

## **Pengaruh *Outbound Management Training* Dalam Mengurangi *Burnout* Pada Karyawan PT. Sinar Rajawali Surabaya**

**Muhammad Derajad**

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

**Estalita Kelly**

Dosen Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 52 dengan teknik studi populasi yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan keseluruhan jumlah populasi. Metode pengambilan data adalah menyebarkan skala *burnout* untuk mengetahui tingkat *burnout*. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *point biserial* yang berkisar antara 0,325 sampai 1,265 dengan r-tabel 5% sebesar 0,279. Uji reliabilitasnya menggunakan analisa *variants hoyt* yang diperoleh  $r_{xx'}$  sebesar 0,5554. Sedangkan untuk analisa data menggunakan uji t-amatan ulangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA, diterima pada taraf signifikansi 1%, dimana t-amatan sebesar 22,70193 lebih besar dari t-tabel 1% sebesar 2,704. dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan dengan adanya *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA.

Kata kunci: *burnout* dan *outbound*.

### **Pendahuluan**

Semakin berkembangnya kemajuan dibidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan-pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang

direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal demikian biasanya terwujud dalam upaya peningkatan karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi

tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan di dalam organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras adalah *stress*. *Stress* yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. *Stress* yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental keadaan ini disebut *burnout*. Hal tersebut terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan.

*Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal

tersebut menyebabkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari klien yang amat membutuhkan, dan dari kepujungan para administrator (penilik/ pengawas dan sebagainya). Adanya tekanan-tekanan ini, maka timbul rasa bersalah, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar. Ketika realitas yang ada tidak mendukung idealisme mereka, maka mereka tetap berupaya mencapai idealisme tersebut sampai akhirnya sumber diri mereka terkuras, sehingga mereka mengalami kelelahan atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan.

Suatu penelitian terbaru menunjukkan bahwa waktu kerja panjang yang berlangsung untuk waktu yang lama dan kurang istirahat membahayakan kesehatan jiwa baik secara psikologis maupun emosional. Jonathan Scales, seorang peneliti dari *Health and Social Services Institute* di Inggris telah melakukan pengamatan dan menyatakan“ terdapat bukti-bukti bahwa bekerja un-

tuk waktu yang lama dalam jangka panjang akan meningkatkan tingkat stres dan menurunkan kesehatan emosional (Rebuska, 2006. Diakses Tanggal 26 Mei 2008).

Berdasarkan penelitian dari Christine Maslach dan Michael P. Leister dalam bukunya: "*The Truth About Burnout*". Orang yang sedang mengalami *burnout*, pada umumnya ingin menyendiri, dan tidak ingin banyak bicara. Mereka ingin mencari ketenangan. Mereka tidak membutuhkan segala macam nasehat, sebab nasehat maupun usulan-usulan apapun yang diberikan; bisa disalah artikan sebagai kritikan. Masalahnya orang yang sedang mengalami *burnout* itu sangat sensitif sehingga mudah sekali tersinggung (Kabar Indonesia, 2008. Diakses Tanggal 26 Mei 2008).

Emosi akan selalu terkait di dalam bermain, entah itu senang, sedih, marah, takut, dan cemas. Oleh karena itu, bermain merupakan suatu tempat pelampiasan emosi dan juga relaksasi. (Sekolah Minggu HKBP Taman Mini, 2007. Diakses Tanggal 11 Juni 2008).

Adanya tawa, senyum, dan ekspresi kegembiraan lain mempunyai pengaruh jauh di luar wilayah bermain itu sendiri. Adanya kegembiraan atau perasaan senang yang dirasakan bersama ini dapat mengarah pada kestabilan emosi anak-anak. (Sekolah Minggu HKBP Taman Mini, 2007. Diakses Tanggal 11 Juni 2008).

Menurut Suyatno fungsi bermain bagi individu adalah inti dari belajar. Melalui bermain individu mengembangkan dan berlatih keterampilan, belajar memahami bagaimana kerja segala hal yang ada di dunia ini, membangun pemahaman dan pengetahuan. Dengan bermain, individu berinteraksi sesuai dengan caranya sendiri seperti penjelajahan, melakukan pilihan dan berbuat salah, mengalami sebab akibat dan *have fun*. (Gardu Guru, 2008. Diakses Tanggal 11 Juni 2008). Metodologi dari OMT sendiri adalah pembentukan pengalaman, namun pengalaman ini bukan diperoleh dari aktifitas sehari-hari melainkan dari permainan yang *fun* dan mengasyikan yang diberikan dalam OMT tersebut. Dalam bermain mereka dapat secara langsung berin-

teraksi dengan orang lain, saling percaya dalam kerja tim dan bersama-sama tim merebut juara dalam permainan. Pengalaman yang *fun* seperti inilah yang dapat membantu para pelaku OMT mengurangi *burnout*.

Menurut Monty P. Satiadarma bermain dan alat-alat permainan memiliki fungsi terapeutik. Proses belajar justru sebaiknya dilakukan melalui metode bermain dan dengan alat-alat permainan. (Psikologi Indonesia, 2006. Diakses Tanggal 11 Juni 2008). Dalam OMT permainan yang diberikan membutuhkan alat-alat untuk membantu agar permainan mudah dilakukan dan mudah ditangkap oleh pancaindra seperti permainan yang membutuhkan ketangkasan dan keberanian pelaku misalnya permainan perang-perangan membutuhkan senjata dan lain sebagainya. Alat-alat yang demikian itu memiliki fungsi terapeutik yang dapat membantu pelaku mengurangi kejenuhan dan ketegangan serta *burnout*.

Brockman (1979) menjelaskan rekreasi pada kawasan hutan bertujuan untuk menyegarkan kembali kondisi badan yang sudah penat dan jenuh dengan kegiatan rutin, supaya

siap menghadapi tugas yang baru. Untuk mendapatkan kesegaran diperlukan suatu masa istirahat yang bebas dari proses berpikir yang rutin sambil menikmati sajian alam yang indah, segar dan penuh ketenangan. (Stupid Journey, 2007. Di akses Tanggal 15 Juni 2008). Didalam pelatihan OMT memang memanfaatkan kondisi yang ada yaitu menggunakan media alam yang mempunyai khasiat menyegarkan ke-adaan orang yang berada di sekitarnya dan juga alam mampu mengurangi *burnout* serta melepaskan ke-penatan.

Menurut Lindberg (1997), terapi musik bermanfaat untuk memberikan rasa nyaman, menurunkan *stress*, kecemasan dan kegelisahan, melepaskan tekanan emosional yang dialami, meningkatkan kontrol diri dan perasaan berharga pasien. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui berbagai kegiatan yang dapat dilakukan dalam terapi musik, seperti menyanyi, bermain musik, mendengarkan musik, menyaksikan video musik, menulis lagu atau aransemen musik, dan berdiskusi tentang musik (Info. Stikes-muhgombong, diakses tanggal 16 Juni 2008). Dalam OMT permainan

yang diberikan oleh *trainer* selalu diiringi oleh suara musik yang disesuaikan dengan jenis permainan disamping untuk menggugah emosi pelaku musik juga dapat mengurangi *burnout* dan merangsang ide-ide yang cemerlang.

Ada beberapa cara untuk menghilangkan kejenuhan, salah satunya adalah penyegaran kembali melalui kegiatan rekreasi inovatif yang dilakukan dengan menggunakan media alam. Kegiatan ini merupakan kegiatan alternatif yang mampu menciptakan suasana segar dan menyehatkan tetapi juga ada nilai tambah yang berusaha ditonjolkan dari setiap permainan atau *game* sehingga pelaku tidak hanya merasakan senang saja tetapi juga merasakan adanya penambahan pengalaman baru serta pengetahuan baru yang bermanfaat. (Mekonosingit Blog Spot Com, 2007. Diakses Tanggal 16 Juni 2008).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah "adakah pengaruh *outbound management training* dalam mengu-

rangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA".

## **Metode Penelitian**

### ***Definisi Operasional***

*Burnout* adalah keadaan psikologis yang dialami individu dan ditandai dengan kelelahan fisik, mental, emosional dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri serta depersonalisasi.

### ***Subyek Penelitian dan Instrumen Penelitian***

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA berjumlah 52 orang.

Untuk mendapatkan data mengenai *burnout* dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode skala yaitu berupa pernyataan atau pertanyaan yang berisi sejumlah *item* mengenai aspek-aspek kelelahan fisik, mental, emosional dan rendahnya penghargaan diri serta depersonalisasi yang akan diteliti.

### ***Analisa Data***

Untuk menghitung data yang telah diperoleh peneliti menggu-

nakan rumus Uji-t sama subyek atau Uji-t amatan ulangan.

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji t-amatan diperoleh hasil 22.70193 dengan db 51 diperoleh t-tabel 1% sebesar 2,704 dengan demikian t-amatan lebih besar dari t-tabel 1%.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT SINAR RAJAWALI SURABAYA yang dilaksanakan di Celaket Pacet Mojokerto.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji-t Amatan Ulangan

Keterangan	X1	X2	Tx-y	T tabel 1%
Hasil	2188	936	22.70193	2.704
N	52	52		

Dengan demikian hipotesa yang mengatakan “ada pengaruh *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA, diterima”. Berarti ada perbedaan yang sangat signifikan rata-rata tingkat *burnout* antara sebelum pelatihan OMT dan sesudah pelatihan OMT, dimana rata-rata tingkat *burnout* setelah perlakuan OMT lebih kecil daripada rata-rata tingkat *burnout* sebelum perlakuan OMT.

Dengan demikian hipotesa yang menyatakan bahwa ”ada pengaruh *outbound management training* dalam mengurangi *burnout* pada karyawan PT. SINAR RAJAWALI SURABAYA” diterima. Dimana OMT merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan dalam suatu bentuk terapi untuk menurunkan tingkat *burnout*, mencairkan suasana yang tegang dan dapat mengurangi kejenuhan.

## Daftar Pustaka

- Ancok, Djameludin. 2006. *Outbound Management Training Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia Pres.
- Arifan, Puji, Emil. 2007. *Stupid Journey , Stupid Location, Stupid Photograph*. <http://hutan.com>. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- Azwar, Saifudin. 2003. *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ceptiwi, Cahyu. *Pengetahuan Perawat Tentang Terapi Musik Pada Pasien Gangguan Jiwa*. <http://infostikes.muhgombang.com>. Dikunjungi tanggal 26 Mei 2008.
- Cristian, Muhammad. 2005. *Jinakkan Stress Kiat Hidup Bebas Tekanan*. Bandung: Nexx Media.
- Estalita, 2007. *Diktat Statistik II*. Pasuruan: Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Moleong, L Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sutiadarma, P. Monty. 6 Oktober 2006. *Fungsi Terapeutik Bermain Bagi Anak Usia Sekolah*. <http://psikoindonesia.blogspot.com/2006/10/fungsi-terapeuti-bermain-bagi-anak.html>. Dikunjungi tanggal 26 Mei 2008.
- Sihotang, Novelina. Imelda. 2004. *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologi Dan Jenis Kelamin*. *Jurnal PSICHE* 2004 Vol.1 No. 2, Juli 2004. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- Suyatno, 22 Mei 2008. *Mengajar Dengan Permainan*. <http://garduguru.blogspot.com>. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008
- Yustrianthe, Hanny, Rahmawati. 2004. *Pengaruh Jam Kerja Terhadap Stressors, Burnout, Behavioral Job Out Comes*. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Gelar Derajat Sarjana Strata S-2 (S-2) Universitas Gajah Mada. *Jurnal PSICHE*. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- , 12 Desember 2007. *Refreshment*. <http://megoasangit.blogspot.com/2007/12/refreshment.html>. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- . 29 Mei 2007. *Pentingnya Bermain*. <http://sekolahmingguhkbptamanmini.blogspot.com/2007/03/pentingnya-permainan.html>. Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- . outbound Student program. [http://www.gaiainndonesia.com/content/compeny\\_outing\\_plus](http://www.gaiainndonesia.com/content/compeny_outing_plus). Dikunjungi Tanggal 26 Mei 2008.
- . 19 Juni 2002. *Bosan? Bebaskan Pikiran Anda*. <http://astaga.com/karir/index.php?id=28514&cat=133>.

Dikunjungi Tanggal 26 Mei  
2008.

. 2007. *Ayo Ngumpul.*  
<http://www.blogger.com/feeds/5>

719777306169595811/posts/default.  
Dikunjungi Tanggal 26 Mei  
2008.