

PERBEDAAN BURNOUT DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN BANK ABC

Lie Fyana¹, Yuli Asmi Rozali²
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul Jakarta
Jl. Arjuna Utara No.9 Kebon Jeruk, Jakarta Barat
Liefyana@gmail.com

Abstrak

Dalam memasuki era globalisasi ekonomi seperti sekarang ini Bank ABC dihadapkan pada persaingan yang ketat dengan bank lainnya. Perbankan tidak hanya memiliki kewajiban memberikan jasa pelayanan yang prima terhadap nasabahnya, tetapi juga memiliki kebutuhan untuk memasarkan berbagai jenis produk yang dimilikinya dan juga memenuhi target cabang. Adanya pekerjaan yang monoton, target dan beban kerja yang *overload* telah membuat karyawan Bank ABC mengalami kejenuhan dan kelelahan secara emosional yang berdampak pada perilaku yang ditunjukkannya dalam bekerja. peneliti menemukan di lingkungan kerja Bank ABC ada cukup banyak laki - laki ataupun perempuan yang diduga mengalami fase *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan burnout ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan bank ABC. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 subjek yang terdiri dari 50 orang karyawan laki – laki dan 50 orang karyawan perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik eksidental sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Nilai reliabilitas burnout yang diperoleh sebesar $(\alpha) = 0,962$ ($\alpha \geq 0,70$) dan nilai signifikansi uji normalitas burnout sebesar $\text{sig}(p) = 0,200$ ($p > 0,05$). Hasil dari penelitian ini adalah tidak adanya perbedaan yang signifikan pada burnout ditinjau dari jenis kelamin terhadap karyawan bank ABC dengan nilai F sebesar 2,118 dan signifikansi 0,149 ($p > 0,05$).

Kata Kunci: Burnout, Jenis Kelamin, Karyawan bank

Abstract

In entering the era of economic globalization, as now, Bank ABC is faced with intense competition with other banks. Therefore, banks not only have the obligation to provide excellent services to their customers, but also have the need to sell various types of products they have and also achieve branch targets. The existence of monotonous work, overloaded targets have made Bank ABC employees experience the emotional exhaustion that have an impact on the behavior they show in their work. A researchers found in ABC's work environment there were quite a number of men or women who were suspected of having a burnout phase. This study aims to determine the differences in burnout in terms of gender in ABC bank employees. In this study researchers used a sample of 100 subjects consisting of 50 male employees and 50 female employees. The sampling technique used in this study is an accidental sampling technique. This study uses comparative quantitative methods. Burnout reliability value obtained is $(\alpha) = 0.962$ ($\alpha > 0.70$) and the significance value of burnout normality test is $\text{sig}(p) = 0.200$ ($p > 0.05$). The results of this study are that there is no significant difference in burnout in terms of gender of ABC bank employees with an F value of 2.118 and a significance of 0.149 ($p > 0.05$).

Keywords: Burnout, Gender, bank employees

Pendahuluan

Bank ABC merupakan salah satu bank swasta di Indonesia yang memiliki kantor cabang di berbagai daerah di Indonesia. Bank ABC memiliki sejumlah nasabah yang mencakup kalangan perorangan maupun instansi yang ada di Indonesia. Visi Bank ABC adalah menjadi bank pilihan pertama masyarakat Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut maka Bank ABC berkomitmen untuk terus membangun perusahaan yang memiliki pelayanan perbankan sebagai solusi bagi setiap nasabahnya, mengetahui dengan pasti beragam kebutuhan nasabah juga harus mampu dalam mengoptimalkan semua solusi – solusinya (sumber: HRD Bank ABC, 2018). Dalam memasuki era globalisasi ekonomi seperti sekarang ini Bank ABC dihadapkan pada persaingan yang ketat dengan bank lainnya. Oleh karena itu kepercayaan tinggi dari masyarakat untuk menjadikan Bank ABC sebagai pilihan utama dalam dunia perbankan menjadi satu hal yang penting.

Untuk mewujudkan visi dan mempertahankan kepercayaan para nasabah, Bank ABC dituntut untuk terus mampu menjaga kualitas layanan yang diberikan dan meningkatkan solusi untuk nasabahnya. Perusahaan dalam bidang jasa perbankan tidak hanya memberikan jasa pelayanan yang prima terhadap nasabahnya, tetapi juga memiliki kebutuhan untuk memasarkan berbagai jenis produk – produk yang dimilikinya dan juga memenuhi target – target cabang. Kebutuhan untuk memasarkan berbagai jenis produk – produk perbankan ini menjadi salah satu target yang dirasakan dapat menjadi beban kerja bagi karyawan – karyawan Bank ABC. Target dan beban kerja ini bersifat berkelanjutan yang kemudian dapat berdampak terhadap kinerja karyawan Bank ABC.

Pekerjaan yang monoton, adanya target dan beban kerja yang *overload* telah membuat sebagian karyawan Bank ABC mengalami kejenuhan dan kelelahan secara emosional yang berdampak pada perilaku

yang ditunjukkannya dalam bekerja. Perilaku yang tampak ditunjukkan dengan merasa lelah terhadap pekerjaannya, merasa tertekan, mengerjakan pekerjaan dengan sembarang, memberikan pelayanan yang tidak maksimal, menunjukkan sikap yang tidak lagi peduli dengan pekerjaannya, dan juga membatasi diri untuk lebih terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karakteristik lain muncul dalam bentuk perilaku – perilaku emosional dalam pekerjaan seperti lekas marah, bicara sinis, merasa ditekan oleh atasan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan keinginan untuk menghindari dari pekerjaan dengan mengambil cuti atau izin.

Maslach (1993) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami fase dimensi kelelahan emosional yang berarti bahwa individu mengalami perasaan lelah dalam menghadapi pekerjaannya, merasa tidak berdaya dalam mengatasi pekerjaannya juga terbebani dengan tugas – tugas yang berkelanjutan. Individu yang mengalami *burnout* juga akan mengalami fase depersonalisasi dimana individu akan mulai memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang kemudian memunculkan sikap kasar, berkata sinis dan berpandangan negatif terhadap pekerjaan dan orang sekitar. Fase lain dari *burnout* adalah *reduced personal accomplishment* dimana individu yang berada pada fase *burnout* ini akan menunjukkan rasa tidak puas terhadap diri sendiri ataupun pekerjaannya saat ini. Di dalam fase ini individu akan memiliki perasaan bersalah akibat sikap negatif yang ditimbulkannya dari responnya terhadap tuntutan dan beban kerja.

Pada dasarnya *burnout* dapat terjadi kepada setiap orang, terutama individu yang memiliki beban kerja berkelanjutan seperti karyawan Bank ABC laki – laki ataupun perempuan. Maslach & Jackson (dalam Cooper, Schabarcq, & Winnubust, 1996)

menjelaskan bahwa jenis kelamin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada individu.

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk mengalami *burnout* baik jenis kelamin laki – laki ataupun perempuan. Perempuan dikatakan memiliki frekuensi yang lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada laki – laki. Perempuan dinilai memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya perempuan memiliki keharusan menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua yang renta, dan juga pasangannya sehingga membuatnya absen dari pekerjaan (Farrell and Stamm, 1983). Ketika pekerjaan-pekerjaan yang dijalankan oleh seorang perempuan mengganggu tuntutan-tuntutan yang dimilikinya dalam keluarga, perempuan akan cenderung lebih mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki - laki, karena pekerjaan dilihatnya lebih sebagai ancaman bagi peran sosial sentralnya (Grandey, Cordeiro, and Crouter, 2005).

Kecenderungan lebih mudah muncul sikap negatif ini juga merupakan salah satu hal yang diduga dapat membuat perempuan lebih mudah mengalami *burnout* daripada laki – laki. Namun di lingkungan kerja Bank ABC ada cukup banyak laki - laki ataupun perempuan yang diduga mengalami fase *burnout*. Jumlah karyawan laki – laki di Bank ABC memiliki kecenderungan mengalami *burnout* yang sama besarnya dengan karyawan perempuan.

Metode Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi didalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan yang bekerja di Bank ABC pada bidang operasional layanan adalah berjumlah 10.038 orang. (Sumber dari HRD Pertanggal 01 April 2018).

2. Sampel Penelitian

Sampel akan diwakilki oleh 1% (Yount dalam Widiyanto, 2010) dari jumlah populasi

yang berada di Bank ABC yaitu sebanyak 100 karyawan. Jumlah akan dibagi kedalam dua bagian yaitu sebanyak 50 karyawan berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 50 karyawan berjenis kelamin perempuan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* untuk menentukan sampel sebagai responden dari penelitian. Peneliti menggunakan teknik *eksidental sampling*. Penelitian ini digunakan angket/ kuisioner sebagai alat pengumpulan data.. Skala yang akan digunakan adalah skala *Likert* yaitu skala yang berisi pertanyaan – pertanyaan mengenai *burnout* yang diukur menggunakan aspek *burnout* dalam Maslach dan Jackson (dalam Sutjipto, 2001), yaitu keletihan emosional (*emotional exhaustion*), *depersonalisasi*, dan *reduced personal accomplishment*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Hasil Uji Validitas. Uji validitas alat ukur *burnout* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *construct validity* dengan menggunakan rumus *pearson product moment* diperoleh hasil yaitu dari 45 item terdapat 4 item yang dinyatakan gugur atau tidak valid karena ($r < 0,3$), sehingga tersisa 41 item yang valid dengan ($r \geq 0,3$).

Hasil Uji Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat estimasi *internal consistency* dengan menggunakan *alpha cronbach* (α), diperoleh hasil bahwa nilai koefisien reliabilitas *burnout* setelah uji coba sebesar ($\alpha = 0,962$ ($\alpha \geq 0,70$), sehingga dapat dikatakan alat ukur *burnout* pada penelitian ini sangat reliabel.

Hasil Uji Normalitas. Dilakukan dengan menggunakan teknik *One-sampel Kolmogrof-Smirnov Test*. Ketentuan dari pengujian ini adalah data dikatakan

berdistribusi normal apabila probabilitas lebih besar dari *level of signifikansi* (p) yang memiliki taraf signifikansi ($p \geq 0,05$). Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh hasil *burnout* sebesar sig (p) = 0,20 ($p < 0,05$) artinya data penelitian berdistribusi normal.

Dari tabel Perbedaan *Burnout* antara laki – laki dan perempuan. Pada penelitian ini, uji perbedaan *burnout* pada karyawan Bank ABC menggunakan teknik *independent T-test*. Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *T-test independent* dengan nilai F sebesar 2.118 dan nilai Sig. $p = 0.149$ ($p > 0,05$), maka hipotesa dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 1
Uji Independent T-Test

TLB	Equal Variances Assumed	F	Sig.
		2.118	0.149

Hasil dari uji statistik ini menggambarkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *burnout* yang terjadi pada individu berjenis kelamin laki - laki dengan *burnout* yang terjadi pada individu berjenis kelamin perempuan yang bekerja sebagai karyawan di Bank ABC. Karyawan laki – laki didapatkan memiliki rata – rata *burnout* sebesar 1,46, sementara pada karyawan perempuan didapatkan rata – rata *burnout* sebesar 1,62, maka hal ini berarti karyawan laki – laki dan perempuan hanya memiliki sedikit selisih dalam rata – rata *burnout* yaitu sebesar 0,16.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbedaan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan laki - laki dan perempuan di Bank ABC yang menggunakan uji *independent T-test* menunjukkan hasil F sebesar 2,118 dengan Sig. $p = 0,149$ ($p > 0,05$) yang berarti bahwa hipotesa ditolak atau

dengan kata lain dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan *burnout* antara jenis kelamin laki - laki dan perempuan pada karyawan Bank ABC. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adekola (2009) yang menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan *burnout* dalam pekerjaan ditinjau dari jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) pada karyawan yang bekerja di Universitas Nigerian.

Pada penelitian ini didapatkan rata – rata *burnout* yang dialami oleh karyawan laki – laki adalah sebesar 1,46 sementara pada karyawan perempuan adalah sebesar 1,62, yang berarti diantara kedua jenis kelamin hanya memiliki perbedaan rata - rata sebesar 0,16. Hal ini mampu menggambarkan bahwa hanya sedikit sekali perbedaan *burnout* yang muncul diantara karyawan laki – laki ataupun karyawan perempuan. Tidak adanya perbedaan *burnout* yang terjadi pada karyawan bank ABC baik laki – laki ataupun perempuan bisa dikarenakan adanya faktor – faktor lain yang menjadi alasan tidak adanya perlakuan beda antara kedua jenis kelamin dalam bekerja di Bank ABC. Bank ABC memberikan beban kerja atau target yang sama besarnya antara laki – laki dan perempuan, disamping itu kebijakan – kebijakan yang diberlakukan perusahaan dan kesempatan untuk mencapai kenaikan jenjang karir juga berlaku sama bagi seluruh karyawan tanpa membedakan jenis kelamin sehingga antara karyawan laki – laki dan perempuan memiliki pandangan yang sama dalam menanggapi tuntutan pekerjaan. Adapun hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2004) yang mengatakan bahwa perempuan memiliki frekuensi yang lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada laki – laki.

Faktor lain yang juga mempengaruhi hasil penelitian ini, seperti beberapa faktor demografik yang membedakan setiap individu dalam perusahaan ini, seperti usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan masa

kerja. Laki - laki dan perempuan pada jaman sekarang ini memiliki kebutuhan dan tuntutan yang sama besarnya dalam tanggung jawab pekerjaan. Hal ini dapat dikarenakan semakin besarnya tuntutan yang diterima setiap individu untuk memenuhi setiap kebutuhan hidupnya sehingga baik individu laki – laki ataupun perempuan dapat memiliki tuntutan yang sama besarnya untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja. Dengan demikian hipotesa dalam penelitian ini ditolak, yaitu bahwa tidak ada perbedaan *burnout* antara karyawan berjenis kelamin laki – laki dan karyawan perempuan yang terjadi di Bank ABC.

Dari data penunjang juga dapat dilihat bahwa antara subjek yang memiliki *burnout* rendah maupun tinggi, tidak memiliki perbedaan jumlah yang signifikan (tabel 4.10) yaitu hanya terpaut pada selisih 4 subjek laki – laki negatif dan subjek laki - laki positif dan selisih 11 subjek perempuan negatif dan subjek perempuan positif. Jika dilihat persentase perbedaan antara laki - laki dan perempuan, maka terlihat bahwa perempuan yang mengalami *burnout* lebih banyak dibandingkan dengan Laki - laki. Namun bila dibandingkan dengan kelompoknya sendiri artinya dalam jenis kelamin laki - laki antara *burnout* rendah dan tinggi hasilnya tidak terlalu besar jaraknya yaitu hanya memiliki selisih 8%, yang berarti bahwa laki - laki yang memiliki *burnout* tinggi dan rendah berada dalam jumlah yang relatif sama. Sementara pada subjek berjenis kelamin perempuan, antara *burnout* rendah dan tinggi terlihat bahwa perempuan cenderung lebih banyak yang mengalami *burnout* tinggi dibandingkan yang rendah, yaitu dengan presentase selisih sebanyak 24%.

Berdasarkan hasil dari tabulasi silang antara *burnout* dengan usia, terlihat bahwa tidak ada hubungan, namun bila dilihat dari banyaknya *burnout* rendah dan tinggi dapat terlihat di masing-masing kelompok usia. Pada rentang usia 22-28 tahun (tabel 4.11) hanya terdapat selisih sebesar 1,4% antara

subjek yang memiliki *burnout* tinggi dan rendah. Sedangkan pada rentang usia 29–33 tahun terdapat selisih sebesar 30.8% dan pada usia 34 -40 tahun terdapat selisih sebesar 6,6% antara subjek yang memiliki *burnout* tinggi dan rendah. Levinson (1977, 1980) dalam teorinya tentang musim kehidupan menjelaskan bahwa rentang usia 22-28 tahun merupakan masa penajakan bagi individu. Masa ini merupakan masa awal pembentukan kedewasaan, dimana pada masa ini banyak orang muda mencoba berbagai pekerjaan untuk menentukan mana yang paling sesuai memenuhi berbagai kebutuhan mereka. Masa penajakan terhadap berbagai pekerjaan terjadi pada individu laki – laki ataupun perempuan sehingga baik laki – laki dan perempuan memiliki kemungkinan yang sama besarnya dalam mengalami *burnout*. Namun bila melihat pada kelompok usia 29- 33 terlihat sebanyak 65,4% yang memiliki *burnout* yang tinggi. Usia 29 -33 merupakan usia transisi bagi individu dalam mencapai puncak kedewasaan. Masa usia ini merupakan masa kritis dimana setiap individu berusaha untuk menempatkan diri pada posisi pekerjaan yang dirasanya paling sesuai dan mengusahakan diri untuk terus berada pada titik stabil dari berbagai aspek kehidupannya termasuk pekerjaan. Karyawan Bank ABC pada rentang usia 29 -33 ini memiliki kecenderungan lebih besar dalam mengalami *burnout* dibandingkan rentang usia lainnya.

Dari hasil tabulasi silang antara *burnout* terhadap pendidikan terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap *burnout*. Pada tingkat pendidikan SMA/SMU/SMK lebih banyak yang mengalami *burnout* yaitu sebanyak 14 subjek atau sekitar 63,6%. Sementara kecenderungan *burnout* rendah terjadi pada subjek yang memiliki tingkat pendidikan diploma yaitu sebanyak 80% dan pendidikan S2 sebanyak 71,4%. Terlihat dari hasil penelitian ini bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam mengelola dirinya sehingga mengurangi kemungkinan individu tersebut mengalami *burnout*. Semakin tinggi pendidikan yang

sudah ditempuh seorang individu, maka semakin rendah kemungkinan individu tersebut mengalami *burnout*. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Antari & Tobing (Margaretta, 2018) yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan merupakan persepsi individu terhadap pendidikan yang dimiliki, baik hasil dari pendidikan formal maupun non formal yang memberikan kontribusi terhadap seseorang dalam pemecahan masalah dan daya cipta seseorang. Seseorang dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi akan membuat seseorang untuk mengevaluasi diri dengan positif. Individu yang mampu mengevaluasi diri dengan lebih positif akan lebih mampu mengatasi tekanan – tekanan yang muncul dari dalam diri ataupun dari lingkungan sekitar sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kejenuhan menahun atau kelelahan emosional dalam diri individu tersebut atau yang disebut dengan *burnout*.

Begitu juga dengan hasil tabulasi silang antara *burnout* terhadap pekerjaan, terlihat bahwa subjek dengan jenis pekerjaan sebagai *Account officer* atau *Relationship officer* lebih memiliki kecenderungan *burnout* rendah, sedangkan subjek dengan pekerjaan *Customer service* lebih memiliki kecenderungan *burnout* yang tinggi yaitu sebesar 60%. Hal ini juga dapat terjadi karena dipengaruhi oleh adanya perbedaan tanggung jawab pekerjaan dan tekanan yang muncul akibat dari pekerjaan tersebut. Dalam pekerjaan di dunia pelayanan, *customer service* (CSO) merupakan gerbang awal bagi nasabah dalam memutuskan menggunakan produk perbankan dan juga menyampaikan keluhan. CSO memiliki tanggung jawab lebih dalam mencapai target penjualan produk perbankan dan lebih banyak menerima komplain ataupun keluhan dari nasabah bank dibandingkan AO/RO juga Teller. Keluhan atau komplain dari nasabah ini tentunya dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya *burnout* yang terjadi pada CSO.

Sementara bagi Teller tuntutan terbesar dalam pekerjaannya adalah menjaga kelancaran transaksi keuangan yang dilakukan, Teller memiliki kewajiban menerima dan mentransaksikan uang nasabah dalam jumlah kecil ataupun besar, hal ini menjadi beban kerja tersendiri bagi Teller untuk memastikan tidak adanya selisih angka dalam setiap transaksinya. Disamping itu Teller juga harus dapat memastikan antrian panjang dalam transaksi setor uang atau transfer tidak berlangsung lama, sehingga tidak menimbulkan komplain baru dari nasabah. AO/RO memiliki kecenderungan *burnout* terendah diantara jenis pekerjaan perbankan lain dikarenakan tidak terlalu sering berhadapan langsung dengan nasabah yang komplain atau memberikan keluhan. Tugas utama seorang AO/RO adalah mencapai target penjualan kredit kendaraan atau kepemilikan rumah, dan target dalam jumlah yang cukup besar inilah yang memungkinkan seorang AO/RO mengalami *burnout* meskipun tidak terlalu sering berhadapan langsung dengan nasabah komplain ataupun antrian panjang nasabah yang bertransaksi.

Hasil tabulasi silang antara *burnout* terhadap pekerjaan, menunjukkan terlihat bahwa adanya pengaruh antara masa kerja karyawan dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan Bank ABC. Tingkat *burnout* rendah didapatkan pada karyawan yang telah melewati masa kerja antara 1-3 tahun yaitu sekitar 54,5%, Sementara tingkat *burnout* tinggi dialami pada karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sampai dengan 10 tahun, dengan presentase sebanyak 85,7%. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Karyawan dengan masa kerja 5 tahun keatas memasuki masa – masa jenuh dalam pekerjaan di dunia layanan perbankan. Karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun mulai merasakan pekerjaan yang monoton, menghadapi beban kerja lainnya seperti tingkat kenaikan target yang semakin besar setiap tahunnya atau hal

lainnya yang memungkinkan lebih mudahnya terjadi *burnout* pekerjaan pada individu tersebut. Sementara karyawan yang sudah bekerja lama di bank ABC yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mulai menurunkan kecenderungan untuk *burnout* dikarenakan sudah memantapkan diri dengan pekerjaan tersebut dan mulai memutuskan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai jaminan hingga hari tua.

Dari data tabulasi silang antara jenis kelamin dengan *burnout* dari 100 subjek yang terdiri dari 50 subjek Laki - laki dan 50 subjek perempuan diperoleh hasil bahwa dari 54 (54%) subjek dari responden yang memiliki *burnout* yang tinggi dan 46 subjek atau 46% memiliki *burnout* yang rendah. Berdasarkan hasil *chi-square* antara jenis kelamin dan *burnout* pada karyawan Bank ABC diperoleh nilai Sig. sebesar 0,108 ($p > 0,05$) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai perbedaan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC, telah diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin baik laki - laki ataupun perempuan.

Saran

Bagi Penelitian Selanjutnya.

Tidak ada perbedaan *burnout* ditinjau dari jenis kelamin dalam penelitian ini. Jenis kelamin laki - laki dan perempuan tidak memberikan perbedaan yang signifikan terhadap kecenderungan terjadinya *burnout* dalam penelitian ini. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk dapat meneliti lebih dalam lagi mengenai faktor demografik lainnya.

Daftar Pustaka

- Adekola, B. (2009). Gender differences in the experience of work burnout among university staff, *African Journal of Business Management* Vol 4(6).
- Cooper, C., Schabarcq, M., & Winnubust, J. (1996). *Handbook of Work and Health Psychology*. United States: John Wiley & Sons Ltd.
- Hartawati, D. (2015). Hubungan Antara *Self-Efficacy* Dengan *Burnout* Pada Pengajar Taman Kanak - Kanak Sekolah "X" Di Jakarta. *Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul*.
- Hawley, C. F. (2007). *201 Cara Untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Erlangga.
- Landy, F.J., & Conte, M.C. (2004) *Work in the 21st Century an Introduction to Industrial an Organization psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Levinson, D.J. (1977). The Mid Life Transition. *Psychiatry*,40, 99-112.
- Levinson, D.J. (1980). Toward a Conception of adult life cours. In N. Smelser & E.H. Erikson (Eds.) *Themes of love and work in adulthood* (pp. 265-290).Cambridge, MA: Harvard University Press
- Margaretta, A. (2018). Perbedaan *Body Image* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Anggota Clark Hatch *Fitness Center*. *Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul*.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis. Pp 19-32.

Pines, A., & Aronson, E. (1998). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: the Free Press

Puspitawati, H.(2010). *Persepsi Peran Gender Terhadap Pekerjaan Domestik Dan Publik Pada Mahasiswa IPB*. Pusat Studi Gender STAIN Purwokerto Vol 5 no 1 pp 17-34

Sitohang, I. N. (2004). *Employees' Burnout in Relation to perception toward Psychological Work Environment and Sex*. Jurnal PSYCHE Vol 1. No 1. Hal 10-16