

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Mahasiswa yang Bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, mahasiswa adalah mereka yang sedang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa yang merupakan prinsip saling melengkapi (dalam Poerwadarminta, 2005).

Mahasiswa merupakan satu golongan dari masyarakat yang mempunyai dua sifat, yaitu manusia muda dan calon intelektual, mahasiswa harus mampu untuk berpikir kritis terhadap kenyataan sosial, sedangkan sebagai manusia muda, mahasiswa seringkali tidak mengukur resiko yang akan menimpa dirinya (dalam Djodibroto, 2004).

Menurut Ganda (2004), mahasiswa adalah individu yang belajar dan menekuni disiplin ilmu yang ditempuhnya secara mantap, dimana didalam menjalani serangkaian kuliah itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan mahasiswa itu sendiri karena pada kenyataannya diantara

mahasiswa ada yang sudah bekerja atau disibukkan oleh kegiatan organisasi kemahasiswaan.

Mahasiswa adalah manusia yang tercipta untuk selalu berpikir yang saling melengkapi. Mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi, baik di universitas, institut atau akademi, mereka yang terdaftar sebagai mahasiswa di perguruan tinggi. Karakteristik mahasiswa secara umum yaitu stabilitas dalam kepribadian yang mulai meningkat, karena berkurangnya gejala-gejala yang ada didalam perasaan. Mereka cenderung memantapkan dan berpikir dengan matang terhadap sesuatu yang akan diraihinya, sehingga mereka memiliki pandangan yang realistik tentang diri sendiri dan lingkungannya(dalam Siswoyo, 2007).

Selain itu, para mahasiswa akan cenderung lebih dekat dengan teman sebaya untuk saling bertukar pikiran dan saling memberikan dukungan, karena sebagian besar mahasiswa berada jauh dari orang tua maupun keluarga. Karakteristik mahasiswa yang paling menonjol adalah mereka mandiri, dan memiliki prakiraan di masa depan, baik dalam hal karir maupun hubungan percintaan. Mereka akan memperdalam keahlian dibidangnya masing-masing untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang membutuhkan mental tinggi.

Ungkapan bekerja merupakan kata imbuhan yang ditambahkan pada kata dasarnya berupa kata kerja, menurut Kamus Bahasa Indonesia (dalam Yasin dan Hapso, 1990) kerja adalah suatu perbuatan melakukan perbuatan sesuatu. Bekerja sendiri memiliki maksud adanya kegiatan

ekonomi yang dilakukan seseorang dengan maksud memperoleh/membantu mendapatkan sesuatu pendapatan/keuntungan dengan lama kegiatan paling sedikit 1 jam (tidak terputus). Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hurlock (2006) alasan seseorang bekerja memiliki beberapa faktor yang membuat seseorang mengambil keputusan seperti itu, antara lain:

1. Alasan ekonomi: Seseorang diharapkan lekas dapat membantu mencari nafkah orang tuanya atau orang tua tidak sanggup membiayai ongkos pendidikan di perguruan tinggi.
2. Alasan psikologis: Berhubungan dengan tingkat perkembangan yang telah dicapai, yaitu remaja ingin mewujudkan dirinya sendiri, ingin mempunyai nafkah sendiri, ingin merdeka, dan menentukan hidupnya sendiri.
3. Alasan sosiologis: Berhubungan dengan “watak sosial” dimana ini menyebabkan tingkah laku seseorang sangat terikat akan lingkungan.

Dapat disimpulkan mahasiswa yang bekerja adalah seseorang yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi dan memiliki daya fikir serta daya saing untuk mempertahankan ataupun meningkatkan prestasi

akademik, dengan meluangkan waktunya untuk bekerja, yang disebabkan oleh ekonomi, psikologis, dan sosiologis.

B. Motivasi Berprestasi Akademik

1. Pengertian Motivasi Berprestasi Akademik

Siagian (dalam FIP-UPI, 2007) mengemukakan bahwa motivasi terdiri atas 3 komponen antara lain kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan timbul dalam diri seseorang karena adanya ketidakseimbangan antara apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seharusnya dimiliki. Dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah yang berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan, sedangkan tujuan adalah mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang. Disimpulkan bahwa untuk mencapai sesuatu seseorang akan mengurangi atau menghilangkan dorongan tertentu untuk tercapainya kebutuhan dirinya.

McClelland (dalam FIP-UPI, 2007) mengungkapkan bahwa seseorang termotivasi jika memiliki 3 jenis kebutuhan utama, yaitu *need for achievement* (motivasi berprestasi), adanya usaha pencapaian prestasi puncak berkat adanya keinginan kuat dalam diri, *need for affiliation* (motivasi afiliasi), adanya pengarahan perilaku seseorang terhadap hubungan sosial dan lingkungannya, serta *need for power* (motivasi berkuasa), adanya keinginan untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain yang lebih rendah. McClelland dan

Burnham (dalam Asnawi, 2002) menambahkan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan melakukan suatu tindakan yang lebih baik dari sebelumnya. Asnawi (2002) berpendapat motivasi berprestasi dihubungkan dengan adanya usaha mengatasi rintangan dengan memelihara semangat yang tinggi untuk mengungguli orang lain.

Melihat pandangan McClelland mengenai motivasi berprestasi dengan usaha pencapaian prestasi puncak, jika dihubungkan dengan mahasiswa maka prestasi akademik merupakan sesuatu kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam kehidupannya. Prestasi akademik merupakan adanya perubahan kecakapan tingkah laku dan kemampuan dalam beberapa waktu yang disebabkan adanya proses situasi belajar (Sobur dalam Sahputra, 2009). Prestasi akademik dapat terlihat dari adanya perubahan dalam diri berupa kesan-kesan dan menguasai bahan-bahan materi yang diajarkan sebelumnya (dalam Djamarah, 2002; Azwar, 2002). Dalam dunia pendidikan hasil dari proses belajar tersebut dinyatakan berupa sebuah simbol ataupun angka, untuk mengetahui seberapa besar pencapaian seorang dalam menguasai bahan ajarannya (dalam Suryabrata, 2006). Menarik kesimpulannya, bahwa motivasi berprestasi akademik adalah adanya usaha pencapaian prestasi puncak pada akademik untuk mendapatkan yang lebih baik dari sebelumnya, yang dibuktikan dengan simbol atau

angka dengan maksud mengetahui seberapa jauh seseorang telah mencapai prestasinya.

2. Faktor-Faktor Motivasi Berprestasi Akademik

Motivasi berprestasi akademik dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor internal ini dipengaruhi oleh aspek fisiologis dan aspek psikologis.

- a. **Aspek fisiologis** umumnya dapat dilihat melalui tingkat kebugaran seseorang yang mempengaruhi semangat dan keinginan menjalani kegiatannya (dalam Syah, 2002). Suatu kegiatan dapat mempengaruhi keadaan fisik, mental, dan sosial, diantaranya aktifitas yang terlalu berat akan mengakibatkan kelelahan seseorang, yang ditandai dengan menurunnya kondisi fisik, psikologis, dan perubahan perilaku yang juga akan mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Melihat kondisi luarnya adanya penurunan aktifitas seseorang, penurunan daya pikir, dan sakit pada anggota tubuh (dalam Syah, 2002; Koesyanto, 2008; Ivancevich dkk, 2006). Kelelahan pada dasarnya bersifat subjektif (dalam Koesyanto, 2008).

b. **Aspek psikologis** dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan, sikap, bakat, dan minat seseorang. Pada tingkatan kecerdasan, seseorang yang memilikinya akan menonjol dalam hal *achievement, exhibition, autonomy*, dan *dominance*, sedangkan yang tidak memiliki ataupun rendah lebih menonjol pada *order, abasement*, dan *nurturance* (Gebhart dan Hoyt dalam Linda, 2004). Winkel (1997) berpendapat kecerdasan dalam akademik dapat terlihat adanya prestasi yang lebih baik dari kebanyakan orang.

Pada sikap umumnya berupa kecenderungan untuk bereaksi dengan cara yang relatif tepat pada objek, subjek, dan lainnya, baik secara positif dan negatif. Hal ini juga mempengaruhi terhadap pandangan proses belajar mengajar, jika seseorang memiliki sikap negatif terhadap belajar mengajar maka akan menimbulkan kesulitan belajar yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi akademik seseorang. Bakat umumnya merupakan kemampuan individu untuk melakukan hal tertentu tanpa banyak bergantung pada upaya pengajar dan latihan, dengan kata lain bakat memiliki pengaruh untuk tinggi rendahnya prestasi akademik seseorang (dalam Syah, 2002).

Pada tingkatan minat, minat diartikan sebagai kecenderungan dan kegairahan yang tinggi terhadap sesuatu, yang sebagaimana yang terjadi dapat mempengaruhi kualitas pencapaian hasil belajar

(dalam Syah, 2002). Ini dikarenakan daya dorongan ini aktif disaat-saat tertentu diakibatkan kebutuhan untuk mencapai tujuan (dalam Winkel, 1997).

3. Ciri-Ciri Motivasi Berprestasi Akademik

Menurut McClelland (dalam Asnawi, 2006) orang yang mempunyai motivasi berprestasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Memiliki TanggungJawab yang Besar

Setiap tindakan yang dialami oleh orang yang mempunyai prestasi tinggi dianggap sebagai tanggungjawab pribadi. Seandainya gagal ia tidak akan menyalahkan orang lain atas kegagalan tersebut, tetapi hal itu dinilai dan dirasakan sebagai tanggungjawabnya. Hal itu menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai prestasi tinggi memiliki kepercayaan diri yang besar.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggungjawab atas tugas yang dikerjakannya. Ia akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya. Individu akan merasa berhasil apabila telah menyelesaikan tugas dan gagal bila ia tidak dapat menyelesaikannya, sedangkan pada individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah, terlihat adanya perbedaan.

Mereka kurang bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Bila mengalami kesukaran ataupun kegagalan, mereka akan menyalahkan hal-hal di luar dirinya, seperti tugas yang terlalu banyak, tugas terlalu sukar sebagai penyebab ketidakberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Mempergunakan Umpan Balik Dalam Perbuatannya

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan menggunakan umpan balik dalam perbuatannya. Hal ini ia lakukan untuk mengetahui efektivitas tindakannya selama ini, dengan menggunakan evaluasi tersebut ia dapat meningkatkan efektivitas tingkah lakunya untuk mencapai suatu prestasi (McClelland dalam Asnawi, 2006). Seseorang terdorong untuk berusaha mencapai standard yang ditetapkan oleh orang lain karena takut kalah dari orang lain (Rohwer dalam Robbins, 2001).

Pada individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi ini, pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan sangatlah disukai. Umpan balik yang diberikan ini selanjutnya akan diperhatikan dan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang. Sebaliknya, individu dengan motivasi berprestasi rendah, tidak menyukai pemberian umpan balik karena akan memperlihatkan kesalahan yang dilakukannya. Ia

tidak mau memperlihatkan umpan balik yang diberikan sehingga akan mengulangi kesalahan yang sama dalam tugas yang mendatang (McClelland dalam Asnawi, 2006).

c. Adanya Kecenderungan Untuk Memilih Risiko yang Moderat (Sedang) Dalam Melakukan Tugasnya

Menurut Rohwer (dalam Robbins, 2001) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan berusaha mencoba setiap tugas yang menantang dan sulit tetapi mampu untuk diselesaikan, sedangkan orang yang tidak memiliki motivasi berprestasi tinggi akan enggan melakukannya.

Menurut Robbins (2001) bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai tugas-tugas yang menantang serta berani mengambil resiko yang diperhitungkan (*calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari McClelland (dalam Asnawi, 2006) dimana seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan melaksanakan suatu pekerjaan yang akan ada tantangannya tetapi yang dapat dicapai secara nyata. Ia tidak menyukai tugas yang terlalu mudah ataupun yang terlalu sukar, tetapi tugas yang disesuaikan dengan kemampuannya.

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi mempertimbangkan risiko yang akan dihadapinya sebelum

memulai suatu pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang yang menantang kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan dengan baik, sedangkan individu dengan motivasi berprestasi rendah akan memilih tugas yang sangat mudah ataupun yang sangat sukar. Pemilihan ini dilakukan dengan alasan tugas yang mudah akan pasti mendatangkan keberhasilan. Tugas yang sangat sukar akan menyebabkan kegagalan dimana dirinya tidak dapat disalahkan karena kegagalan itu (McClelland dalam Asnawi, 2006).

d. Berusaha Melakukan Sesuatu Dengan Cara Baru (inovatif) dan Kreatif

Menurut Lumsdaine (1995) kretivitas adalah mempergunakan imajinasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Artinya mengembangkan pemikiran alternatif atau kemungkinan dengan berbagai cara sehingga mampu melihat sesuatu dari berbagai sudut pandang dalam interaksi individu dengan lingkungan sehingga diperoleh cara-cara baru untuk mencapai tujuan yang lebih bermakna.

Menurut Supriatna (2011) kretivitas adalah kemampuan cipta, karsa, dan karya seseorang untuk dapat menciptakan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru itu dapat ditemukan

dengan menghubungkan atau menggabungkan sesuatu yang sudah ada.

Menurut Harris (1998) indikator orang berfikir kreatif itu meliputi: (1) ingin tahu, (2) mencari masalah, (3) menikmati tantangan, (4) optimis, (5) mampu membedakan penilaian, (6) nyaman dengan imajinasi, (7) melihat masalah sebagai peluang, (8) melihat masalah sebagai hal yang menarik, (9) masalah dapat diterima secara emosional, (10) menantang anggapan/praduga, dan (11) tidak mudah menyerah dan selalu berusaha keras.

Kreatifitas dapat dilihat dari 3 aspek yakni:

1. Sebuah kemampuan

Kreatifitas dikatakan sebagai sebuah kemampuan disaat memikirkan dan menemukan sesuatu yang baru, menciptakan gagasan-gagasan baru dengan cara mengkombinasikan, mengubah atau menerapkan kembali ide-ide yang telah ada.

2. Sebuah perilaku

Kreatifitas disebut dengan perilaku ketika menerima perubahan dan kebaruan, kemampuan bermain-main dengan berbagai gagasan dan berbagai kemungkinan, cara pandang yang fleksibel, dan kebiasaan menikmati sesuatu.

3. Sebuah proses

Kretifitas dikatakan sebagai sebuah proses ketika dalam mengerjakan sesuatu terdapat usaha kerja keras dan berkesinambungan dalam menghasilkan gagasan dan pemecahan masalah yang lebih baik, serta selalu berusaha untuk menjadikan segala sesuatu lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa melihat seseorang memiliki motivasi berprestasi adalah memiliki tanggungjawab yang besar, mempergunakan umpan balik perbuatannya, adanya kecenderungan untuk memilih risiko yang sedang (moderat) dalam melakukan tugas dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru (inovatif) dan kreatif. Dalam hal melihat motivasi berprestasi akademik dengan cara penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya, membandingkan dengan prestasi sebelumnya dan membandingkan prestasinya dengan orang lain. Semakin baik ia menyelesaikan tugasnya, lebih meningkat nilai prestasi dari sebelumnya dan nilainya lebih baik dari orang lain, maka dia memiliki prestasi akademik yang tinggi. Sebaliknya, jika ia tidak mampu menyelesaikan tugasnya maka akan terjadi penurunan nilai prestasi dan dia tidak lebih baik dari orang lain. Ia diindikasikan memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

C. Burnout

1. Pengertian Burnout

Menurut Ivancevich (2006), *burnout* adalah suatu proses psikologi yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak dilepaskan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan penurunan pencapaian. Ini bisa diumpamakan dengan situasi traumatik seseorang terhadap sesuatu dengan mengurutkan terjadinya stres dan dampaknya yaitu hormon steroid dan hormon stres dilepaskan melalui signal otak kepada sistem *hypothalamic pituitary adrenal* atau lebih dikenal dengan sebutan HPA yang memiliki fungsi mengatur kekebalan tubuh, ia melepaskan sinyal senyawa *neurotransmitter* berupa katekolamin yang memicu respon emosional terhadap situasi yang penuh dengan tekanan yang lama-kelamaan akan menekan bagian otak yang berhubungan dengan memori, konsentrasi dan akal sehat. Inilah yang dapat menghasilkan *burnout* seperti kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan terjadinya perasaan penurunan pencapaian.

Menurut Kretner dan Kincki (2005), *burnout* adalah sebagai kondisi kelelahan emosional dan sikap-sikap negatif dari waktu ke waktu. Lebih lanjut mereka menjelaskan sikap negatif tersebut dapat diakibatkan oleh fatalisme yaitu ajaran yang membenarkan bahwa manusia dikuasai oleh nasib, kebosanan, ketidaksenangan, sinisme,

ketidacukupan, kegagalan, kerja berlebihan, kekasaran, ketidakpuasan dan melarikan diri.

Menurut Maslach (dalam Hogan dan McKnight, 2007) *burnout* is “a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who work with people in some capacity” yang artinya, *burnout* adalah "Sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang dapat terjadi antara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam beberapa kapasitas". Kemudian Maslach menyempurnakan defenisinya dengan mengatakan “*the definition of burnout as job related and a prolonged response to chronic emotional and interpersonal stressors on the job*” yang artinya mendefinisikan *burnout* sebagai pekerjaan yang terkait dengan respon yang berkepanjangan terhadap stresor emosional dan interpersonal yang kronis pada pekerjaan.

Dapat disimpulkan *burnout* adalah suatu kondisi yang diakibatkan oleh stres yang terus-menerus yang dialami seseorang bisa berupa kelelahan emosi, kelelahan fisik, depersonalisasi dan pencapaian pribadi yang rendah.

2. Faktor-Faktor Burnout

Menurut Pines dan Aronson (dalam Caputo, 1991) terdapat faktor yang saling berinteraksi dalam menimbulkan *burnout*, yaitu faktor lingkungan kerja dan individu.

a. **Faktor lingkungan kerja** meliputi kurangnya hak otonomi pada profesinya, bertransaksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan, dan adanya pemicu stres di lingkungan fisik tempat bekerja. Menurut Ivancevich (2006) dalam kelebihan beban pekerjaan terdiri atas 2 jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan kualitatif muncul ketika seseorang merasa kurang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bahwa standar kinerja ditetapkan terlalu. Kelebihan kuantitatif dihasilkan dari terlalu banyaknya hal yang harus dilakukan atau tidak terdapat cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lain yang menimbulkan *burnout* adalah faktor yang disebabkan oleh individu. **Faktor individu** meliputi individu dengan idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, *singlemindedness*, dan faktor demografi serta *gender*, usia, dan pekerjaan.

Menurut Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* ada dua, yaitu:

- a. **Faktor eksternal** berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi: kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan tuntutan pekerjaan;
- b. **Faktor internal** adalah kondisi yang berasal dari diri individu, meliputi: jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian serta kemampuan penanggulangan terhadap stres (*coping with stress*).

3. Karakteristik Burnout

Maslach (dalam Rahman, 2007) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi burnout, yaitu:

- a. **Kelelahan emosional**, mengacu pada perasaan emosional berlebihan dan kelelahan di tempat kerja yang ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Ketika mengalami kelelahan, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasinya;

b. Depersonalisasi, proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*cynicism*) dengan mengacu pada tanggapan negatif, sinis, atau berlebihan terpisah dengan orang lain di tempat kerja (juga disebut sinisme dan pelepasan) dapat terlihat dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, bersikap apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang yang ada di sekitarnya. Hal ini diakibatkan adanya ketidakseimbangan lingkungan kerja, kurangnya kesempatan didalam bekerja, kurangnya diperhatikan kesejahteraan dan banyaknya tuntutan pekerjaan; dan

c. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, yakni individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, mengacu pada rasa kehilangan efisiensi dan produktivitas di tempat kerja (juga disebut hilangnya khasiat profesional). Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa karena penderitaannya menganggap bahwa dengan perilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindari dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

Sementara itu, Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007)

juga mengemukakan empat aspek *burnout*, yaitu:

a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, dan kurangnya nafsu makan (Baron dan Greenberg dalam Rahman, 2007). Sepertinya halnya seseorang merasa ketidaknyamanan yang dialami sehari-hari seperti kemacetan, cuaca buruk, pipa bocor, kehilangan kunci atau komputer rusak menjelang tengat waktu memang sangat menyebalkan, namun bagi sebagian orang hal tersebut bukanlah sebuah ancaman bagi kesehatan mereka. Ini dikarenakan faktor kesehatan individu yang sangat berbeda satu dengan yang lainnya, diantaranya: (1) Perbedaan fisiologis dalam sistem kardiovaskular, endoktrin, kekebalan tubuh, dan sistem-sistem ketubuhan yang lain; (2) Faktor psikologis seperti sikap, emosi, dan persepsi terhadap kejadian; (3) Perilaku orang dibawah tekanan/stres yang meliputi tindakan yang meningkatkan risiko terhadap penyakit sampai *coping* kontruktif yang mengurangi efek-efek negatif dari stres. Meskipun demikian, *stressor* mampu meningkatkan risiko penyakit saat hal-hal tersebut benar-benar mengganggu kehidupan seseorang, apalagi jika *stressor* tersebut berlangsung sangat lama (dalam Wade dan Tavis, 2007).

Dibawah ini berikut beberapa stresor yang dialami seseorang, diantaranya (dalam Wade dan Tavis, 2007):

1. Masalah Pekerjaan; Dalam suatu penelitian dimana relawan diberikan virus flu yang kemudian dikarantina selama 5 hari. Penelitian ini menghasilkan jika seseorang yang bekerja serabutan/penganguran selama sebulan lebih dan seseorang yang mengalami masalah pekerjaan secara langsung ataupun lingkungan kerja yang penuh tekanan akan mengalami gejala flu parah (Cohen dkk dalam Wade dan Tavis, 2007).
2. Kebisingan; pada anak-anak maupun orang dewasa yang mendengarkan bunyi keras (kebisingan) secara terus menerus di rumah ataupun disekolah/tempat kerja, memiliki indikasi tekanan darah yang lebih tinggi dan tingkat hormon stres yang lebih tinggi, mudah teralihkan perhatiannya maupun memusatkan perhatian, sedangkan bagi anak akan mengalami kesulitan belajar dan bagi orang dewasa akan menyumbang munculnya masalah jantung, iritasibilitas, kelelahan berat (*fatigue*) dan agresivitas (Staples dalam Wade dan Tavis, 2007).

3. Duka dan Kehilangan; Biasanya sangat mudah terlihat pada seseorang yang mengalami tinggal pasangan terutama pada laki-laki, lebih rentan terhadap penyakit dan sakit fisik hingga tingkat kematian mereka yang tinggi (stroebe, stroebe dan Schut dalam Wade dan Tavris, 2007).
4. Kemiskinan, Ketidakberdayaan dan Status Rendah; Masyarakat yang berada di tingkat rendah pada sosial ekonomi, memiliki indikasi kondisi kesehatan terpuruk dan tingkat kematian yang tinggi pada hampir semua jenis penyakit jika dibandingkan masyarakat tingkatan yang tertinggi (Adler dan Snibbe dalam Wade dan Tavris, 2007).

Selain itu, mereka yang memiliki pola hidup tidak sehat seperti mengkonsumsi kalori tinggi dan makanan cepat saji dapat mengalami kondisi kesehatan yangburuk serta orang yang memiliki pendapatan rendah, tempat tinggal yang kriminalitas sangat tinggi, mengalami diskriminasi, pelayanan lingkungan lebih sedikit, perumahan kumuh hingga stressor emosional berkelanjutan seperti ketakutan, kecemasan, dan kemarahan dapat

mengalami kesehatan yang buruk (Gallo dan Matthews dalam Wade dan Tavis, 2007).

Menurut Selye (dalam Wade dan Tavis, 2007) bahwa *stressor* eksternal mampu “menyusup” dengan membuat seseorang mengalami gangguan keseimbangan tubuh seperti panas, dingin, kebisingan, rasa sakit dan bahagia. Ia juga menggambarkan respon tubuh terhadap stresor eksternal sebagai sindrom adaptasi umum (*general adaptation syndrome*) yang merupakan reaksi fisiologis yang terjadi dalam tiga tahap, yaitu:

1. Fase Alarm (*the alarm phase*) adalah fase dimana menggerakkan sistem saraf simpatetik tubuh untuk menghadapi ancaman langsung, hal ini dikarenakan terjadinya pelepasan hormon *ardenal*, *epinephrine*, dan *norepinephrine* saat adanya emosi yang kuat menghasilkan lonjakan energi, ketegangan otot-otot, berkurangnya sensitivitas terhadap rasa sakit, berhentinya sistem pencernaan dan meningkatkan tekanan darah.
2. Fase Penolakan (*the resistance phase*) adalah fase dimana tubuh berusaha menolak/mengatasi *stressor* yang tidak dapat dihindari. Hal ini

terjadi karena mengalami fase alarm secara terus-menerus membuat tubuh lebih rentan pada *stressor* lainnya, namun pada kasus tertentu tubuh akhirnya beradaptasi terhadap *stressor* dan kembali ke kondisi normal.

3. Fase Kelelahan (*The Exhaustion Phase*) adalah proses kelanjutan dari stres yang dapat menguras energi tubuh dan meningkatkan kerentanan terhadap masalah fisik yang akhirnya memunculkan penyakit.

Psikoneuroimunologi (PNI) merupakan istilah yang digunakan untuk penelitian yang berhubungan antara psikologi, sistem saraf dan endoktrin, serta sistem kekebalan tubuh (Wade dan Tavris, 2007). Para peneliti PNI melakukan penelitian pada sel darah putih dalam sistem kekebalan tubuh yang dirancang untuk mengenali unsur-unsur asing atau berbahaya (antigen) seperti virus, bakteri, dan sel tumor yang kemudian menghancurkan atau melumpuhkan mereka. Hasilnya pada kelompok 20 sampai 50 tahun terdapat 19 orang memiliki anak sehat dan 39 orang mengauh anak-anak mereka yang mengalami sakit kronis. Ibu dari anak-anak yang sakit mengalami stres, yang membuat sel-sel mengalami kerusakan jika dbandingkn

para ibu yang anaknya sehat. Perempuan yang stres memiliki sel-sel yang menyerupai perempuan yang usianya lebih tua 10 tahun dari mereka (Epel dkk dalam Wade dan Tavis, 2007). Namun, banyak juga seseorang tidak terpengaruh oleh stressor tersebut, seperti saat berada dikerumunan, tikus cenderung menjadi agresif tetapi bagi sebagian manusia justru merasa senang saat berada di tengah-tengah sesamanya. (Evan, Lapore dan Schroeder dalam Wade dan Tavis, 2007).

Dibanyak penelitian menyatakan emosi negatif terhadap seseorang yang terjangkit virus, penyakit, atau gangguan medis tertentu, mampu menghambat penyembuhannya. Sebagai contoh, perasaan cemas, tertekan atau depresi, dan merasa tidak berdaya, dapat memperlambat proses penyembuhan luka pasca operasi, sedangkan perasaan optimis dan penuh harap dapat sangat mempercepat penyembuhan. Hal ini juga dapat terjadi pada seseorang yang mengalami perasaan kesepian dan kecemasan dapat menurunkan sistem kekebalan tubuh, dan memungkinkan virus yang “tertidur” (*dormant*) dalam tubuh seperti herpes (Kiecolt-Glaser dkk dalam Wade dan Tavis, 2007).;

b. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap dalam pekerjaannya, mudah marah serta cepat tersinggung (Baron dan Greenberg dalam Rahman, 2007).

Menurut Evan dkk (dalam Wade dan Tavris, 2007) menyatakan bahwa individu dan budaya memiliki perbedaan dalam menetapkan jarak ruang pribadi dan kepadaan populasi yang dianggap normal serta diinginkan, seperti halnya orang asia dan latin, mereka cenderung memiliki tolerasi yang tinggi terhadap kerumunan dibandingkan kulit putih.;

c. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersifat negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi dan kehidupan pada umumnya; dan

d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.

Sejalan dengan pendapat-pendapat sebelumnya, menurut Ivancevich dkk (2006) mengemukakan 3 indikator yang paling membuat seseorang bisa terjadi *burnout* antara lain:

a. Kelelahan emosi dapat dipengaruhi oleh perasaan yang merasa terkuras oleh pekerjaan, merasa lelah di pagi hari, frustrasi dan tidak ingin bekerja dengan orang lain (Ivancevich, 2006). Menurut Suls dan Bunde (dalam Wade dan Tavris, 2007) bahwa depresi, kecemasan, dan kemarahan muncul secara bersamaan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang sakit akibat dari emosi negatif tersebut. Terkadang untuk mencegahnya sering kali seseorang berusaha menghindari pemikiran tertentu, namun sesungguhnya orang tersebut memproses pemikiran itu secara lebih sering, seperti halnya seseorang lagi menghafal.

Menurut Patrie dkk (dalam Wade dan Tavris, 2007) sebaiknya dalam mengelola emosi negatif dengan cara mengekspresikan hal-hal yang secara emosional karena hal ini menjadi penting bagi mereka untuk peningkatan jumlah sel darah putih yang mampu melawan penyakit. Namun, jika pengakuan ini diungkapkan kepada orang yang bersikap menghakimi, orang tersebut tidak dapat membantu dan membuat mereka yang memiliki emosi negatif mengingkari kepercayaannya (Kelly dalam Wade dan Tavris, 2007).

Lebih lanjut, keuntungan dalam pengakuan dapat terjadi, jika itu memunculkan pengetahuan dan pemahaman

terhadap sumber atau tingkat kepentingan masalah, dengan mengakhiri terulangnya pemikiran obsesif serta perasaan yang tidak dapat menyelesaikannya (Lepore dkk dalam Wade dan Tavis, 2007).

b. Perubahan kepribadian juga dipengaruhi oleh perlakuan seseorang seperti objek, seseorang menjadi keras / tidak sensitif karena pekerjaan, tidak peduli apa yang terjadi kepada orang lain dan merasa orang lain menyalahkan anda. Kepribadian ini dipicu oleh pola perilaku yang ada pada seseorang. Menurut Friedmad dan Rosenman (dalam Ivancevich dkk, 2006) karakteristik kepribadian seseorang karyawan terbagi atas 2 macam pola perilaku, yaitu pola perilaku tipe A dan pola perilaku tipe B.

Pola perilaku tipe A memiliki ciri yang selalu berusaha untuk menyelesaikan sebanyak mungkin hal dalam periode waktu yang sangat singkat, agresif, ambisius, kompetitif dan penuh energi, berbicara secara meledak-ledak, mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan apa yang mereka katakan, tidak sabaran, tidak suka menunggu, dan selalu berjuang untuk berbagai hal dan peristiwa. Akibatnya, pola perilaku tersebut dapat memicu hormon ardenalin yang berlebihan membuat hal tersebut menjadi tidak baik pada tubuh, sebagai contohnya terserang

penyakit jantung koroner ataupun kelumpuhan. Sebaliknya, pola perilaku tipe B pada umumnya tidak merasa adanya konflik yang menekan dengan waktu maupun orang, sikapnya yang santai, sabar, tekun dengan tempramen yang rendah membuatnya memiliki gaya bekerja yang penuh percaya diri. Ini diperkuat oleh Suinn (dalam Wade dan Tavis, 2007), watak pemarah memiliki faktor risiko yang secara signifikan melemahkan sistem kekebalan tubuh, meningkatkan tekanan darah, dan meningkatkan kemungkinan jantung, termasuk seseorang yang suka menggerutu. Namun, hubungan diantara tipe kepribadian A dengan suatu penyakit bukan hanya karakteristik kepribadian A melainkan sikap bermusuhan (*hostility*) yang dimana merupakan sikap sinis karena ketidakpercayaannya kepada orang lain dan selalu siap untuk memprofokasi perdebatan yang panas dan sengit; dan

- c. Pencapaian pribadi yang rendah** ini ditandai dengan tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang lain, tidak dapat memahami masalah orang lain dan mengidentifikasikan diri dengan mereka, serta tidak lagi merasa bersemangat dalam bekerja.

Dapat disimpulkan ciri-ciri dari *burnout* itu sendiri antara lain terjadinya kelelahan emosi, kelelahan fisik, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang rendah.

4. Program Pencegahan dan Manajemen Stres Untuk Burnout

Menurut Ivancevich dkk (2006) ada beberapa program penanganan dan manajemen stres untuk *burnout* yang diantaranya:

a. Program Bantuan Karyawan (*Employee Assistance Programs, EAPs*)

Pada awalnya program ini diperuntukan kepada para penyalagunaan alkohol namun saat ini EAPs dirancang untuk menangani berbagai macam masalah yang berhubungan *burnout* seperti kelelahan emosional yang dapat berdampak pada fisik karyawan, baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tidak, termasuk kesulitan emosional dan perilaku, penyalahgunaan obat terlarang, masalah pernikahan dan keluarga, dan masalah pribadi lainnya. Program bantuan karyawan (dalam Ivancevich dkk, 2006) adalah suatu program tunjangan karyawan yang dirancang untuk mengatasi beragam masalah yang berhubungan dengan stres dan dampak dominonya yaitu *burnout* termasuk kesulitan emosional dan perilaku, penyalahgunaan zat terlarang, serta masalah

pernikahan dan keluarga. Program bantuan karyawan cenderung didasari pada pendekatan medis tradisional dalam melakukan pengobatan dimana elemen program tersebut meliputi (dalam Ivancevich dkk, 2006):

1. **Diagnosis:** Karyawan yang bermasalah meminta bantuan ataupun ada pihak kedua dan tiga menyarankan untuk melakukannya, setelah itu staf program bantuan karyawan akan melakukan diagnosis sementara terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan.
2. **Pengobatan:** Konseling atau terapi pendukung disediakan untuk karyawan yang bermasalah setelah staf program bantuan karyawan tidak mampu membantu karyawan tersebut, kemudian karyawan tersebut akan dirujuk kepada profesional berdasarkan masalahnya.
3. **Penyaringan:** Pemeriksaan periodik karyawan yang bermasalah dan karyawan yang memiliki pekerjaan yang penuh dengan tekanan disediakan untuk mendeteksi indikasi awal permasalahan.
4. **Pencegahan:** Pendidikan dan persuasi digunakan untuk menyakinkan karyawan yang memiliki

risiko tinggi bahwa sesuatu harus dilakukan untuk membantu mereka mengatasi *burnout* secara efektif.

b. Program Kesehatan

Program kesehatan (dalam Ivancevich dkk, 2006) adalah suatu program yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental keseluruhan dari karyawan. Program kesehatan memasuki beragam aktifitas yang dirancang secara khusus untuk mengidentifikasi dan membantu dalam mencegah atau memperbaiki masalah kesehatan spesifik, bahaya kesehatan, atau kebiasaan kesehatan yang negatif. Hal ini tidak hanya mencakup identifikasi penyakit tapi juga modifikasi gaya hidup sebagai contoh yang paling umum dari program semacam ini adalah pengidentifikasi dan pengendalian hipertensi, pemberhentian perilaku merokok, kebugaran dan latihan fisik, nutrisi dan pengendalian pola makan, serta manajemen stres pribadi dan pekerjaan. Alasan dilakukannya program kesehatan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pencegahan dan manajemen stres merupakan bagian terpenting dari kesehatan.

2. Banyak masalah dalam program kesehatan terutama yang berhubungan dengan stres yang mampu berdampak luas kepada karyawan tersebut sebagai contoh adalah *burnout*.
3. Menghasilkan karyawan yang lebih sehat lagi, lebih produktif, dan lebih efektif.
4. Membentuk kualitas kehidupan bagi karyawan.

Dalam perkembangannya, program kesehatan saja tidak akan menjamin hasil yang positif bagi pemberi pekerjaan dan para pekerja, namun hal yang terpenting dalam menjalankan program kesehatan ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan manajemen puncak, termasuk fisiologis dan dukungan dalam hal staf dan fasilitas sangat diperlukan.
2. Serikat kerja seharusnya mendukung program yang baik dan ikut berpartisipasi didalamnya. Hal ini dapat menjadi hal yang cukup sulit di capai. Banyak serikat kerja lebih memilih untuk tidak ikut campur daripada membantu karyawan mengatasi stres. Manajemen sejak awal seharusnya berfokus dalam menghilangkan kondisi yang memberikan kontribusi pada stres.

3. Hasil terbesar yang dapat diterima dari pencegahan dan manajemen stres tidak tercipta secara seketika, tapi dari usaha yang dilakukan secara terus-menerus. Oleh karena itu, komitmen jangka panjang merupakan hal yang penting.
4. Keterlibatan karyawan yang luas dan terus-menerus seharusnya tidak hanya dalam perencanaan awal, tapi juga dalam implementasi dan pemeliharaan. Ini merupakan salah satu dari faktor yang paling penting untuk memastikan partisipasi karyawan.
5. Memberikan tujuan yang nyata dari program kesehatan dengan memberikan fondasi yang kokoh didalam programnya kepada karyawan. Selain itu, program yang tidak memiliki atau objektif dalam mendefinisikan secara buruk, tidak akan mungkin menjadi efektif ataupun mencapai partisipasi yang mencukupi untuk membuat program tersebut menjadi penting.
6. Karyawan juga harus mampu berpartisipasi dengan bebas tanpa tekanan maupun stigma.

7. Kerahasiaan harus dijaga. Karyawan tidak boleh memiliki kekhawatiran bahwa partisipasi dalam cara apapun akan mempengaruhi keberadaan mereka di dalam organisasi.

c. Pendekatan secara Individu

Karyawan pada dasarnya mampu mengatasi stresnya agar tidak berakibatkan *burnout*, dengan melalui pencegahan dan manajemen stres secara individu tanpa harus bergantung kepada program yang disediakan organisasi formal. Terdapat banyak pendekatan individu dalam menghadapi *stress* dan stress. Umumnya pendekatan ini disertai dengan berbagai pilihan yang disediakan dalam program kesehatan atau program manajemen stres organisasi. Ada banyak cara untuk berhadapan dengan apa yang tidak diketahui, yang berkenaan dengan efek dari perbedaan individu dalam menghasilkan manajemen stres (dalam Ivancevich dkk, 2006).

1. Teknik Kognitif

Teknik kognitif adalah suatu respons seseorang terhadap *stress* menggunakan sarana proses kognitif atau sebuah pemikiran dimana sebuah pemikiran seseorang yang

berupa ekspektasi, keyakinan, dan asumsi yang kemudian ditetapkan pada situasi ataupun label yang sedang dihadapi dan menimbulkan respons emosional. Sebagai contoh, jika seorang individu menganggap hilangnya promosi sebagai bencana, maka respons stresnya ialah labelnya bukan situasinya. Teknik kognitif ini lebih memfokuskan pada perubahan label atau kognisi, sehingga orang tersebut menilai situasi secara berbeda, dengan melakukan penilaian ulang terhadap label tersebut. Umumnya akan berpusat pada penyingkiran distorsi kognitif, seperti membesar-besarkan *stressor*, mengeneralisasi secara berlebihan, dan personalisasi. Dapat dikatakan teknik kognitif memiliki tujuan untuk membantu orang memperoleh lebih banyak kendali atas reaksi mereka terhadap *stressor* dengan memodifikasi reasionalisasi mereka (Musich dkk dalam Ivancevich dkk, 2006).

2. Pelatihan Relaksasi

Teknik relaksasi memiliki tujuan untuk menurunkan tingkat rangsangan seseorang dan membawa suatu keadaan yang lebih tenang, baik secara psikologis maupun fisiologis. Secara psikologis, relaksasi yang berhasil menghasilkan perasaan sehat, tenang, dan damai, suatu perasaan berada dalam kendali serta penurunan dalam ketegangan dan kegelisahan. Secara fisiologis, penurunan dalam tekanan darah, pernafasan, dan detak jantung seharusnya muncul.

Ada beberapa cara menggunakan teknik relaksasi diantaranya latihan pernafasan, relaksasi otot, dan beragam strategi relaksasi mental, termasuk khayalan dan visualisasi. Namun, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari teknik relaksasi adalah dengan mengkondisikan secara kondusif agar mencapai tingkatan relaks, seperti lingkungan tenang, posisi fisik yang nyaman, dan mata tertutup. Hal ini sangat baik, jika “istirahat mental” dilakukan dari

aktivitas pekerjaan dapat menjadi aktivitas relaksasi yang efektif. Istirahat yang singkat namun, lebih sering dan lebih menenangkan daripada istirahat panjang, tapi sedikit (Onciul dalam Ivancevich dkk, 2006).

3. Meditasi

Meditasi transentral merupakan meditasi yang paling luas digunakan di Amerika. Meditasi transentral dipelopori oleh Mahesh Yogi, dimana meditasi transentral didefinisikan sebagai pengalihan perhatian ke tingkat pemikiran yang lebih dalam hingga masuk ke tingkat pemikiran yang paling dalam dan mencapai sumber dari pemikiran (Solberg dkk dalam Ivancevich, 2006). Prosedur yang dilakukan dalam meditasi transental adalah sederhana, dengan cara mengambil posisi duduk yang nyaman dengan mata tertutup dan mendengarkan pengulangan suara khusus (suara mantra) selama sekitar 20 menit, dilakukan sebanyak dua kali sehari. Keuntungannya, mengasosiasikan detak jantung yang menurun, konsumsi oksigen yang

lebih rendah, dan penurunan tekanan darah (dalam Ivancevich dkk, 2006).

4. *Biofeedback*

Dalam mengendalikan proses internal secara individu, dapat dilakukan menggunakan teknik *biofeedback*. *Biofeedback* adalah suatu perubahan kecil yang muncul dalam tubuh atau otak, dengan cara mendeteksi, diperkuat, dan ditunjukkan kepada orang tersebut (dalam Ivancevich dkk, 2006). Hal ini dapat diketahui dengan pencatatan dan teknologi yang mendeteksi halnya detak jantung, tekanan darah, temperatur, dan pola gelombang otak yang sebagian besar di pengaruhi oleh stres. Fungsi dari *biofeedback* untuk membantu relaksasi dan mempertahankan kondisi fungsi tubuh pada keadaan tidak stres, dengan menginterpretasikan *feedback* tersebut, individu tahu seperti seberapa tinggi tekanan darah mereka, dan mencari tahu menurunkan tekanan darahnya. Jika hal tersebut berhasil, *feedback* tersebut memberikan informasi secara instan mengenai efek tersebut.

Pelatihan *biofeedback* sangat bermanfaat dalam hal ini adalah kegelisahan, keasaman lambung, mengendalikan tekanan dan migren, dan secara umum mengurangi manifestasi fisiologis negatif dari stres. Keberhasilan *biofeedback* ini diperlukan pelatihan dan peralatan yang cukup untuk menunjang prosesnya.

5. Dukungan Lingkungan Sosial

Stres bukan hanya berasal dari dalam diri individu saja, tapi merupakan konsekuensi dari interaksi yang dialami antara lingkungan dan respons individu, maka dilakukan pendekatan kesesuaian individu dengan lingkungan, yang pada umumnya memusatkan perhatian pada dua dimensi dari kesesuaian, seperti halnya sejauhmana suatu pekerjaan menyediakan penghargaan formal dan informal yang sesuai dengan kebutuhan seseorang. Contoh lainnya, suatu pekerjaan mungkin menyediakan terlalu sedikit keamanan pekerjaan, kompensasi dan penghargaan yang tidak sesuai dengan usaha

yang diberikan, atau pengakuan yang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan atau preferensi individu.

Menurut Cohen dkk (dalam Wade dan Tavriss, 2007) bahwa dengan memiliki banyak teman dan kenalan mengurangi risiko terkena virus ataupun penyakit. Selain itu, kehadiran seorang teman mampu meyakinkan diri, bahwa dapat menyelesaikan masalah dan mengembalikan detak jantung dan tingkat kortisol ke keadaan normal lebih cepat (Roy, Steptoe dan Kirschbaum dalam Wade dan Tavriss, 2007).

D. Hubungan Antara Burnout dengan Motivasi Berprestasi Akademik Pada Mahasiswa yang Bekerja

Pada kenyataan ketika seseorang menghadapi dunia pekerjaan, akan didapati sebuah penghadapan akan adanya sebuah permasalahan, atau dapat dikatakan dengan *stressor*. *Stressor* merupakan suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang. Dikatakan berpotensi, karena tidak semua *stressor* akan selalu menempatkan tuntutan yang sama pada semua orang (dalam Ivancevich, dkk, 2006).

Stressor umumnya di kategorikan yang diantaranya, tingkat individu (konflik peran, kelebihan beban peran, ketidakjelasan peran, tanggung jawab atas orang, pelecehan, dan kecepatan perubahan), tingkat kelompok (perilaku manajerial, kurangnya kohesivitas, konflik intrakelompok, dan status yang tidak sesuai), tingkat organisasi (budaya, teknologi, gaya manajemen, rancangan organisasi, dan politik), dan non pekerjaan (perawatan orang usia tingkat lanjut dan anak-anak, ekonomi, kurangnya mobilitas, pekerjaan sukarela, dan kualitas kehidupan) (dalam Ivancevich, dkk, 2006).

Dalam hal ini, menghadapi *stressor* diperlukan adanya penilaian kognitif seseorang terhadap pemicu stres. Ada tiga faktor penentu seseorang dapat menghasilkan stres, antara lain kepentingan (dikaikan dengan seberapa signifikan peristiwa tersebut bagi seseorang), ketidakpastian (merujuk kepada kurangnya kejelasan mengenai apa yang akan terjadi), dan durasi (berapa lama seseorang menghadapi *stressor* tersebut, yang umumnya semakin lama tuntutan tersebut ditempatkan kepada seseorang maka akan menimbulkan stres) (dalam Ivancevich, dkk, 2006).

Ketika individu memasuki fase stres maka individu akan dihadapi 3 proses, yaitu fase alarm, fase penolakan, dan fase kelelahan (Selye dalam Wade dan Tavris, 2007). Fase alarm terjadi saat tubuh merespon *stressor* dengan menggerakkan sistem saraf simpatetik untuk menghadapi secara langsung. Hal ini membuat pelepasan hormon adrenal, epinephrine, dan

norepinephrine yang memunculkan reaksi emosi, terlihat dengan adanya lonjakan energi, ketegangan otot, kurangnya sensitifitas rasa sakit, berhentinya sistem pencernaan, dan meningkatnya tekanan darah. Jika situasi penuh tekanan ini berlanjut, lama-kelamaan akan menekan bagian otak yang berhubungan dengan memori, konsentrasi, dan akal sehat. Dilanjuti dengan fase penolakan, saat tubuh berusaha menolak atau mengatasi *stressor* yang tidak dapat dihindari. Selama fase ini, individu mengalami adanya pembelajaran terhadap *stressor*, dengan begitu individu berusaha menyelesaikan dan beradaptasi terhadap *stressor* tersebut, yang kemudian individu kembali normal (Selye dalam Wade dan Tavis, 2007; Ivancevich dkk, 2006). Menurut Ivancevich dkk (2006) dalam menyelesaikan stres dapat dilakukan dengan cara *problem focused coping* (tindakan yang diambil oleh seseorang untuk menghadapi orang, situasi, atau peristiwa yang penuh dengan tekanan), dan *emotion focused coping* (tindakan yang diambil seseorang untuk meringankan emosi dengan cara menghindari atau melarikan diri dari seseorang, masalah, atau peristiwa). Namun, dalam beberapa kasus seseorang tidak mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan *stressor* tersebut. Akibatnya, tubuh individu yang mengalami stres akan merespon pembentukan adrenal korteks yang mengeluarkan kortisol. Peningkatan kortisol dan hormon stres dalam jangka waktu yang lama, akan mengakibatkan terjadinya penurunan kekebalan tubuh, tekanan darah tinggi, penyakit fisik, dan gangguan emosi. Setelah mengalaminya, individu akan memasuki fase kelelahan.

Fase kelelahan merupakan fase kelanjutan yang menguras energi tubuh, dan meningkatnya kerentanan masalah fisik yang dapat memunculkan penyakit (Selye, dalam Wade dan Tavis, 2007).

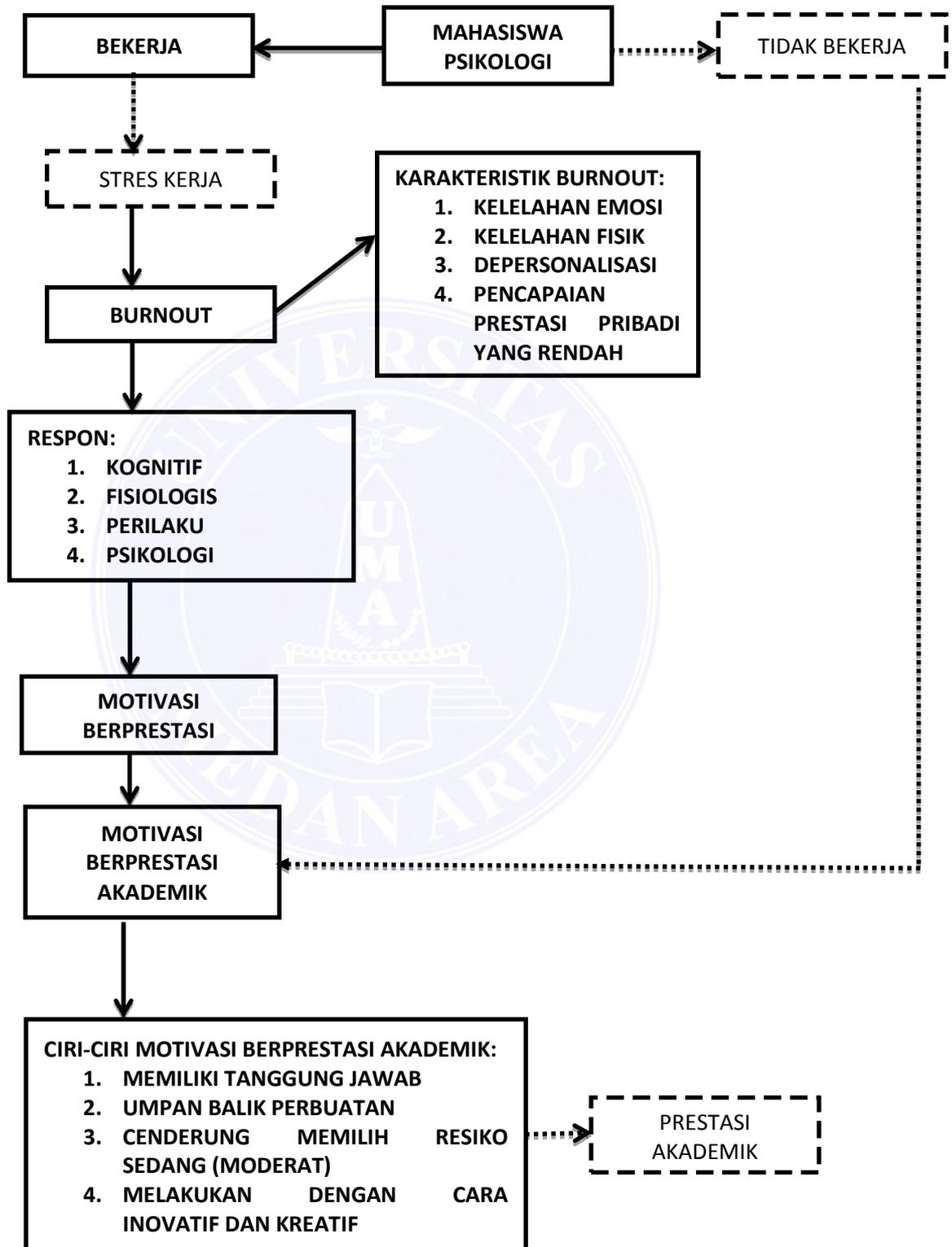
Fase kelelahan ini dapat memicu suatu peristiwa yang disebut dengan *burnout* (kelelahan) (dalam Ivancevich dkk, 2006). Stres kerja yang memicu *burnout* dapat menghasilkan konsekuensi psikologis, kognitif, perilaku, dan fisiologis. Konsekuensi psikologis berupa kegelisahan, frustrasi, apatis, percaya diri yang rendah, agresi, dan depresi, yang akhirnya akan mengalami gangguan mood. Gangguan mood dapat menurunkan minat disemua aktifitas, psikomotor melambat, perubahan selera makan, penurunan berat badan, perubahan waktu tidur, kelelahan atau kehilangan energi, kesulitan berfikir atau konsentrasi, perasaan tidak berharga, perasaan bersalah yang berlebihan, dan keinginan untuk bunuh diri atau melarikan diri dari masalah (DSM IV dalam *American Psychiatric Association*, 2000). Kognitif mencakup konsentrasi yang buruk, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang benar atau sama sekali tidak mampu, hambatan mental, dan penurunan rentang perhatian. Perilaku kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, perilaku impulsif, penyalahgunaan alkohol dan obat terlarang, serta temperamen yang meledak-ledak. Terakhir, fisiologis mencakup detak jantung yang meningkat, tekanan darah yang naik, keringat, rasa panas dingin, dan meningkatnya kadar glukosa serta gas asam lambung (Maslach, Shaufeli, dan Leiter, dalam Ivancevich dkk, 2006).

Mengambil pemahaman tersebut maka *burnout* yang dialami seseorang akan mempengaruhi seseorang dalam motivasi berprestasi (dalam Ivancevich dkk, 2006), dalam hal pendidikan akan disebut dengan motivasi berprestasi akademik. Dalam penelitian Brewer dan Clippard (dalam Diaz, 2007) menunjukkan adanya kaitan kerja yang menghasilkan *burnout* yang berdampak pada prestasi akademik mahasiswa yang bekerja maupun prestasi di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan Samel-aro dkk (2009) menunjukkan kelelahan bekerja mampu mempengaruhi pencapaian prestasi akademik yang dikaitkan dengan permasalahan di tempat kerja, terlihat dari mahasiswa sering melakukan penghindaran pengerjaan tugas hingga jarang masuk selama proses belajar-mengajar ataupun bekerja.

Penjabaran hubungan antara variabel I dengan variabel II dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki hubungan memengaruhi dan dipengaruhi. *Burnout* mempengaruhi proses kinerja tubuh yang pada akhirnya akan mempengaruhi kognitif, fisiologis, perilaku dan psikologis seseorang, hal tersebut dipicu oleh senyawa kimia otak yang menghasilkan respon emosional. Ini memiliki hubungan dengan memori, konsentrasi dan akal sehat yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi berprestasi akademik. Dimana, semakin tinggi *burnout* yang dialami seseorang maka akan semakin rendahnya motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja (dalam Diaz, 2007).

E. Kerangka Konseptual



Keterangan Bagan:

1.  Diteliti
2.  Tidak Diteliti

F. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual dapat ditarik suatu hipotesis yaitu adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja dengan asumsi semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja, sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi motivasi berprestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja.