

## HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG MENOPAUSE DENGAN TINGKAT KECEMASAN PADA WANITA YANG MENGHADAPI MENOPAUSE

Christiani  
Sofia Retnowati  
Esti Hayu Purnamaningsih  
Universitas Gadjah Mada

### ABSTRACT

*The aim of the research was to investigate the relationship between women's perception of menopause and their level of anxiety.*

*Subjects were members of "Dharma Wanita" UGM. The research used Perception Scale to measure menopause perception, and Taylor Manifest Anxiety Scale (TMAS) to measure anxiety. Data analysis was done by using Product Moment Correlation analysis.*

*This study found that was a significant negative correlation between perception of the menopause and level of anxiety. The correlation indicated that the more positive perception of menopause, the lower level of anxiety; the more negative perception of menopause, the higher level of anxiety.*

**Keywords:** *menopause, anxiety*

Kenyataan yang ada di masyarakat menunjukkan banyak kaum ibu mengalami masalah dalam menghadapi menopause. Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh kaum ibu antara lain adalah gangguan dalam kehidupan seksual suami isteri, simptom-simptom fisik seperti keringat yang berlebihan dan rasa panas pada muka. Juga timbul perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan, seperti gejala emosi yang berlebihan dan perasaan tidak berguna karena tidak bisa melahirkan anak lagi. Selain hal-hal tersebut, ketidaksiapan kaum ibu dalam menghadapi proses penuaan merupakan satu masalah tersendiri.

Berkurangnya kadar hormon estrogen dapat menyebabkan berkurangnya kelembaban kulit sehingga kulit menjadi keriput (Bromwich, 1991) sehingga terjadi kemunduran pada kualitas feminin, kecantikan dan vitalitas. Keadaan ini sering menimbulkan reaksi penolakan terhadap proses penuaan (Kartono, 1986). Di samping itu timbul perasaan cemburu pada kesempatan yang diperoleh wanita yang lebih muda (Gluckman, 1979), sehingga ia menjadi mudah cemburu terhadap suami. Keadaan ini sangat mempengaruhi keharmonisan keluarga (Daradjat, 1977).

Sudah menjadi kodrat alam bahwa dengan bertambahnya usia seseorang akan menimbulkan berbagai perubahan, baik perubahan fisik maupun perubahan mental (Hurlock, 1980). Perubahan dalam kehidupan ini dapat mengganggu kestabilan emosi (Lazarus, 1976). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robertson (1985) di Menopause Clinic Australia, dari 300 pasien usia menopause terdapat 31,3 % pasien mengalami depresi dan kecemasan. Kecemasan yang muncul dapat menimbulkan insomnia.

Kedadaan emosi individu juga bisa disebabkan oleh cara individu memandang berbagai hal. Sebelum individu merasakan suatu peristiwa, individu harus memahami apa yang sedang terjadi pada dirinya. Jika pemahaman individu mengenai apa yang sedang terjadi itu tepat, maka emosinya akan stabil. Jika persepsi individu itu kurang tepat serta menyimpang, maka tanggapan emosional akan menyimpang (Burns, 1988).

Konflik mengenai perubahan kehidupan itu muncul karena pandangan individu tentang dirinya sangat tidak lengkap, tidak konsisten atau terlalu sederhana. Konflik dapat diringankan oleh perkembangan diri individu itu sendiri. Setiap orang akan berusaha keras untuk mengurangi kecemasan secara cepat dan tepat (Smith, 1968).

Hubungan antara cara berpikir dan perasaan individu dapat diuraikan sebagai berikut (Burns, 1988) :

1. Ada sederetan peristiwa positif, netral atau negatif masuk ke dalam pengamatan manusia.
2. Individu akan menafsirkan peristiwa yang terjadi dengan sederetan pikiran

yang mengalir terus di dalam diri individu. Kejadian ini disebut “dialog internal”.

3. Dari penafsiran-penafsiran tersebut muncul perasaan-perasaan. Perasaan individu diciptakan oleh pikiran dan bukan peristiwanya. Semua pengalaman harus diproses melalui otak individu dan diberi makna secara sadar sebelum individu mulai mengalami respon emosional.

Adapun hubungan antara persepsi seorang individu tentang menopause dengan kecemasannya bisa dijelaskan sebagai berikut : dengan berakhirnya masa reproduktif dan datangnya usia tua bisa menimbulkan gangguan emosi (Sherman, 1971). Pada masa transisi dari periode reproduktif ke periode non produktif menuntut penyesuaian diri terhadap perubahan fisik dan peranan (Mappiare, 1983). Cara wanita dalam menghadapi transisi tergantung pada kestabilan emosi, pengalaman masa lalu dalam menghadapi perubahan, serta pengharapan di masa mendatang (Robertson, 1985).

Pandangan seseorang mengenai menopause sangat mempengaruhi perubahan psikologis pada masa menopause. Pandangan ini dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu serta faktor yang berasal dari lingkungan sosial (Hudono, 1987). Pada masyarakat yang mengagungkan kemudaan dan kecantikan, menopause bisa dipersepsi sebagai ancaman (Budiman, 1991). Selain itu mitos yang timbul di masyarakat dan stereotip negatif tentang menopause dapat menimbulkan kecemasan (Bromwich, 1991).

Parker (dalam Mappiare, 1983) mengemukakan bahwa kesalahan persepsi tentang menopause mengakibatkan peristiwa menopause dirasakan sebagai takdir yang mengancam atau menyedihkan. Wanita tersebut menganggap dirinya sebagai “barang bekas” yang tidak berguna, karena sudah tidak subur (Budiman dalam Tiara, 1991).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi tentang menopause dengan tingkat kecemasan pada wanita dalam menghadapi menopause. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara persepsi tentang menopause dengan tingkat kecemasan pada wanita dalam menghadapi menopause.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah ibu-ibu rumah tangga anggota Dharma Wanita Unit Universitas Gadjah Mada Yogyakarta sebanyak 56 orang.

Variabel-variabel yang digunakan adalah Persepsi tentang menopause sebagai variabel bebas, dan tingkat kecemasan sebagai variabel tergantung.

Alat yang digunakan berupa dua macam angket, yaitu:

1. Angket Persepsi untuk mengukur persepsi ibu tentang menopause yang disusun berdasarkan pengenalan dan pemahaman lebih mendalam seorang ibu terhadap aspek-aspek menopause, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan seksual. Penyusunan angket persepsi ini menggunakan teknik Beda Semantik. Jawaban yang diberikan subjek bersifat dikotomi. Subjek bisa memberikan jawaban “ya” atau “tidak”. Uji

reliabilitas angket dilakukan dengan teknik HOYT, diperoleh koefisien reliabilitas =0,899. Aitem yang dapat diterima atau dinyatakan valid mempunyai nilai koefisien validitas 0,236 sampai 0,758.

2. *Taylor Manifest Anxiety Scale (TMAS)* adalah alat pengukur kecemasan yang dikembangkan oleh Janet A. Taylor yang terdiri dari 50 aitem (Lazarus, 1976). Jawaban yang diberikan oleh subjek berbentuk dikotomi, yaitu ‘ya’ dan ‘tidak’. Dalam penilaian, jika subjek menjawab sesuai kunci, mendapat nilai 1, jika jawaban salah mendapat nilai 0. Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek, maka akan semakin tinggi tingkat kecemasannya. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti semakin rendah kecemasan yang dialami oleh subjek. Uji kesahihan diperoleh skor validitas 0.109 – 0,505, dengan  $p < 0.05$ , koefisien reliabilitas = 0.881 dengan  $p,001$ .

Untuk memperoleh data penelitian subjek diminta untuk mengisi Angket Persepsi dan Angket Kecemasan TMAS. Mereka bisa mengisi langsung di tempat atau dibawa pulang dan diambil pada saat yang telah ditentukan.

## Analisis data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment*.

## Hasil

Dari Analisis data diperoleh hasil, nilai korelasi sebesar  $-0,568$ . Berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara

persepsi tentang menopause dengan kecemasan.

## **DISKUSI**

Hasil perhitungan dengan menggunakan Teknik Korelasi Product Moment (dengan taraf signifikansi 0,01) diperoleh koefisien korelasi sebesar  $-0,568$ . Berarti terdapat hubungan yang negatif antara persepsi tentang menopause dengan tingkat kecemasan pada wanita yang sedang menghadapi menopause. Semakin positif persepsi seorang wanita tentang menopause, maka akan semakin rendah tingkat kecemasannya. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif persepsi seseorang tentang menopause, maka akan semakin tinggi tingkat kecemasannya.

Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Burns (1988) bahwa suasana hati bukan diakibatkan oleh peristiwa sebenarnya, tetapi oleh persepsi individu itu sendiri. Demikian pula dalam kasus ini, dapat dikatakan bahwa kecemasan seorang wanita yang menghadapi menopause, berhubungan dengan persepsi wanita itu tentang menopause.

Dari data yang dianalisis diketahui bahwa rerata yang diperoleh dari Angket Persepsi = 18,732 dan simpangan baku = 5,111. Rerata yang diharapkan dari Angket persepsi = 12. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap menopause cukup positif.

Pada angket kecemasan, diperoleh rerata = 9,464 dan simpangan baku = 6,709. Rerata yang diharapkan dari TMS = 18. Hal ini menunjukkan tingkat kecemasan subjek di bawah rata-rata (rendah). Hasil ini memperkuat hasil penelitian Indati dkk (1991) yang menemukan bahwa wanita masa kini dapat bersikap positif terhadap

menopause. Hal ini berlaku untuk wanita yang telah mengalami menopause maupun yang belum mengalami menopause. Sikap positif disini berarti mereka tidak begitu cemas dalam menghadapi menopause. Wanita yang mengetahui tentang menopause serta dapat berpikir secara wajar tentang menopause, dapat menerima hal-hal yang berhubungan dengan menopause secara wajar. Wanita tersebut tentu dapat menerima kenyataan bahwa dengan bertambahnya umur, setiap wanita akan mengalami berbagai peristiwa dalam hidupnya, seperti menstruasi, mengandung, melahirkan dan menopause. Jadi dapat dikatakan bahwa menopause sebenarnya merupakan peristiwa alami biasa yang merupakan bagian dari proses penuaan manusia. Apabila dirinya mengalami gangguan-gangguan atau perubahan-perubahan baik fisik, psikologis atau perubahan perilaku seksual yang biasa terjadi pada masa menjelang menopause, individu tersebut akan berusaha menetralkan gangguan yang timbul dengan hal-hal yang produktif.

Rendahny kecemasan pada subjek yang menghadapi menopause, kemungkinan karena sekarang sudah ada berbagai cara yang dilakukan pemerintah maupun swasta untuk membantu kaum ibu dalam menghadapi masa menopause. Sebagai contoh, yaitu dibukanya klinik khusus menopause di Rumah Sakit Umum maupun Rumah-rumah Bersalin. Di sini para wanita bisa mencari informasi tentang menopause serta berkonsultasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan menopause. Pada klinik ini pelayanan terhadap kaum ibu diberikan oleh para ahli yang berkompeten dalam masalah menopause. Selain itu, sekarang ini cukup sering diadakannya

seminar, penyuluhan maupun penulisan artikel tentang menopause di media masa.

Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa sumbangan variabel persepsi terhadap tingkat kecemasan sebesar 32,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua kecemasan wanita yang sedang menghadapi menopause dipengaruhi oleh persepsinya tentang menopause, namun ada hal-hal lain yang dapat menimbulkan kecemasan tersebut, antara lain kondisi rumah tangga (Robertson, 1985; Coope, 1984; Gluckman, 1979), interaksi dari perubahan hormonal, pola pribadi serta faktor sosial budaya (Serr dan Utian, 1976).

Dapat ditambahkan bahwa menurut Hudono (1987) dalam tulisannya yang berjudul Psikosomatis dan Seksologi, faktor sosial ekonomi, serta keimanan dan ketakwaan terhadap ajaran-ajaran agama juga dapat mempengaruhi kecemasan seorang dalam menghadapi menopause.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi tentang menopause dengan tingkat kecemasan pada wanita yang menghadapi menopause. Wanita yang memiliki persepsi negatif tentang menopause akan menganggap menopause merupakan persoalan yang mengganggu dirinya, akibatnya muncul simtom-simtom, baik simtom fisiologis maupun psikologis. Sebaliknya persepsi yang positif tentang menopause akan membuat wanita menganggap menopause sebagai peristiwa yang wajar yang akan dialami oleh setiap wanita. Walaupun tidak mutlak, kecemasan wanita dalam menghadapi menopause ada hubungannya dengan persepsi tentang menopause.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bromwich, P., 1991., *Menopause* (terjemahan), Jakarta : Arcan.
- Budiman, L., 1991, Kiat Menghadapi Hantu Menopause, Dalam *Tiara*, 17 Maret 1991. Jakarta.
- Burns, D.D., 1988, *Terapi Kognitif: Pendekatan Baru Bagi Penanganan Depresi* (terjemahan), Jakarta: Erlangga.
- Coope, J., 1984, *Coping with Change*, Singapore: PG Publishing Pte Ltd.
- Gluckman, L., 1979, Emotional States a The Menopause: Clinical Reviews, *Journal of Mother and Child*, 31-35
- Hudono, S.T., 1987, Psikosomatis dan Seksologi, dalam Prawirohardjo, S., Wiknyosastro, H., Sumapraja, S., dan Saifudin, A.B, *Ilmu Kandungan*, Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.
- Hurlock, E.B., 1980, *Developmental Psychology*, New Delhi: Tata McGraw Hill Publishing Company, Ltd.
- Lazarus, R.S., 1976, *Pattern of Adjustment and Human Effectiveness* (3<sup>rd</sup>.ed.), Tokyo: Mc. Graw-Hill Kogakusha Ltd.
- Mappiare, A., 1983, *Psikologi Orang Dewasa*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Robertson, R., 1985, The Menopause Psychological, Social and Sexual Problems: Sexual Counselling, *Journal of Paediatrics, Obstetrics and Gynaecology*, 39-45.
- Shearman, 1970, *Basic Sex Hormone Therapy*, Berlin: Schering AG.
- Smith, H.C., 1968, *Personality Development*, New York: Mc.Graw-Hill Book Co.

## HUBUNGAN ANTARA BEBERAPA ASPEK BUDAYA PERUSAHAAN DENGAN TINGKAT BURN-OUT PADA KARYAWAN BAGIAN PELAYANAN PUBLIK

Moh. As'ad  
Helly Prajitno Soetjipto  
Universitas Gadjah Mada

### ABSTRAK

*Burnt-out is defined as fatigue and frustration if someone fails to attain something expected. In public services burnt-out will lessen productivity and quality of service. Corporate culture is predicted to correlate with the level of burnt-out among employees, especially patriarchy culture that is common in bureaucracy and public services of Indonesia. The study test the correlation between the corporate culture aspects with the level of burnt-out. The findings show that the correlation is not significant.*

*Keywords: burnt-out, corporate culture, public service.*

Dalam era yang sangat kompetitif seperti sekarang ini dibutuhkan suatu visi yang kuat untuk mementingkan kebutuhan dan pemuasan kebutuhan *customer*. Whitely (1991) mengemukakan bahwa untuk sukses di era yang sangat kompetitif ini perusahaan harus memperjuangkan peningkatan mutu produk dan mutu pelayanan secara bersungguh-sungguh. Oleh karena itu, karyawan yang langsung berhubungan dengan customer merupakan bagian yang sangat krusial dalam upaya peningkatan mutu tersebut di samping tentu saja mereka yang sangat krusial dalam upaya peningkatan mutu tersebut di samping tentu saja mereka yang berada di bagian produksi. Apalagi untuk perusahaan jasa, karyawan yang langsung berhubungan dengan publik adalah bagian terpenting dan

merupakan ujung tombak perusahaan. Kesuksesan perusahaan banyak ditentukan oleh keberhasilan mereka dalam memberikan pelayanan. Dari kajian mengenai budaya perusahaan, organisasi pelayanan publik yang memberikan jasa perawatan seperti rumah sakit merupakan organisasi yang mestinya mengadopsi budaya pemberian pelayanan yang tinggi. Dalam budaya pemberian pelayanan ini perusahaan memprioritaskan hubungan baik dan saling memperhatikan antar karyawan. Organisasi seperti ini juga memberi penekanan terhadap pentingnya memelihara kualitas hidup yang tinggi. Dalam suasana seperti inilah diharapkan muncul bentuk pelayanan yang prima terhadap *customer*. Sebaliknya jika organisasi pelayanan publik mengadopsi

nilai-nilai yang mementingkan penilaian kesuksesan dari berapa banyak uang yang mereka peroleh disertai dengan kondisi kerja yang diwarnai oleh stres kerja yang tinggi, maka pelayanan publik yang prima sulit untuk diharapkan kemunculannya. Diduga dalam kondisi kerja seperti itulah *burn-out* mempunyai kemungkinan untuk berkembang. *Burn-out* biasanya hanya ditinjau dari sisi karakteristik tugas dan beban tugas. Kajian secara khusus mengenai budaya organisasi dan kaitannya dengan *burn-out* sejauh inipun belum dilakukan.

Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji hubungan antara beberapa aspek budaya perusahaan dengan tingkat *burn-out* pada karyawan yang bertugas untuk memberikan pelayanan langsung kepada customer.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai budaya perusahaan dan penerapannya di Indonesia. Selain dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk mengkaji ulang konsep mengenai budaya perusahaan itu sendiri, penelitian inipun diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengawasi proses pengenalan karakteristik perusahaan. Hasil pengenalan diri tersebut dapat digunakan sebagai informasi penting mengenai perubahan budaya perusahaan jika memang perubahan tersebut dikehendaki.

## TINJAUAN PUSTAKA

Berada di lingkungan yang melibatkan banyak orang sering dirasakan sebagai sesuatu sumber tekanan psikis pada seseorang. Kondisi tertekan dalam situasi seperti itu oleh Shinn (1984) didefinisikan sebagai *burn-out*. Pendapat lain

mengatakan bahwa *burn-out* merupakan gejala kelelahan emosional sebagai akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan dan perlakuan tidak manusiawi yang selalu diterima seseorang yang banyak terlibat sebagai service provider (Jackson, 1986). Freudenberger (1981) secara khusus menyoroti aspek kelelahan psikik, frustrasi, dan ketidakmampuan untuk memberi penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaannya sebagai bentuk fenomena *burn-out*. *Burn-out* juga ditandai dengan memburuknya prestasi kerja seseorang dan hilangnya gairah kerja (Garden, 1989; Firth, 1989).

Secara umum dikemukakan oleh Leatz dan Stolar (1993) bahwa *burn-out* pada seseorang ditandai oleh empat kondisi, yaitu (1) kelelahan fisik (*physical exhaustion*), (2) kelelahan emosional (*emosional exhaustion*), (3) kelelahan mental (*mental exhaustion*), dan (4) rendahnya perasaan mampu mencapai sesuatu yang berarti dalam hidup (*low of personal accomplishment*). Kelelahan fisik ditandai dari mudahnya seseorang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, sering merasa mudah sekali mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan. Kelelahan emosional muncul dalam bentuk depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh tugas atau pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya. Kelelahan mental bereupa prasangka negatif dan sinis terhadap orang lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya. Kondisi keempat ditandai oleh ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya, kehidupannya, dan ada perasaan belum

mampu mencapai sesuatu yang berarti selama hidupnya.

Maslach dan Jackson (dikutip dari Golembiewsky, et al., 1987) mengemukakan bahwa burn-out hanya memiliki 3 dimensi. Pertama adalah kelelahan emosional yang ditandai oleh terkurasnya tenaga, mudah merasa lelah, perasaan jenuh, mudah tersinggung, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, dan perasaan terjebak di dalam pekerjaan. Kedua adalah dimensi depersonalisasi yang ditandai oleh adanya kecenderungan individu untuk menjauhi lingkungan sosialnya, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Ketiga adalah dimensi rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Individu yang menilai rendah dirinya sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Pendekatan Maslach dan Jackson ini memiliki kesamaan dengan pendekatan yang dikemukakan oleh Leatz dan Stolar (1993). Kelelahan fisik dan psikik ke dalam satu dimensi yaitu kelelahan emosional. Sedangkan kelelahan mental diformulasikan ke dalam konsep depersonalisasi. Konsep burn-out menurut Leatz-Stolar dalam hal rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dapat dikatakan sama dengan konsep ketiga dari Maslach-Jackson.

Ada dua hal utama yang memungkinkan seseorang mengalami *burn-out*. Jackson, et al. (1986) berargumen bahwa *burn-out* terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan (*expectation*) dan kenyataan yang dialami seseorang di tempat kerja. Lebih jauh dikemukakan bahwa kesenjangan harapan dan kenyataan yang dimaksud adalah harapan tentang prestasi

yang seharusnya dicapai dan unjuk kerja yang dimilikinya (*achievement expectation*). Kesenjangan lainnya terjadi bilamana organisasi tempat bekerja seseorang tidak sesuai dengan harapan atau tata nilai pribadinya (*organizational expectation*). Dua kondisi secara khusus dapat didiskusikan dalam konteks budaya perusahaan. Dalam hal ini kesesuaian dan kesenjangan antara individu dengan perusahaan akan memberi warna kepada tingkatan *burn-out* yang dialami seseorang. Semakin jauh ketidaksesuaian antara individu dengan kondisi kerjanya akan menjadi kondisi yang menyulitkan baginya dan kondisi ini pada gilirannya akan merugikan baik bagi karyawan maupun perusahaannya.

*Organizational expectation* atau kondisi-kondisi perusahaan yang diharapkan oleh karyawan antara lain dapat dijelaskan melalui fenomena budaya organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini budaya organisasi diartikan sebagai suatu pola mengenai asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok masyarakat (dalam organisasi) dan merupakan upaya untuk melakukan adaptasi terhadap kondisi eksternal dan melakukan integrasi internal sehingga menjadi cara terbaik bagi anggota organisasi untuk mempersepsi, menjadi patokan cara berpikir, dan pedoman untuk menggunakan perasaan sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi organisasi (Luthans, 1995). Disimpulkan oleh Bandoro (1997) bahwa budaya perusahaan adalah (1) perilaku yang ajeg dan dapat terobservasi, seperti misalnya pemakaian gaya bahasa, terminologi, perilaku-perilaku unik; (2) norma-norma, perilaku standar yang berkaitan dengan bagaimana harus



berkomunikasi dengan atasan dan bagaimana mengerjakan sesuatu; (3) nilai-nilai dominan, mencakup misalnya semangat untuk selalu menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan peningkatan efisiensi; (4) falsafah organisasi, yaitu antara lain kebijakan yang harus diadopsi seluruh anggota organisasi misalnya mengenai bagaimana memperlakukan pelanggan; (5) aturan-aturan, yaitu batasan-batasan atau aturan main yang harus ditaati seluruh anggota organisasi selama mereka berada di dalamnya; dan (6) iklim organisasi, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan suasana perusahaan antara lain mengenai tata letak bangunan perusahaan dan cara-cara para anggota berinteraksi. Dalam hal ini, budaya perusahaan memberikan peluang untuk dilakukannya modifikasi-modifikasi seandainya diperlukan.

Berdasarkan hasil kajiannya di beberapa organisasi yang bernaung di bawah IBM yang ada di negeri Belanda dan Denmark, Hofstede (1991) menemukan beberapa dimensi mengenai budaya perusahaan. Ada empat dimensi budaya perusahaan yang dikembangkan oleh Hofstede, yaitu *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism-collectivism*, dan *masculinity-femininity*. *Power distance* merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan tentang seberapa besar anggota organisasi yang mempunyai posisi lemah dapat menerima ketidakseimbangan pembagian kekuasaan di dalam organisasi. *Uncertainty avoidance* adalah seberapa besar orang-orang yang ada di organisasi merasa tertekan oleh situasi ketidakjelasan dan seberapa besar upaya mereka untuk menghindarinya. *Individualism* adalah

kecenderungan orang untuk memperhatikan diri sendiri dan keluarga batihnya. *Collectivism* adalah kecenderungan orang untuk selalu menjadi bagian dari kelompok dan berusaha untuk memeliharanya dengan menggunakan loyalitas. *Masculinity* adalah satu situasi di mana nilai dominan di dalam organisasi adalah kesuksesan, uang, dan kebendaan. *Femininity* adalah satu situasi di mana nilai dominan yang berkembang adalah perhatian kepada orang lain dan peningkatan kualitas hidup.

Pendapat lain tentang budaya organisasi dikemukakan oleh Miller. Menurut Miller (1987), tata nilai yang ada di dalam organisasi merupakan karakteristik utama budaya sebuah organisasi. Dengan demikian menurutnya, nilai-nilai dominan sebuah organisasi dapat dikelompokkan ke dalam 8 nilai utama. Nilai-nilai utama organisasi tersebut adalah (a) tujuan, (b) konsensus, (c) keunggulan, (d) kesatuan, (e) prestasi, (f) empirisme, (g) keakraban, dan (h) integritas. Ke delapan nilai tersebut dirangkum berdasarkan realitas yang berkembang di bidang manajemen. Pertama, kebutuhan seseorang cenderung tidak lagi mementingkan kebutuhan materi namun menjadi lebih mengarah kepada kebutuhan spiritual. Kedua, sifat pekerjaan lebih mengarah kepada pekerjaan yang mementingkan aspek kognitif dibandingkan aspek fisik. Ketiga, peluang untuk memilih pekerjaan yang sesuai dan menyenangkan individu menjadi semakin banyak. Keempat, kompetisi tidak hanya pada sisi teknologi namun juga sisi managerial. Kelima, jumlah karyawan dengan tingkat pengetahuan yang tinggi semakin banyak dan ini menjadikan fungsi manajer menjadi sedikit kurang dominan. Di dalam penelitian ini sorotan utama

adalah tata nilai manakah, dari 8 nilai yang dikemukakan oleh Miller tersebut, yang mempunyai korelasi dengan tingkat *burn-out* pada karyawan.

## METODE PENELITIAN

### A. Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan yang bertugas langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Responden adalah 149 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang dikelola oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Cilacap Jawa Tengah. Dari 200 angket yang dikirimkan, ternyata hanya 152 orang yang mengembalikannya. Ada 3 responden yang terpaksa tidak disertakan di dalam analisis, karena tidak lengkap dalam mengisi angket. Di samping itu ada tambahan sejumlah 33 responden yang berasal dari pengurus serta anggota Yayasan Purusatama Semarang, sehingga total responden adalah 182 orang.

### B. Alat

Budaya perusahaan akan diungkap dengan menggunakan angket Budaya Perusahaan yang disusun oleh Lukitomo (1992) dan kemudian diadaptasi untuk lingkungan rumah sakit oleh Usmany (1997). Skala Budaya Organisasi terdiri atas 8 nilai utama, yaitu (1) asas tujuan, mencakup seberapa jauh anggota organisasi memahami tujuan organisasi, (2) asas konsensus, seberapa besar organisasi memberi kesempatan kepada anggota untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, (3) asas keunggulan, seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi atau menunjukkan performance terbaiknya,

(4) asas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen organisasi dalam memperlakukan anggota-anggotanya sehingga tidak memunculkan friksi-friksi di dalam organisasi, (5) asas prestasi, seberapa besar pengakuan organisasi terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya, (6) asas empirik, seberapa tinggi komitmen organisasi untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan, (7) asas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara organisasi dengan anggotanya atau antar anggota organisasi, dan (8) asas integritas, seberapa besar kesungguhan anggota organisasi untuk bekerja. Skala budaya organisasi ini terdiri dari 69 aitem (lihat Tabel 1).

Sedangkan tingkat *burn-out* akan diungkap dengan menggunakan skala *Burn-out* yang dikembangkan oleh Farhati (1996) berdasarkan konsep *burn-out* dari Maslach-Jackson. Skala *Burn-out* ini terdiri atas 3 aspek yang secara keseluruhan diungkap melalui 62 aitem. Tiga aspek tersebut adalah (1) kelelahan emosional, (2) depersonalisasi dan (3) rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Kelelahan emosional ditengarai dari adanya keluhan mengenai terkurasnya tenaga, kejenuhan, sering merasa lelah, frustrasi, mudah tersinggung, sedih, putus asa, tidak berdaya, tertekan, dan perasaan terjebak di dalam pekerjaan. Depersonalisasi ditandai dari mulai menjauhnya individu dari lingkungannya, apatis, tidak memperdulikan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang berarti menjadi karakteristik dari mereka menilai rendah diri sendiri.

**Tabel 1.** Komposisi Aitem Skala Budaya Organisasi

Nilai Budaya	Favourable Items	Unfavourable Items	Jumlah
Asas Tujuan	1, 13, 23, 28, 47	6, 44, 60	8
Asas Konsensus	2, 37, 45, 63	12, 25, 52, 67	8
Asas Keunggulan	19, 27, 32, 59	3, 8, 46, 54, 69	9
Asas Kesatuan	4, 36, 57, 66	7, 14, 30, 35, 49	9
Asas Prestasi	5, 15, 34, 48, 65	18, 40, 55, 61	9
Asas Empirik	9, 16, 22, 31, 51	29, 33, 39, 53	9
Asas Keakraban	10, 21, 26, 68	17, 41, 50, 58, 62	9
Asas Integritas	11, 20, 24, 64	38, 42, 43, 56	8

Sumber: Usmany (1997).

**Tabel 2.** Komposisi Aitem Skala *Burn-Out*

Dimensi <i>Burn-Out</i>	Favourable Items	Unfavourable Items	Jumlah
1. Kelelahan emosional	10, 20, 36	1,4,7,13,14,17,19,22,25,26,28,32,34,37,39,42,45,46,49,51,55,56,60,62.	27
2. Depersonalisasi	3	6,9,12,16,27,30,33,40,43,47,50,52,56,61	15
3. Perasaan rendah diri	8,11,18,23,24,41	2,5,15,21,29,31,35,38,44,48,53,57,58,59	20

Sumber: Farhati (1996)

### C. Analisis Data

Budaya perusahaan yang dalam hal ini merupakan persepsi karyawan mengenai tata nilai perusahaan akan dikorelasikan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan tingkat *burn-out* yang diungkap melalui skala *burn-out*. Di samping itu juga digunakan analisis faktor sebagai model alternatif pengolahan data. Paket program statistik SPSS dijadikan sarana utama pengolahan data.

## HASIL PENELITIAN

### A. Pelaksanaan Penelitian

Jumlah seluruh subjek penelitian ini adalah 182 orang, namun dalam proses

analisis data terpaksa ada 3 responden yang harus dihilangkan dari analisis karena tidak lengkap datanya. Hanya tinggal data dari 179 responden yang dapat dianalisis. Penelitian ini menggunakan dua model analisis data. Model pertama adalah analisis data sebagaimana yang lazim dilakukan, yaitu mengkorelasikan skor total maupun subtotal yang berasal dari penjumlahan aitem. Model kedua adalah model analisis faktor yang selain merupakan upaya untuk melakukan validasi aitem juga digunakan untuk memperoleh skor faktor (*factor scores*). Skor faktor (*factor scores*) inilah yang dijadikan landasan untuk mendapatkan

total skor baik untuk skala budaya organisasi dan skala *burn-out*. Skor faktor tersebut dikonversikan menjadi Skor-T dengan menggunakan persamaan sebagai berikut: skor-T = 50 + (10 x skor faktor).

**B. Hasil Penelitian**

Model analisis pertama, yaitu menggunakan model penjumlahan aitem, memberi gambaran yang menarik. Tabel 3 menampilkan begitu sempurnanya korelasi antara setiap aspek budaya organisasi dengan *burn-out*. Kesempurnaan analisis data dengan menggunakan model pertama

terletak bukan pada besarnya korelasi, akan tetapi kenyataan bahwa hampir semua aspek budaya organisasi mempunyai korelasi yang sangat signifikan ( $p < 0,01$ ). Hanya ada satu korelasi yang signifikan ( $p < 0,05$ ), yaitu korelasi antara asas prestasi dengan kelelahan emosional. Semua korelasi di dalam model pertama ini bersifat negatif dan ini diartikan bahwa semakin baiknya budaya organisasi, maka akan semakin rendah pula tingkat *burn-out* yang dialami oleh karyawan organisasi tersebut.

**Tabel 3.** Matriks korelasi antara faktor skala Budaya Organisasi dengan skala *Burn-out* (Model I)

Budaya organisasi	Burn-out			
	Kelelahan Emosional	Depersonalisasi	Rendah Diri	Skor Total
Asas Tujuan	-.1929**	-.3699**	-.2014**	-.2674**
Asas Konsensus	-.2024**	-.2330**	-.2324**	-.2437**
Asas Keunggulan	-.2267**	-.2946**	-.3148**	-.3002**
Asas Kesatuan	-.2128**	-.2445**	-.2182**	-.2476**
Asas Prestasi	-.1402*	-.2216**	-.1814**	-.1924**
Asas Empirik	-.1622**	-.2912**	-.2025**	-.2300**
Asas Keakraban	-.2828**	-.3410**	-.3220**	-.3440**
Asas Integrasi	-.3493**	-.4194**	-.3959**	-.4238**
Skor Total	-.2575**	-.3458**	-.3011**	-.3258**

Keterangan: \* =  $p < 0,05$     \*\* =  $p < 0,01$

Model analisis kedua menggunakan pendekatan analisis faktor. Analisis faktor dilakukan selain untuk menguji validitas konstruk dari skala pengukur juga dimaksudkan untuk memperoleh skor total yang merupakan skor komposit dari skor faktor (Norusis, 1992). Dengan menggunakan ekstraksi *principal component* dan rotasi *varimax* diperoleh 8 faktor untuk skala budaya organisasi. Faktor yang diperoleh dari analisis ditentukan tidak

menggunakan dasar *eigen value* di atas 1, namun ditentukan jumlah faktornya dan disamakan dengan jumlah faktor sebagaimana dikemukakan oleh Miller (1987). Demikian pula untuk skala *burn-out*, 3 faktor yang terbentuk bukan pula ditentukan dengan dasar *eigen value*, tetapi dengan menggunakan jumlah faktor aslinya. Konsekuensi dari langkah ini yang pertama adalah mengecilnya *total variance* yang dapat dijelaskan oleh faktor-faktor

yang terbentuk dan yang kedua adalah sulitnya untuk dilakukan korelasi antara faktor-faktor yang terbentuk di variabel independen dengan faktor-faktor variabel dependen. Kesulitan untuk melakukan korelasi antar faktor ini sebetulnya merupakan bentuk sulitnya menginter-

pretasi kembali makna baru dari setiap faktor berdasarkan aitem yang menyusunnya. Oleh karena itu dalam laporan sementara ini hanya akan dilaporkan korelasi antara faktor-faktor skala budaya perusahaan dengan faktor-faktor skala *burn-out*.

**Tabel 4.** Matriks korelasi antara faktor skala Budaya Organisasi dengan skala *Burn-out* (Model II)

Budaya organisasi	Burn-out			
	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Total
- Faktor 1	.5481**	.0619	-.0857	.3082**
- Faktor 2	-.0908	-.1392*	.1817*	-.0280
- Faktor 3	-.0324	.3048**	.0859	.2069**
- Faktor 4	.0580	.0349	-.3126**	-.1268*
- Faktor 5	-.1247*	-.1245*	.0136	-.1360*
- Faktor 6	-.1247*	-.1245*	.0136	-.1360*
- Faktor 7	-.1247*	-.1245*	.0136	-.1360*
- Faktor 8	-.1247*	-.1245*	.0136	-.1360*
- Total	-.0036	-.0526	.0170	-.0421

Keterangan: \* =  $p < 0,05$       \*\* =  $p < 0,01$

Tabel 4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak ada korelasi yang signifikan antara skor total budaya organisasi dengan skor total skala *burn-out*. Tidak signifikannya korelasi skor total tersebut juga terjadi pada korelasi antara skor total budaya organisasi dengan setiap faktor skala *burn-out*. Tampaknya skor faktor skala budaya organisasi lebih sensitif untuk menunjukkan korelasi dengan skor total skala *burn-out*. Dibandingkan dengan skor totalnya ternyata hanya faktor 2 pada skala budaya organisasi yang tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total *burn-out*.

Dua tabel yaitu tabel 3 dan tabel 4 memberikan hasil yang sangat berbeda meskipun menggunakan data set yang

sama. Model pertama adalah contoh mengenai analisis data yang tidak mempertimbangkan validitas konstruk dari alat ukur. Di dalam Lampiran A ditunjukkan bahwa setiap subtotal (aspek) ternyata berkorelasi satu dengan lainnya secara signifikan. Dengan demikian model A membuktikan bahwa analisis data yang sesuai untuk mengkorelasikan aspek-aspek budaya organisasi dengan *burn-out* adalah dengan mengkorelasikan saja skor total dari kedua variabel tersebut. Pertimbangan utama dari kesimpulan ini didukung tingginya korelasi yang sangat signifikan antara satu aspek dengan aspek lainnya baik untuk budaya organisasi maupun *burn-out*. Jika semua aspek saling berkorelasi tinggi, berarti bahwa komunitas variabel-variabel tersebut sangat tinggi. Di

pihak lain, analisis model kedua menunjukkan bahwa korelasi yang sangat signifikan hanya terjadi antara setiap aspek dengan skor total. Di dalam Lampiran B diperoleh bukti bahwa korelasi antar aspek tidak signifikan. Kondisi ini sangat ideal untuk dilakukannya analisis regresi, karena antar aspek tidak terjadi multikolinearitas. Dengan adanya dua model analisis data tersebut menjadikan tidak mudah pula untuk melakukan penyimpulan mengenai keterkaitan antara budaya organisasi dengan *burn-out*.

## PENUTUP

Pada penelitian ini tidak diperoleh bukti empirik dari keterkaitan antara budaya organisasi menurut pendekatan Miller dengan tingkat *burn-out* pada karyawan RSUD Cilacap. Di samping pendekatan Miller, barangkali pendekatan Hofstede bisa menjadi alternatif untuk mengkaji ulang keterkaitan antara budaya organisasi dengan *burn-out*. Dari dimensi mengenai budaya sebagaimana dikemukakan oleh Hofstede dapat kita cermati dampaknya terhadap individu. Nilai-nilai pribadi individu sebelum masuk ke dalam organisasi dapat menjadi penyebab terjadinya kesenjangan antara harapan individu dan harapan organisasi. Begitu pula tuntutan atau standar prestasi yang disyaratkan organisasi juga merupakan alasan bagi individu untuk merasa tidak sesuai dengan kondisi perusahaan dan ini akan berakibat yang mengarah kepada *burn-out*, karena individu dapat merasa menjadi orang yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Di pihak lain, organisasi itu sendiri dapat memiliki budaya yang tidak sesuai dengan tuntutan publik yang mestinya memanfaatkan

layanan jasanya. Kondisi terakhir ini dapat menjadikan sumber *burn-out* bagi para anggota organisasi karena tuntutan masyarakat tidak sesuai dengan layanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandoro, A.L. (1997). The study of chinese organizational culture and the relationship to the Javanese organizational commitment (at Surabaya Plaza). *Thesis*. Surabaya: Magister Management STIE IEU.
- Farhati, F. (1996). Peran tingkat karakteristik pekerjaan dan dukungan sosial terhadap tingkat *burn-out* karyawan Radiant Utama Group di Jakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Firth, H. (1989). Burnout, absence, and turnover amongst British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 15, pp. 157-175.
- Freudenberger, H.J. and Richelson, G. (1981). *Burnout: how to beat the high cost of success*. New York: Bantam Books.
- Garden, A.M. (1989). Burnout: the effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 62, pp. 223-234.
- Hostede, G. (1991). *Organizational culture: software of the mind*. London: McGraw-Hill U.K. Ltd.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. and Schwab, R.L. (1986). Toward an understanding of burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*. Vol 71, No.40, pp. 630-640.

- Leatz, C.A. and Stolar, M.W. (1993). When work gets to be too much. *World Executive Digest*, Vol. 14, No. 11.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Shinn, M., Rosario, M., Morch, H., and Chestnut, D.E. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 46, No. 4, pp. 864-876.
- Whiteley, R.C. (1991). *The customer driven company: moving from talk to action*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.