

**PERBEDAAN KONDISI *BURNOUT* KARYAWAN
LAKI-LAKI DENGAN PEREMPUAN BANK
PERKREDITAN RAKYAT (BPR)**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
TEJA KUSUMA
NIM. 14006069

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN SKRIPSI

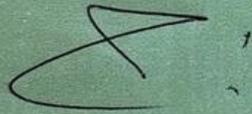
**PERBEDAAN KONDISI *BURNOUT* KARYAWAN LAKI-LAKI DAN
PEREMPUAN BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR)**

Nama : Teja Kusuma
NIM/BP : 14006069 / 2014
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 20 Mei 2020

Disetujui Oleh :

Ketua Jurusan/Prodi,



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.
NIP. 19610225 198602 1 001

Pembimbing,



Dr. Afdal, M.Pd., Kons.
NIP. 19850505 200812 1 002

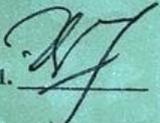
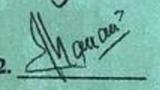
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Perbedaan Kondisi *Burnout* Karyawan Laki-Laki dan Perempuan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)
Nama : Teja Kusuma
NIM : 14006069
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 20 Rabu 2020

Tim Penguji,

| | Nama | Tanda Tangan |
|------------|-----------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Afdal, M.Pd., Kons. |  |
| 2. Anggota | : Dra. Khairani, M.Pd., Kons. |  |
| 3. Anggota | : Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons. |  |

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Teja Kusuma
NIM / BP : 14006069 / 2014
Jurusan / Prodi : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Perbedaan Kondisi *Burnout* Karyawan Laki-Laki dan Perempuan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penciplakan, maka saya bersedia bertanggungjawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 20 Mei 2020
Saya yang menyatakan,



Teja Kusuma
NIM. 14006069

ABSTRAK

Teja Kusuma. 2020. “Perbedaan Kondisi *Burnout* karyawan Laki-laki dan Perempuan Bank Perkreditan Rakyat (BPR)”. *Skripsi*. Padang: Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Kondisi *burnout* rentan dialami oleh individu terutama karyawan BPR LPN dituntut untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Namun pada kenyataannya standarisasi tersebut mengakibatkan karyawan mengalami *burnout* yang berdampak pada proses kinerja pekerjaannya yang tidak maksimal, misalnya sering ngantuk saat di tempat kerja, sering mengalami kelelahan. Timbulnya *burnout* ini karena mereka bekerja keras, merasa tidak berdaya, tidak ada harapan, merasa terjebak, kesedihan yang mendalam dan secara terus-menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, rata-rata karyawan laki-laki dan perempuan seringkali mengalami kondisi *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kondisi *burnout* karyawan laki-laki, kondisi *burnout* karyawan perempuan, dan menguji perbedaan kondisi *burnout* mahasiswa laki-laki dan perempuan BPR LPN Taeh Baruah dan LPN-JKT Pariaman.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *komparatif* yang menggambarkan perbedaan kondisi *burnout* karyawan laki-laki dan perempuan. Subjek penelitian adalah karyawan BPR LPN Taeh Bruah dan BPR JKT-Pariaman yang berjumlah 50. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan model skala likert dan diolah melalui teknik statistik dengan rumus *persentase*. Untuk melihat perbedaan kondisi *burnout* karyawan laki-laki dan perempuan digunakan teknik *t-test*.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) kondisi *burnout* karyawan BPR LPN secara umum berada pada kategori sedang, (2) kondisi *burnout* karyawan laki-laki berada pada kategori sedang, (3) kondisi *burnout* karyawan perempuan berada pada kategori sangat rendah, dan (4) kondisi perbedaan *burnuot* laki-laki dengan perempuan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada kondisi *burnout* yang dialami karyawan laki-laki dengan perempuan di BPR.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan kepada Konselor dan Staf BPR ataupun atasan untuk dapat menerapkan berbagai jenis layanan kepada karyawan yang mengalami *burnout* agar karyawan tersebut dapat secara nyata melihat situasi dan kondisi yang sedang dihadapi, merasionalkan cara berfikir karyawan agar dapat mengontrol diri dengan baik.

Kata Kunci: *Burnout*, jenis kelamin dan Bank

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan judul “*Perbedaan Kondisi Burnout Karyawan Laki-Laki dan Perempuan BANK Perkreditan Rakyat (BPR)*”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk melaksanakan penelitian pada karyawan BPR .

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing peneliti, baik tenaga, ide-ide maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Firman,MS., Kons. selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling.
2. Bapak Dr. Afdal, M.Pd., Kons. selaku Sekretaris Jurusan dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan dan motivasi yang begitu berarti, sehingga skripsi penelitian ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Drs. Azrul Said, M.Pd., Kons., selaku Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan dan motivasi yang begitu berarti, sehingga skripsi penelitian ini dapat terselesaikan.

4. Ibu Dra. Khairani, M.Pd., Kons. dan Bapak Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons., sebagai dosen penguji yang memberikan ilmu yang bermanfaat dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen serta staf Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan wawasan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap (WPKNS) tentang BK, motivasi dan bantuan kepada penulis.
6. Kedua Orangtua yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan bantuan secara moril, materil serta doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.
7. Kakak dan adik beserta keluarga besar, terima kasih atas dorongan, semangat yang selalu diberikan kepada peneliti.
8. Rekan–rekan mahasiswa Jurusan BK FIP UNP dan semua pihak yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada peneliti.
9. Para sahabat yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Amin.

Padang, Februari 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI..... | iii |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | viii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Pembatasan Masalah | 6 |
| D. Perumusan Masalah..... | 6 |
| E. Asumsi | 6 |
| F. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| G. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 8 |
| A. Landasan Teori | 8 |
| 1. Pengertian <i>Burnout</i> | 8 |
| 2. Dimensi <i>Burnout</i> | 10 |
| 3. Faktor-faktor penyebab <i>Burnout</i> | 12 |
| 4. Karakteristik <i>Burnout</i> | 19 |
| 5. Gejala yang Terlihat Pada Penderita <i>Burnout</i> | 19 |
| B. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) | 20 |
| 1. Pengertian (BPR)..... | 20 |
| 2. Tugas (BPR)..... | 21 |
| 3. Fungsi (BPR)..... | 22 |
| 4. Visi dan Misi (BPR)..... | 22 |
| C. Konseling Karir | 23 |
| D. Implikasi Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling | 27 |

| | |
|--|----|
| 1. Layanan Informasi..... | 29 |
| 2. Layanan Konseling Perorangan | 29 |
| 3. Layanan Bimbingan Kelompok | 30 |
| 4. Layanan Konseling Kelompok..... | 31 |
| E. Kerangka Konseptual | 32 |
| F. Hipotesis Penelitian | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 34 |
| A. Jenis Penelitian..... | 34 |
| B. Subjek Penelitian | 34 |
| C. Definisi Operasional | 36 |
| 1. Kondisi <i>Burnout</i> Karyawan..... | 36 |
| 2. Karyawan | 36 |
| D. Instrumen Penelitian | 37 |
| E. Jenis Data dan Sumber Data | 39 |
| 1. Jenis Data | 39 |
| 2. Sumber Data..... | 39 |
| F. Pengumpulan Data | 39 |
| G. Teknik Analisis Data | 40 |
| 1. Teknik Analisis Deskriptif | 40 |
| 2. Teknik Analisis Diferensial..... | 41 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 43 |
| A. Hasil Penelitian | 43 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian | 43 |
| 2. Pengujian Hipotesis..... | 51 |
| B. Pembahasan Hasil | 52 |
| 1. Kondisi <i>Burnout</i> Karyawan BPR..... | 53 |
| 2. Kondisi <i>Burnout</i> Karyawan Laki-laki BPR | 55 |
| 3. Kondisi <i>Burnout</i> Karyawan Perempuan BPR | 56 |
| 4. Perbedaan Kondisi <i>Burnout</i> Karyawan | 58 |
| BAB V PENUTUP..... | 60 |

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 60 |
| B. Saran..... | 60 |
| KEPUSTAKAAN | 63 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1. Rincian Jumlah Karyawan PT. BPR LPN Taeh Baruah..... | 35 |
| Tabel 2. Rincian Jumlah Karyawan PT. BPR JTK-Pariaman..... | 35 |
| Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian..... | 38 |
| Tabel 4. Kategori Skor Kondisi Burnout Karyawan BPR | 41 |
| Tabel 5. Deskripsi Rata-rata (Mean) dan Persentase (%) Kondisi burnout karyawan | 43 |
| Tabel 6. Deskripsi Rata-rata (Mean) dan Persentase (%) kondisi burnout karyawan BPR Laki-laki | 44 |
| Tabel 7. Deskripsi Rata-rata (Mean) dan Persentase (%) burnout karyawan BPR Perempuan | 44 |
| Tabel 8. Kondisi burnout karyawan BPR secara keseluruhan | 45 |
| Tabel 9. Kondisi burnout karyawan BPR Laki-laki | 46 |
| Tabel 10. Kondisi burnout karyawan BPR Perempuan | 46 |
| Tabel 11. kondisi burnout karyawan BPR Laki-laki dari aspek kelelahan | 47 |
| Tabel 12. Kondisi burnout karyawan BPR laki-laki dari Aspek Sinisme | 48 |
| Tabel 13. Kondisi burnout karyawan BPR laki-laki dari Aspek Ketidakefektifan | 48 |
| Tabel 14. Kondisi burnout karyawan BPR perempuan dilihat dari Aspek Kelelahan | 49 |
| Tabel 15. Kondisi burnout karyawan BPR perempuan dilihat dari Aspek Sinisme | 50 |
| Tabel 16. Kondisi burnout karyawan BPR perempuan dilihat dari Aspek Ketidakefektifan | 50 |
| Tabel 17. Perbedaan Kondisi Burnout karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin ... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual | 32 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1. Rekapitulasi Judge Angket | 66 |
| Lampiran 2. Hasil Uji Valid Instrumen..... | 73 |
| Lampiran 3. Instrumen Penelitian | 77 |
| Lampiran 4. Tabulasi Data Keseluruhan..... | 82 |
| Lampiran 5. Tabulasi Data Keseluruhan Jenis Kelamin Laki-Laki | 85 |
| Lampiran 6. Tabulasi Data Keseluruhan Jenis Kelamin Perempuan | 87 |
| Lampiran 7. Tabulasi Data Subvariabel Keseluruhan..... | 89 |
| Lampiran 8. Tabulasi Data Subvariabel Jenis Kelamin Laki-Laki | 95 |
| Lampiran 9. Tabulasi Data Subvariabel Jenis Kelamin Perempuan | 98 |
| Lampiran 10. Surat Izin Penelitian..... | 101 |
| Lampiran 11. Surat Keterangan Melakukan Penelitian | 102 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan pembangunan suatu bangsa memerlukan sumber daya. Ada dua sumber daya yang dapat menunjang pembangunan yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pembangunan dari segala aspek kehidupan. Hal ini sesuai dengan pendapat Soekidjo Notoadmodjo (2009:1) “negara-negara yang miskin sumber daya alamnya seperti: Jepang, Singapura dan Korea, tetapi karena usaha peningkatan sumber daya manusianya begitu hebat, maka negara tersebut dapat dikatakan sebagai negara yang maju”.

Sumber daya manusia yang di perusahaan atau yang biasa disebut dengan karyawan merupakan aset utama karena berperan sebagai pemikir, perencana dan pengendali dari aktivitas perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan karena keduanya memiliki peran yang penting dan saling mempengaruhi. Selain itu, setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi agar produktivitas perusahaan juga tinggi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, untuk mengujudkan semua itu perusahaan harus bisa memberikan sesuatu yang baru atau menghibur agar karyawannya tidak mengalami kejenuhan (*burnout*) pada saat bekerja.

Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan dan bahkan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Hal ini sesuai dengan

pendapat Pines dan Aranson (dalam Santrock, 2003:560) yang menjelaskan bahwa “*burnout* akan membuat penderitanya merasa sangat kelelahan secara fisik dan emosional”. Sedangkan menurut Namora (2009:58) “*burnout* adalah keadaan seseorang yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres yang terus menerus”. Seseorang dalam keadaan kelelahan atau frustrasi yang disebabkan oleh pengabdian kepada sesuatu, cara hidup, atau hubungan yang gagal untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan atau dengan kata lain setiap kali tingkat harapan secara dramatis bertentangan dengan realitas dan orang tetap mencoba untuk mencapai harapan itu, hal itu akan menjadikan sebuah masalah.

Maslach dan Laiter (1997:1) juga menjelaskan *burnout* merupakan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh suasana tempat kerja yang kaku, keras sangat menuntut baik secara ekonomi maupun psikologis. Akibatnya tuntutan harian pekerjaan, keluarga dan segala sesuatu lainnya mengikis energi antusiasme. Sukacita kesuksesan dan sensasi prestasi semakin sulit untuk dicapai. Dedikasi dan komitmen untuk pekerjaan memudar. Orang-orang menjadi sinis, menjaga jarak, berusaha untuk tidak membiarkan diri terlalu terlibat.

Menurut Maslach dan Laiter (1997:17) terdapat beberapa dimensi *burnout* yaitu *exhaustion* yang menyebabkan seseorang merasakan hal-hal lain secara berlebihan, baik secara emosional dan fisik, *cynicism* yang akan membuat orang mengambil sikap yang dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya dan *ineffectiveness* yang

menyebabkan perasaan tidak efektif sama halnya dengan merasa semakin tidak mampu.

Berdasarkan observasi pada tanggal 20 Desember 2018 mengenai gejala-gejala *burnout* di PT BANK BPR LPN Taeh Baruah, terdapat 2 karyawan yang mengantuk ketika pagi hari, ada karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja seperti mengerjakan pekerjaan rumah yaitu memberi makan ternak puyuh sewaktu jam kerja kantor, kemudian ada karyawan yang lalai dalam bekerja seperti halnya bermain sosial media ataupun *game online*, selanjutnya ada karyawan yang sering mengantuk ketika jam kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Desember 2018 mengenai gejala-gejala *burnout* di PT BANK BPR LPN Taeh Baruah dengan 4 orang karyawan, bahwasanya ia sering diberi teguran oleh atasannya karena tidak memenuhi target yang mana untuk target perbulannya 210 juta perbulan, kemudian ada karyawan yang ditegur atasan karena kerjanya tidak selesai sehingga membuat ia merasa stress, ada karyawan sering kelelahan kalau turun di lapangan yang dan gaji yang tidak mencukupi kehidupan sehari-hari sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang efektif, selain itu sering terjadi nasabah yang tidak memenuhi syarat seperti foto tidak lengkap, surat yang tidak lengkap dan lain sebagainya, sehingga membuat karyawan menjadi pusing. Kemudian ada karyawan sering kelelahan pada saat jam kerja.

Untuk membandingkan temuan awal ini peneliti juga melakukan wawancara dengan pegawai PT BPR JKT-Pariaman pada 22 Maret 2019 dan idenkasi bahwa adanya masalah serupa di bank tersebut. Diantaranya,

susahnya untuk mencari nasabah yang dikarenakan persaingan dengan bank lain. Sedangkan jumlah karyawan di masing-masing bank tidak jauh beda.

Hasil penelitian Diana (2010) faktor penyebab kejenuhan dalam menyelesaikan tuntutan pada mahasiswa diantaranya adalah: kelelahan emosi 30%, kelelahan fisik 33%, kelelahan kognitif 17%, kehilangan motivasi 20%, karakteristik mahasiswa 14%, lingkungan belajar 48%, keterlibatan emosional dan lingkungan belajar 33%. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) kondisi *burnout* mahasiswa BK FIP UNP secara umum berada pada kategori sedang, (2) kondisi *burnout* mahasiswa laki-laki berada pada kategori sedang, (3) kondisi *burnout* mahasiswa perempuan berada pada kategori sedang, dan (4) terdapat perbedaan kondisi *burnout* mahasiswa laki-laki dan perempuan. Kemudian hasil penelitian Arismunandar, (1997) menyatakan guru-guru di Indonesia menunjukkan bahwa 30,27% mengalami stres kerja yang serius (tinggi dan sangat tinggi), 48,11% mengalami stres kerja sedang dan 21,62% guru mengalami stres yang kurang serius.

Selanjutnya, hasil penelitian menurut Agung Ari (2014) kelebihan beban kerja yang dialami oleh para karyawan dari 50 responden, 33 karyawan (66%) berada dalam kategori tinggi. Sedangkan *job burnout* yang dialami oleh para karyawan dapat dilihat dari tiga dimensi. Dimensi kelelahan emosional, dari 50 responden, 33 karyawan (66%) berada dalam kategori sedang. Dimensi dipersonalisasi, 26 karyawan (52%) berada dalam kategori sedang. Dimensi pencapaian pribadi atau *ineffectiveness*, dari 50 responden, 50 karyawan (100%) berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Kondisi *Bournot* Karyawan Laki-laki dengan Perempuan BPR ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalahnya adalah :

1. Ditemukan banyak karyawan yang diidentifikasi memiliki kondisi *burnout* dalam bekerja, yang ditandai dengan lelah karena tuntutan kerja, mengantuk ditempat kerja, sering keluar masuk pada saat jam kerja, lalai dalam pekerjaan, melakukan pekerjaan lain sewaktu jam bekerja, bermain *handphone* saat jam bekerja, merasa gajinya kurang mencukupi kehidupannya, dan sering pusing kalau tergetnya tidak tercapai.
2. Apabila ini dibiarkan, kondisi *burnout* mempengaruhi produktifitas pekerjaan, seperti karyawan yang mengalami stress saat bekerja dan sering pusing.
3. Selain dapat mempengaruhi karyawan, kondisi *burnout* juga dapat berpengaruh terhadap penghasilan perusahaan.
4. Kondisi *burnout* tidak hanya terjadi pada karyawan laki-laki akan tetapi juga terjadi pada karyawan perempuan.

C. Batasan masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada perbedaan *burnout* yang dialami karyawan BPR laki-laki maupun perempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan yang signifikan kondisi *burnout* pada karyawan BPR laki-laki dan perempuan ?

E. Asumsi

Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Setiap orang yang menjalani aktivitas yang berulang-ulang berpeluang mengalami *burnout*
2. Setiap orang yang melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tuntutan dari pekerjaan itu akan mengalami *burnout* ketika tidak mendapatkan hasil yang memuaskan.
3. Setiap orang bekerja dengan intensitas tinggi rentan mengalami *burnout*.
4. Tuntutan beban pekerjaan dan konflik peran yang terjadi pada seseorang semakin berpengaruh terhadap ancaman terjadinya *burnout*.
5. Kondisi *Burnout* dapat terjadi pada setiap individu.

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan kondisi *burnout* karyawan BPR secara keseluruhan.
2. Mendeskripsikan kondisi *burnout* karyawan laki-laki BPR.
3. Mendeskripsikan kondisi *burnout* karyawan perempuan BPR.

4. Menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kondisi *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Teoritis

- a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kondisi *burnout* karyawan.
- b. Sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada bidang ini.

2. Praktis

a. Konselor

Sebagai petunjuk dalam pemberian layanan dalam mengatasi *burnout* karyawan BPR, membantu seseorang dalam mengenal dan mengembangkan potensi karier yang dimilikinya

b. Peneliti

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan baru dalam bidang penelitian untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang perbedaan kondisi *burnout* karyawan BPR.

c. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Memberikan gambaran dan informasi mengenai kondisi fisik dan psikis karyawan sehingga perusahaan bisa menanggulangnya kondisi *burnout* teridentifikasi