

## *A Happy Strategy for Dealing with Burnout in Students and Workers*

# **Strategi Jitu Bahagia Menghadapi Burnout pada Kalangan Mahasiswa dan Pekerja**

Eva Meizara Puspita Dewi\*, Sri Irmayanti, Nahdah, Muh. Yusril Amrie, Taufik Hidayat, Rismeianti, & Yulia Citra

*Program Studi Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Makassar, 90222, Indonesia*

---

### **Abstract**

Burnout is a symptom of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced individual achievement that will occur in individuals who work with others in a certain capacity. This psychoeducation aims to minimize burnout in the work environment as a positive stimulus in order to obtain happiness that is able to properly maintain the stability of human resources in the organization. There were 114 people who participated in the webinar, namely workers, students and those who were not yet working. The sample collection technique is purposive sampling by means of screening techniques. This psychoeducation is a type of prevention with a one group pretest-posttest design. The data collection tool used in this psychoeducation is a knowledge test tool to check respondents' knowledge about burnout situations and to find out the extent of understanding before and after the webinar is given. There are four factors that cause burnout faced by employees, namely excessive workload, inappropriate remuneration, inappropriate working environment conditions, and lack of employee involvement in decision making. The data analysis technique used was the Wilcoxon Signed Rank-Test using SPSS 25. The z analysis results were -4.027b at a significance level of 0.043 ( $p > 0.05$ ). development of participants' knowledge about burouts, with the hypothesis stating that there is an influence of Psychoeducation in the form of this Webinar that is accepted by employees to form Happiness in dealing with burnout at work.

---

### **Abstrak**

Burnout adalah gejala kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pengurangan prestasi individu yang akan terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Psikoedukasi ini bertujuan untuk meminimalisir burnout dalam lingkungan kerja sebagai stimulus positif agar memperoleh kebahagiaan yang mampu menjaga stabilitas sumber daya manusia di organisasi dengan baik. Partisipasi dalam webinar sebanyak 114 orang yaitu Pekerja, Mahasiswa, dan yang belum bekerja. Teknik pengumpulan sampel yaitu purpose sampling dengan melalui teknik screening. Psikoedukasi ini merupakan jenis preventif dengan desain one group pretest-posttest. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam psikoedukasi ini adalah alat tes pengetahuan untuk mengecek pengetahuan responden mengenai situasi burnout dan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman sebelum dan setelah webinar diberikan. Ada empat faktor penyebab burnout yang dihadapi karyawan yaitu beban kerja berlebih, pemberian upah yang tidak sesuai, kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai, dan kurangnya karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Wilcoxon Signed Rank-Test dengan menggunakan SPSS 25. Hasil analisis z sebesar -4.027b pada taraf signifikansi 0.043 ( $p > 0.05$ ) ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif, bahwa kegiatan Webinar dengan judul Strategi Bahagia Menghadapi Burnout memiliki pengaruhterkait dengan pengembangan pengetahuan peserta tentang burout, dengan hipotesa menyatakan bahwa ada pengaruh Psikoedukasi dalam bentuk Webinar ini diterima karyawan untuk membentuk Bahagia dalam menghadapi burnout di tempat pekerjaannya.

*Keywords:* Right Strategy, Happiness, Burnout.

---

\* Corresponding author:

*E-mail address:* [eva.meizara@unm.ac.id](mailto:eva.meizara@unm.ac.id)

## 1. Pendahuluan

Setiap manusia ingin hidup bahagia dunia dan akhirat. Manusia harus melakukan suatu usaha untuk mendapatkan kebahagiaan. Usaha yang dilakukan antara individu satu dengan yang lain harus sesuai dengan kebahagiaan yang ingin diraih. Untuk itu kebahagiaan tidak dapat diraih seseorang dengan begitu saja tanpa berusaha. Tak heran jika manusia bekerja keras untuk meraih kebahagiaan (Elfida, 2008).

Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Menurut Biswas, Diener & Dean (2007) kebahagiaan berupa kualitas dari keseluruhan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik. Individu yang memiliki kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, perkawinan, dan area lain di dalam kehidupan terasa memuaskan (Elfida, 2008). Demikian kebahagiaan itu sangat relatif antara satu dengan yang lain.

Eddington dan Shuman (Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi kehidupan seseorang. Bekerja juga merupakan salah satu tugas perkembangan masa dewasa yang harus dipenuhi (Putri, 2009). Bekerja dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Akan tetapi, antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai cara yang berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Individu yang bekerja dengan rasa bahagia adalah individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu tersebut yang paling tahu bagaimana mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja (Pryce & Jones, 2010).

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010). Pada webinar ini kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Di dalam organisasi, peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting. Organisasi akan berkembang dan terbentuk dengan baik apabila memiliki dukungan penuh dari individu yang bekerja dan berpartisipasi dalam organisasi tersebut (Isra & Fitriya, 2018). Menurut Budiasa, Sara & Siramiati (2021) menjelaskan bahwa mengelola sumber manusia dengan baik tentu akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas perusahaan. Dengan menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi diharapkan sumber daya manusia dapat mendorong pencapaian keunggulan persaingan dengan baik.

Namun, kemampuan mengelola sumber daya manusia di suatu organisasi bukan suatu hal mudah. Terlebih lagi perusahaan biasanya akan menargetkan yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawan. Sebagian karyawan tidak mempunyai kesanggupan untuk menghadapi tuntutan yang diberikan pihak organisasi cenderung menganggap pekerjaan tersebut sebagai sebuah beban kerja (Sartika, Radja & Sjaruddin, 2020).

Ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan di tempat pekerjaan akan mengakibatkan stres. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola stres, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya.

Seseorang yang tidak mampu menangani stress akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa lelah dan sinis pada apa yang dia kerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa acuh tak acuh pada pekerjaannya dan juga dapat mengurangi kinerja dalam pekerjaan tersebut. Hal tersebut merupakan kondisi yang dinamakan *Burnout*.

Maslach (1996) mengatakan bahwa *burnout* adalah gejala kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pengurangan prestasi individu yang akan terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu. Kondisi *burnout* ada kalanya terjadi pada pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun di bawah deadline waktu kerja secara terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Menurut Farhati dan Rosyid (1996) bahwa dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian. Faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja (*burnout*) adalah stress kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional.

Menurut Schaufeli dan Buunk (2003) menjelaskan fenomena *burnout* sebagai hasil dari manifestasi yang diperoleh dari lingkungan kerja, yaitu manifestasi sikap, manifestasi mental, manifestasi fisik, manifestasi motivasi dan manifestasi perilaku. Yang dimaknai sebagai tingkat interpersonal yang diekspresikan melalui hilangnya minat yang tulus dari karyawan, ketidakpedulian dan putus asa yang disebabkan penurunan keterlibatan kerja. Penelitian lain memaparkan bahwa *burnout* yang dihadapi karyawan cukup bervariasi, dilihat dari persentasenya *burnout* dikarenakan beban kerja berlebih sebesar 82,2%, pemberian upah yang tidak sesuai 57,9%, kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai 52,3% dan kurangnya karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan yaitu 44,9% (Bahrul, 2003).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami A (2018) tentang pengaruh *burnout* terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai pada PT PLN (Persero) area Makassar Utara menunjukkan bahwa variable *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kualitas kehidupan kerja pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Putri (2019) tentang pengaruh stress kerja terhadap *burnout* pada perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Madiun menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh dari stress kerja terhadap *burnout* pada perawat ruang rawat inap RSUD Kota Madiun.

Berdasarkan uraian penjelasan sebelumnya, lingkungan kerja menjadi variabel kedua yang mempengaruhi kondisi *burnout* karyawan. Tentu, untuk meminimalisir *burnout* dalam lingkungan kerja diperlukan stimulus positif agar memperoleh kebahagiaan yang mampu menjaga stabilitas sumber daya manusia di organisasi dengan baik. Ketika SDM di organisasi terpenuhi, maka citra perusahaan juga akan lebih baik.

## 2. Metode

Variabel bebas pada psikoedukasi ini adalah strategi jitu yaitu merupakan pola sasaran, tujuan dan kebijakan/rencana umum untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan. Bentuk intervensi disajikan berupa materi strategi yang berisi tentang hal-hal yang harus dilakukan di dalam menghadapi situasi stres ataupun tekanan dalam pekerjaan. Variabel terikat adalah *burnout* yaitu situasi stres maupun tekanan akibat besarnya beban pekerjaan. Teknik pengumpulan sampel pada psikoedukasi ini adalah *purpose sampling*, di mana ada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yaitu seorang karyawan yang bekerja di suatu instansi ataupun perusahaan.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam psikoedukasi ini adalah alat tes pengetahuan untuk mengecek pengetahuan responden mengenai situasi *burnout* dan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman sebelum dan setelah webinar diberikan. Skala pengetahuan pada psikoedukasi yang digunakan adalah *one grup pretest-posttest* dimana *pretest* berisikan 10 soal dengan pilihan jawaban antara benar dan salah. Sedangkan *posttest* berisikan 10 soal yang 5 soal berisikan tentang sejauh mana pemahaman responden tentang *bornout* pasca webinar dan 5 soal lainnya berisikan tentang kesesuaian materi dengan kondisi pemahaman tentang *bornout* pasca webinar. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Wilcoxon Signed Rank-Test* dengan menggunakan SPSS 25.

Materi yang disampaikan berupa materi tentang *bornout* yang berisi pengetahuan dan strategi dalam menghadapinya, sehat mental, *bornout syndrome*, asesmen dan intervensi, strategi menghadapi *bornout*, dan summary. *Pretest* diberikan kepada partisipan sebelum pemberian materi psikoedukasi dan *posttest* diberikan kepada partisipan setelah materi. Partisipan psikoedukasi adalah karyawan yang bekerja di sebuah instansi maupun perusahaan yang masih aktif dan belum pernah mendapatkan materi *bornout* dan merupakan individu yang ingin memahami *bornout* dan mahasiswa.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1. Deskripsi Subjek

Berdasarkan tabel 1, jumlah peserta dalam webinar nasional dari hasil pre test yang telah dibagikan adalah 114 orang. Sebanyak 29,8% atau 34 peserta berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 70,2% atau 80 peserta berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 1.** Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	34	29,8%
2	Perempuan	80	70,2%
	Total	114	100%

**Tabel 2.** Gambaran Partisipan Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Tidak Bekerja	9	7,9%
2	Mahasiswa (i)	26	22,8%
3	Bekerja	79	69,3%
	Total	114	100%

Berdasarkan tabel 2, peserta yang mengikuti webinar nasional ini berdasarkan status pekerjaan adalah sebanyak 7,9% atau 9 peserta yang tidak bekerja, 22,8% atau sebanyak 26 peserta sebagai mahasiswa (i), dan 69,3% atau 79 peserta dengan status telah bekerja.

### 3.2. Hasil Pelaksanaan Psikoedukasi

**Tabel 3.** Hasil Analisis Wilcoxon Signed Rank-Test

Test Statistics <sup>a</sup>	
Z	Post Test - Pre Test
Asymp. Sig. (2-tailed)	-2.027 <sup>b</sup> .043

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

Desain program psikoedukasi ini adalah *one group pretest-posttest*. Analisis data dilakukan melalui program SPSS 26 dengan menggunakan teknik *Wilcoxon Signed Rank-Test* menunjukkan hasil analisis z sebesar -4,027<sup>b</sup> pada taraf signifikan 0,043 ( $p > 0,05$ ) ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif, Kegiatan Webinar dengan judul Strategi Jitu Bahagia Menghadapi *Burnout* memiliki pengaruh terkait dengan pengembangan pengetahuan peserta tentang *burnout* diterima.

**Tabel 4.** Mean Rank Pretst dan Posttest

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nilai Post Test – Nilai Pre Test	Negative Ranks	33 <sup>a</sup>	36.44	1202.50
	Positive Ranks	47 <sup>b</sup>	43.35	2037.50
	Ties	34 <sup>c</sup>		
	Total	114		

- a. Post Test < Pre Test
- b. Post Test > Pre Test
- c. Post Test = Pre Test

Terdapat perbedaan mean antara *pretest* dan *posttest* pada skala pengukuran pengetahuan tentang *burnout* setelah dan sebelum diberikan materi webinar. Di mana mean *posttest* untuk pengetahuan *burnout* pada peserta lebih tinggi dari pada nilai *pretest*, dengan nilai mean *pretest* adalah sebesar 36.44 dan nilai mean *posttest* adalah sebesar 43.35. Dapat dikatakan bahwa ada 47 (41,23%) partisipan psikoedukasi mengalami peningkatan pengetahuan sedangkan ada

34 (29,82) partisipan yang tidak mengalami peningkatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa kegiatan webinar strategi jitu bahagia menghadapi *burnout* berhasil meningkatkan pengetahuan peserta terkait dengan *Burnout*.

Pines dan Aronson (Hallman, 2003) pada tahun 1988 mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh tuntutan emosional. Berdasarkan data yang ada 6 dari 10 Pekerja mengalami yang di katakan *burnout* dan 75%–90% pekerja yang berobat ke psikikiater tidak mengetahui yang di rasakan didasari oleh kelelahan dalam bekerja yang berkepanjangan.

Berdasarkan hal tersebut masih banyak orang belum mengetahui hal terkait dengan *burnout* dan dengan adanya kegiatan webinar terkait dengan *burnout* atau pun kegiatan lainnya dapat memberikan impact yang cukup signifikan untuk masyarakat terkait dengan *burnout* dan dapat dapat bekonsultasi lebih cepat.



Gambar 1. Pembukaan oleh MC



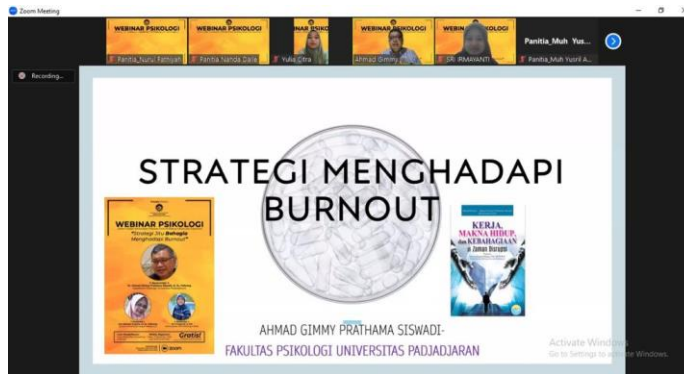
Gambar 2. Menyanyikan lagu Mars UNM



Gambar 3. Sambutan ketua panitia



Gambar 4. Pembukaan resmi oleh pemantik



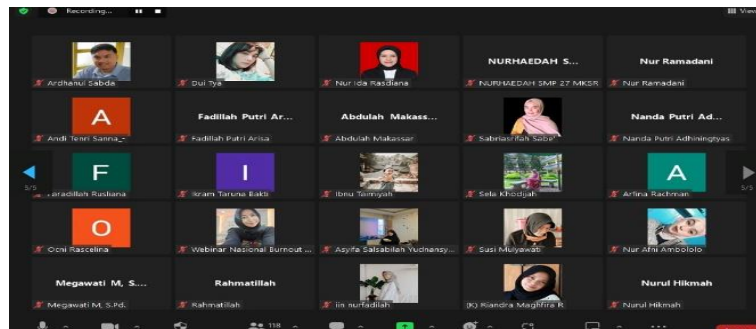
Gambar 5. Pemberian materi



Gambar 6. Penyerahan sertifikat



Gambar 7. Foto bersama



Gambar 8. Foto bersama

#### 4. Kesimpulan

Hasil psikoedukasi ini menunjukkan bahwa bahagia dalam kondisi burnout sangat berpengaruh dan dibutuhkan dalam menambah pengetahuan partisipan agar mengetahui langkah apa yang harus diambil agar tidak mengalami syndrome burnout. Psikoedukasi ini efektif dilakukan karena berdasarkan hasil pretest ke posttest menunjukkan peningkatan terhadap pengetahuan tentang burnout. Pengetahuan burnout menjadi langkah awal bagi partisipan dalam menangkal secara dini melalui monitoring keempat aspek kesehatan mental secara terencana, sistematis, komprehensif, dan terarah sertamelibatkan semua pihak yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan, baik positif maupun negatif. Kesehatan mental kebahagiaan paripurna meliputi bio, psiko, sosial dan spiritual, dimana semua instansi perlu bersama menciptakan iklim ramah kesehatan mental bagi semuanya, serta menciptakan karakter dengan indikator tangguh, lentur, dan kolaboratif yang peduli dan berkontribusi.

#### Acknowledgements

Berisi deskripsi tentang ucapan terima kasih atau pengakuan kepada pihak-pihak (perseorangan atau institusi) yang turut terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam mensukseskan kegiatan program pengabdian masyarakat.

#### References

- Bahrul, I. (2003). Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja.
- Biswas, Dkk. 2007. *Positive Psychology Coaching: Putting The Science Of Happiness To Work For Your Clients*. Published By John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published Simultaneously In Canada and Conform- ity: Metsiof Studies Using Asch
- Budiasa, I. K., Sara, I. M., & Siramiati, N. W. (2021). The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1), 61-70.
- Farhati, F., & Rosyid, H. F. (1996). Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial Dan Tingkat Burn-out Pada NonHuman Service Corporation. *Jurnal psikologi*, 23(1), 1-12.
- Maslach, C. (1996). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS). *MBI manual*, 192-198.
- Putri. 2009. Orientasi Kebahagiaan Siswa SMA tinjauan Psikologi indigenous Pada Siswa Laki-Laki Dan Perempuan. 106humanitas, Vol. VIII No.2
- Putri, D. P. (2019). Pengaruh stress kerja terhadap burnout pada perawat ruang rawat inap di RSUD Kota Madiun. *Skrripsi*. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing*. In M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

- Seligman, M.E., (2005). Penerjemah Nukman Y. E. *Authentic happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. PenerbitMizan
- Utami A, I. P (2018). Pengaruh burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai PT PLN (Persero) area Makassar Utara. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi*, 10(1), 41-52.