-verbal maupun fisik yang berhubungan dengan pekerjaan dan melemahkan kepentingan bisnis *Bullying* terutama dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kekuatan atau posisi lebih kuat terhadap orang-orang yang lebih lemah, *bullying* sering ditemukan di tempat kerja atau di sekolah. *Bullying* dilakukan terutama karena persepsi adanya perbedaan kekuatan dengan orang lain (Krahe, 2005). *Bullying* dapat secara verbal (seperti ejekan, hinaan, fitnah, mengancam dan membuat komentar-komentar merendahkan), secara mental atau psikologis (seperti mengucilkan, mempermalukan di depan umum, meneror lewat telpon genggam, membentak) serta tindakan fisik (memukul, menendang, menampar, meludah).

*Bullying* dapat dinyatakan sebagai sebuah bentuk kegagalan komunikasi, yaitu ada orang-orang yang menginginkan sesuatu, tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik (Budi, 2008). Berbeda dengan tindakan agresi lain yang dilakukan dalam suatu kesempatan tertentu dan dalam jangka waktu pendek, *bullying* biasanya dilakukan secara berkelanjutan dan dalam jangka waktu cukup lama. Hal ini menyebabkan korban terus-menerus

berada dalam keadaan terintimidasi. *Bullying* terutama terjadi di institusi atau wadah yang memungkinkan seseorang saling berinteraksi dalam waktu lama dan terbatas dalam bentuk tujuan yang sama dalam institusi atau organisasi tersebut, misalnya di tempat kerja. *Bullying* adalah tindakan yang bertujuan untuk menyakiti orang lain dalam bentuk fisik, verbal, kemarahan maupun dengan cara permusuhan, yang terjadi secara berkelanjutan dan berjangka waktu lama. *Bullying* memiliki beberapa bentuk, yaitu menghalangi kesempatan berkomunikasi, mengganggu hubungan sosial, merendahkan reputasi pribadi, merendahkan posisi profesional dan mengganggu kesehatan dan kesejahteraan fisik (Krahe, 2005).

Menurut sebuah studi akademis di Kanada menyimpulkan bahwa *bullying* bisa lebih besar memicu kerusakan pada individu bahkan jika dibandingkan dengan tindakan pelecehan seksual (Hershcovis, 2008). Dijelaskan, yang termasuk dalam “*bullying*” adalah tindakan mengomentari hasil pekerjaan orang lain, berteriak atau membentak, berulang-ulang mengingatkan kesalahan orang lain, menyebarkan gosip atau kebohongan, penolakan atau pengucilan. Individu yang mengalami *bullying* merasa kurang bahagia, kurang puas dengan pekerjaan dan juga merasa

kurang puas dengan rekan kerjanya. Lebih jauh, individu korban *bullying* dilaporkan lebih stres dan kurang memiliki komitmen dengan pekerjaan dan berada dalam tingkat kemarahan yang tinggi (Hershcovis, 2008). *Bullying* di tempat kerja terjadi terkait erat dengan budaya masyarakat, masyarakat memberikan makna berlebihan terhadap arti penghormatan. Budaya feodal mendidik individu sejak kecil untuk tunduk dan menghormati orang yang lebih tua. Dalam perkembangannya yang lebih luas, orang menjadi tunduk dan hormat kepada seseorang yang lebih kaya, senior, tua dan punya posisi di masyarakat (Ubaydillah, 2008). Hal ini menyebabkan orang-orang yang lebih tua, berkuasa, senior memiliki kesempatan untuk menekan orang lain yang dianggap berada di bawahnya termasuk di tempat kerja. Selden (2006) menjelaskan bahwa *bullying* menyebabkan individu berada pada posisi tidak berdaya, lemah dan merasa tertindas, hal ini yang menyebabkan akibat *bullying* seringkali lebih merusak dibandingkan agresi langsung dimana individu tidak ditempatkan pada posisi yang tidak berdaya. Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh korban tersebut yang memicu munculnya stres bahkan depresi.

*Bullying* selain menyebabkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis

yang mereduksi kemampuan karyawan dalam bekerja, juga berpotensi menyebabkan munculnya gangguan kesehatan pada korban (Namie, 2003). Beberapa jenis gejala gangguan kesehatan yang dialami orang-orang yang pernah *bully* antara lain adalah: kehilangan konsentrasi, gangguan tidur, gampang terkejut, paranoia, sakit kepala, selalu teringat pengalaman buruk, mimpi buruk, detak jantung lebih kencang, Sakit tubuh, Kelelahan, perubahan signifikan pada berat badan (berkurang atau bertambah), serangan kepanikan, asma atau alergi, migran, sindrom sakit perut yang mengganggu dan sakit pada bagian dada (Namie, 2003). Terlebih dalam perusahaan yang menempatkan sistem kepemimpinan yang otokratik, dimana atasan berhak mengambil keputusan tanpa perlu memperhatikan bawahannya, maka selanjutnya *bullying* dipastikan muncul dari atasan kepada bawahan atau dari rekan kerja yang mempersepsikan adanya ketimpangan kekuatan (Selden, 2006).

*Bullying* dalam penelitian ini dikaji dari sudut pandang korban, yakni sebagai tindakan kekerasan atau agresi yang dilakukan orang lain secara berkelanjutan dan berjangka waktu lama di tempat kerja. *Bullying* yang dialami menyebabkan karyawan merasa tertekan dan cenderung mengalami stres yang berkepanjangan

apabila tidak mampu mengatasinya. Tanpa usaha-usaha untuk menghentikan *bullying* dan mengatasi tekanan yang dirasakan, maka stres yang berkelanjutan dan terus-menerus akan memicu terjadinya *burnout* pada karyawan yang menjadi korban *bullying*. Seperti yang dinyatakan oleh Cordes dan Dougherty (1993), bahwa karyawan atau pekerja yang mengalami *bullying*, sangat berpotensi mengalami *burnout*, yang diwujudkan dalam berkurangnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri, seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya bahkan pada akhirnya mengarah pada keinginan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penulisan ini adalah "apakah terdapat hubungan antara pengalaman mendapatkan *bullying* dengan *burnout* pada karyawan?"

### Metode

Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan Liquid Club yang bergerak di bidang *entertainment* di Kota Yogyakarta sebanyak 40 orang. Subjek penelitian ini dipilih berdasarkan kriteria

(1) Karyawan dengan masa kerja 6 bulan ke atas, dengan alasan karyawan dengan masa kerja di bawah 6 bulan belum merasakan dampak dari *bullying* dan (2) memiliki posisi karyawan di bawah level manajerial, dan bertugas untuk melayani konsumen langsung antara lain sebagai; *waitres, host, customer service, security*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert yang masing - masing pernyataan memiliki empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala penelitian terdiri dari skala *burnout* dan skala *bullying*. Skala *bullying* disusun berdasarkan bentuk *bullying* dari Leyman (Krahe, 2005), yang terdiri dari aspek halangan untuk berkomunikasi, tindakan merendahkan reputasi pribadi, tindakan merendahkan posisi profesional, gangguan terhadap hubungan sosial dan adanya gangguan terhadap kesehatan dan kesejahteraan fisik. Skala ini terdiri dari 21 aitem, yang memiliki koefisien reliabilitas alpha 0, 875; dan validitas aitem berkisar antara 0,266 – 0,695. Untuk skala *burnout* disusun berdasarkan konsep dari Cordes & Dougherty (1993) yang mendeskripsikan

*burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu *emotional exhaustion*, *reduced personal accomplishment* dan *depersonalization*. Koefisien validitas aitem Skala Burnout terdiri dari 37 aitem, dengan validitas aitem berkisar antara 0,327 – 0,814 dan koefisien reliabilitas Alpha pada sebesar 0,938.

Adapun analisis data penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dari Karl Pearson yang dianalisis dengan program *SPSS for Windows versi 13.0*.

### Hasil dan Diskusi

Dari uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil analisis data menunjukkan  $r = 0,373$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *bullying* yang dialami dengan *burnout*. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *bullying* yang dialami dengan *burnout* pada karyawan dapat diterima. Koefisien determinan yang diperoleh sebesar  $r^2 = 0,139$  artinya sumbangan variabel *bullying* terhadap *burnout* sebesar 13,9 %.

Hasil analisis data penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *bullying* yang dialami dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan, nilai korelasi yang didapatkan sebesar ( $r = 0,373$  ( $p < 0,01$ )). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *bullying* yang dialami dengan *burnout* dapat diterima, artinya semakin tinggi *bullying* yang dialami maka *burnout* yang dialami karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *bullying* yang dialami maka kecenderungan *burnout* pada karyawan akan semakin rendah pula. Kontribusi pengalaman mengalami *bullying* terhadap semakin tingginya potensi *burnout* pada karyawan yakni sebesar 13,9 %.

Hasil analisis data penelitian ini selaras dengan pendapat Lehto dan Parmanen (2007) bahwa *bullying* menyebabkan seorang karyawan merasa tidak berharga, stres dan pada akhirnya memicu munculnya perasaan tidak nyaman dalam bekerja, bahkan keinginan untuk keluar atau berhenti bekerja. Turney (2003) melalui penelitiannya menjelaskan bahwa *bullying* yang dialami seorang karyawan



dapat menyebabkan munculnya gangguan kesehatan mental, pemicu stres berkepanjangan, pada karyawan dengan resiliensi emosi rendah *bullying* merupakan sumber utama terjadinya *burnout*. Kaitan tersebut yang seringkali menyebabkan seorang karyawan korban *bullying* memilih untuk meninggalkan perusahaan karena merasa tidak tahan dengan situasi yang dihadapi (Turney, 2003).

*Bullying* adalah tindakan yang bertujuan untuk menyakiti orang lain secara berkesinambungan dan berjangka waktu lama sehingga menyebabkan korban terus-menerus berada dalam keadaan terintimidasi dan tidak berdaya. Ketidakterdayaan yang dirasakan oleh korban tersebut yang memicu munculnya stres bahkan depresi. *Bullying* selain menyebabkan ketidaknyamanan dan tekanan psikologis yang mereduksi kemampuan karyawan dalam bekerja, juga berpotensi menyebabkan munculnya gangguan kesehatan pada korban (Namie, 2003). *Bullying* yang dilakukan di lingkungan kerja dapat diwujudkan dalam tindakan atasan yang mengomentari hasil pekerjaan anak buah secara kasar, berteriak/membentak, berulang-ulang

mengingatkan kesalahan karyawan, menyebarkan gosip atau kebohongan, penolakan atau pengucilan terhadap karyawan tertentu. Krahe (2005) menjelaskan bahwa *bullying* memiliki beberapa bentuk, salah satunya adalah perilaku yang mengganggu kesehatan dan kesejahteraan fisik, dilakukan secara terang-terangan maupun sekedar bersifat menghalangi sehingga sasaran dapat mengalami gangguan fisik. Seseorang yang mengalami gangguan dan ancaman terhadap kesejahteraan dan kondisi fisiknya akibat dari *bullying* memiliki kecenderungan pernah mendapatkan perlakuan buruk lain yang bersifat non fisik, seperti pelecehan, ejekan dan pengabaian (Turney, 2003). Situasi ini menandakan korban betul-betul berada dalam tekanan dan ancaman langsung dari orang-orang di sekitarnya, sehingga dampak yang dihasilkan lebih nyata, selain dampak psikologis sekaligus luka atau kerugian secara fisik. Dampak paling utama dari *bullying* dimana terdapat ancaman dan tekanan secara fisik yaitu hilangnya perasaan berharga pada diri korban, merasa dirinya sudah tidak diharapkan oleh lingkungan, ditolak, rendah dan putus asa. Mengacu pada konteks kerja, dampak tersebut

menggambarkan korban mengalami *Depersonalization*, yakni sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri, korban merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga.

*Depersonalization* dalam kajian Cordes dan Dougherty (1993) merupakan salah satu indikator kuat dari *burnout* pada karyawan. Berkurangnya penghargaan nilai diri dan semangat kerja ini dalam tinjauan Ray dan Miller (Krahe, 2005) disebut dengan *excessive psychoemotional demands* sebagai salah satu indikator *burnout*. Demikian halnya dengan upaya-upaya untuk merendahkan reputasi pribadi dan profesi seseorang yang bertujuan memunculkan penilaian negatif dan anggapan dari orang lain bahwa yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan atau kompetensi dalam bekerja. Upaya tersebut menguatkan anggapan korban bahwa dirinya memang tidak berguna dan tidak mampu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Usaha merendahkan reputasi profesi dan pribadi juga menciptakan hambatan bagi seseorang untuk dapat mewujudkan prestasi dalam bekerja karena terbentur dengan anggapan dan penilaian negatif

dari orang lain. dan membentuk sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Cordes dan Dougherty, 1993).

Depersonalisasi sebagai salah satu aspek *burnout* akan semakin menguat apabila terdapat campur tangan individu lain terhadap kerja-kerja yang dilakukan, sehingga keberhasilan yang dicapai dianggap sebagai hasil karya individu lain. Hal ini akan semakin menyebabkan munculnya perasaan tidak berharga dan tidak mampu dalam bekerja. Aksi *bullying* juga menghasilkan dampak penilaian negatif da lam diri korban terhadap dirinya sendiri (Cordes dan Dougherty, 1993). Ketidakberdayaan dan tekanan terus-menerus seringkali menyulitkan korbann untuk memahami sumber permasalahan sebenarnya, bahwa terdapat orang lain yang dengan sengaja bertindak negatif, korban *bullying* seringkali merasa dirinya sebagai sumber permasalahan dan sebab tindakan buruk orang lain (Turney, 2003). Evaluasi negatif terhadap diri ini merupakan ciri khas atau indikator *burnout*, yaitu *Reduced personal accomplishment* (Cordes dan Dougherty, 1993). Evaluasi negatif menurut Turney (2003) justru meningkatkan kecenderungan pelaku

*bullying* untuk mengulangi atau bahkan meningkatkan tindakan agresifnya. Pada akhirnya korban akan semakin merasa tidak berarti dan rendah diri, dalam situasi ini korban justru dapat merasa tidak mampu untuk melepaskan atau meninggalkan pekerjaannya.

*Burnout* dalam penelitian ini diartikan sebagai reaksi emosional yang dialami seseorang karena tekanan dan stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi yang ditandai dengan perubahan situasi emosional dan sosial seseorang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa skor *burnout* yang menjadi subjek penelitian ini tergolong rendah. Sebagian besar subjek yaitu 22 orang subjek berada dalam kategori rendah dan terdapat 18 subjek dalam kategori sedang. Rendahnya tingkat *burnout* pada subjek penelitian terkait erat dengan rendahnya skor *bullying* yang dialami korban di tempat kerjanya. Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa *bullying* dalam penelitian ini tergolong sedang cenderung rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan sebagian besar subjek, yaitu 39 orang berada dalam kategori

rendah, hanya satu orang subjek dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa subjek penelitian mengalami *bullying* dalam tingkatan rendah, yang secara langsung menempatkan para subjek dalam situasi yang lebih positif sehingga dapat menjauhkan diri dari kecenderungan *burnout*. Sumbangan variabel *bullying* terhadap *burnout* sebesar 13,9 %, artinya terdapat berbagai faktor lain yang lebih berperan terhadap munculnya *burnout* pada subjek sebesar 86,1%. Faktor -faktor tersebut dapat bersumber dari dalam diri subjek maupun dari konteks lingkungan kerja. Faktor internal antara lain status pernikahan, tingkat pendidikan, memiliki efikasi diri yang baik dan kemampuan mengembangkan dan mengkombinasikan bentuk -bentuk coping yang efektif . Sedangkan faktor eksternal antara lain lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton .

### Kesimpulan dan Saran

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *bullying* dengan *burnout* pada karyawan perusahaan, dengan nilai korelasi *product moment* sebesar ( $r = 0,373$  ( $p < 0,01$ )). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *bullying* yang dialami dengan *burnout* dapat diterima, artinya semakin tinggi *bullying* membuat kecenderungan karyawan mengalami *burnout* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *bullying* yang dialami maka kecenderungan *burnout* pada karyawan akan semakin rendah pula. Adanya hubungan antara *bullying* dengan *Burnout* membuktikan bahwa *bullying* merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya *burnout* pada karyawan. Kontribusi pengalaman mengalami *bullying* terhadap semakin tingginya potensi *burnout* pada karyawan yakni sebesar 13,9 %, sedangkan faktor -faktor lain memberikan sumbangan sebesar 86,1% terhadap *burnout* yang dialami karyawan.

Dari temuan penelitian ini dapat disarankan bahwa institusi harus memperhatikan lingkungan karyawan

bekerja, dan selalu mewaspadai resiko perilaku negatif berupa ancaman, tekanan, penghindaran dan perendahan sebagai bentuk *bullying* dari karyawan lain maupun dari atasan. Karena karyawan yang dapat menghindar atau tidak menjadi korban *bullying* dapat mengembangkan situasi emosi positif dan terhindar dari gejala *burnout*. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan efektif *bullying* terhadap kecenderungan *burnout* sebesar 13,9 %, sedangkan faktor -faktor lain memberikan sumbangan sebesar 86,1% terhadap *burnout* yang dialami karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya memperhatikan faktor lain, seperti status pernikahan, tingkat pendidikan, memiliki efikasi diri yang baik dan kemampuan mengembangkan dan mengkombinasikan bentuk-bentuk coping yang efektif, lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang monoton.

**Kepustakaan**

- Andarika, R. (2004). Burnout pada perawat puteri RS St. Elizabeth Semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Psyche*. 1, 45-56.
- Berliner, S. (2005). The association between burnout, depression, and anxiety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, (4), 344–362.
- Bernardin, J.H, & Rusell, A.E.J. (1998). *Human resource management*. Second Edition. New York : Mc Graw Hill, inc.
- Budi, D. (2008). Stop bullying at office. <http://www.hersmagz.com/index.php?> . Diakses pada tanggal 21 Januari 2009.
- Cordes, C & T. Dougherty. (1993). A review and integration of research on job burnout". *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Freudenberger, H. J. (1989). *Burnout: past, present, and future concerns: Professional burnout in medicine and the helping professions*. New York: The Haworth Press.
- Hershcovis, M. S. (2008). Bullying more harmful than sexual harassment on the job. <http://www.sciencedaily.com/releases/2008/03/08> . Diakses pada tanggal 21 Januari 2009.
- Krahe, B. (2005). *Perilaku agresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kreitner, R., Kinicki, A. (1992). *Organizational behavior* (2nd ed.) Boston: Richard, D. Irwin, Inc.
- Lehto, J., Pärnänen, S., (2007). *Grouping or ganging: The psychodynamics of bullying*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Lynch, J. (2007). *Burnout and engagement in probationary police officers: A scoping paper*. Payneham: Australasian Centre for Policing Research.
- Luthans, F. (1985). *Organizational behavior*. Edition 9. New York : Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Macslah, C. 1982. Burnout in organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5,133-153.
- Namie, R. (2003). *Work trauma from the bullied targetis perspective* . South Australia: Australian Education Union - SA Branch.
- Rosyid, H.F., Farhati, F. 1996. Karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dan tingkat burnout pada non human service corporation. *Jurnal Psikologi*. 1,1-12.
- Selden, M. (2006). *Workplace hostility: Defining and measuring the occurrence of hostility in the workplace*. Manhattan, Kansas: Kansas State University.
- 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 Katolik Soegijapranata.*

Turney, L. (2000). Mental health and workplace bullying. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health (AeJAMH)* , 2, 20-35..

Ubaydillah, A. N. (2008). Bullying. <http://www.e-psikologi.com/epsi/search.asp>. Diakses pada tanggal 21 Januari 2009.