

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pemain futsal di Pro Futsal League Indonesia merupakan calon-calon pemain timnas futsal Indonesia. Atmosfer Pro Futsal League sangatlah berbeda dengan League Futsal lainnya dimana banyaknya pemain berpengalaman, dan lebih banyaknya penonton, selain itu tekanan dari dalam dan luar lapangan yang mengharuskan pemain memiliki mental yang kuat. Semakin ketatnya persaingan olahraga futsal di Indonesia sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh klub-klub peserta Pro Futsal League dan tuntutan prestasi pun semakin meningkat. Klub futsal sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan prestasi dari management. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi akan meningkatkan tuntutan pekerjaan dan persaingan di tempat kerja. Persaingan kerja dapat berupa persaingan kerja yang sehat dan tidak sehat. Adanya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya burnout pada diri karyawan Rizka (2013).

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif antara workplace bullying dengan burnout. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,319 dengan $p = 0,016$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif antara workplace bullying dengan burnout. Artinya

semakin tinggi *workplace bullying* maka semakin tinggi *burnout* pada pemain futsal di *Pro Futsal League* Indonesia. Sebaliknya semakin rendah *workplace bullying* maka semakin rendah *burnout* pada pemain futsal di *Pro Futsal League* Indonesia.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar pemain futsal di *Pro Futsal League* Indonesia mendapatkan perilaku *workplace bullying* sedang sebesar 71,42% (40 subjek), dan tingkat *burnout* kategori rendah sebesar 85,72% (48 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.102. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *workplace bullying* menunjukkan kontribusi 10,2% terhadap *burnout* dan sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor *workload* (beban kerja), *kontrol* (pengawasan), *reward* (penghargaan), *fairness* (keadilan), *values* (nilai), Dukungan Sosial, *factor as age* (faktor umur), *gander* (peran laki-laki dan wanita), *martial status* (status kedudukan), *personality* (kepribadian).

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek

Bagi pemain, saat gejala *burnout* muncul setiap individu sudah mulai harus menyadarinya dan mengatasinya dengan berbagai cara yang diantaranya ; pengendalian emosi, berpikir positif, mencintai pekerjaan karena dengan demikian beban dan dampak dari pekerjaan yang melelahkan tidak akan mempengaruhi psikis.

Selain itu jika terjadi *workplace bullying* segera melaporkan kepada *management* agar dapat di atasi sehingga tidak berdampak pada psikologis pemain salah satunya *burnout*.

2. Bagi Klub / Organisasi

Burnout menyumbang kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, maka organisasi perlu memperhatikan tingkat *burnout* yang dimiliki oleh pemain. Untuk menurunkan tingkat *burnout* dengan cara mengurangi perilaku *bullying* melalui hal yang sederhana seperti melakukan psikoedukasi dengan cara menempelkan poster anti *bullying* pada tembok-tembok di arena berlatih dan kamar pemain, menerima masukan dan kritik dari pemain maupun pelatih, tidak memberikan beban yang berlebihan kepada pemain, memberikan materi sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya dan memberikan masukan kepada pemain dengan cara yang lebih baik sehingga pemain dapat merasa tetap nyaman dan sadar baik akan kemampuannya dan kesalahan yang dilakukan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan jika ingin memilih subjek penelitian di sebuah organisasi atau klub harap perhatikan jadwal libur dan berjalannya liga, sehingga dapat lebih mudah menentukan jadwal untuk bertemu dengan subjek. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk lebih menggali teori dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi burnout seperti *workload* (beban kerja), *control* (pengawasan), *reward* (penghargaan), *fairness* (keadilan), *values* (nilai), Dukungan Sosial, *factor as age* (faktor umur), *gander* (peran laki-laki dan wanita), *marital status* (status kedudukan), *personality* (kepribadian). Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran

dengan memperhatikan jenis pekerjaan maupun beban kerja subjek yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda dan hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *burnout* yang dimiliki oleh setiap individu dan untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang sebenarnya (*faking good*) maka peneliti selanjutnya diharapkan menyederhanakan kolom identitas subjek seperti, tidak menyertakan nama selain itu dikarenakan tingkat *burnout* setiap individu berbeda-beda maka dalam kolom biodata di masukan masa kerja sehingga data yang di dapat lebih luas dan lengkap. Peneliti selanjutnya juga diharapkan memiliki data lengkap subjek agar lebih mudah di hubungi saat menyebarkan skala sekalipun melalui google form, sehingga tidak menunggu dengan waktu yang cukup lama dikarenakan tidak semua subjek menyebarkan kembali skala yang dikirimkan peneliti kepada subjek lainnya yang sesuai dengan kriteria penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R.A.R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial, dan kecendrungan burnout. Personal, *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. (2004). *Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions*. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Alison, R., & Chris, R. (2004). *A survey of workplace bullying in a health sector organisation*. *Australian Health Review*, 28(1), 65-72.
- Andri Irawan. (2013). Teknik Dasar Modern Futsal. Jakarta. Pena Pundi Aksara.
- Asi, S.P. (2013). Pengaruh iklim organisasi dan burnout terhadap kinerja perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515-523.
- Aydin, O. (2012). *Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world*. *International Journal of Bussiness and Social Science*, 3(13), 248-258.
- Azwar, S. (2010). Metode penelitian. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2011). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta : Pustaka belajar.
- Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.
- Azwar,S. (2016). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Budi, D. (2008). Stop Bullying at office.<http://www.hersmagz.com/index.php?>. Diakses pada tanggal 21 April 2018.
- Bullying at Work: A Guide for Employees*. (2009). Australia: Australian Public Service Commission.
- Caputo, J.S. (1991). *Stres and burnout in library service*. Phoenix: The Oryx Press.
- Citra Wahyuni, (2015). Pengaruh bullying di Tempat kerja terhadap burnout pada karyawan. Skripsi (*Tidak Diterbitkan*). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Clifford, L. (2006). *Survive bullying at work: How to stand up for yourself and take control*. London: A & C Black Publisher Ltd.

- Coloroso, B. (2007). *Stop Bullying : Memutus rantai kekerasan anak dari prasekolah hingga SMU*. Jakarta : PT.Serambi Ilmu Semesta.
- Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993). *A review and an integration of research on job burnout*. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Dealing With Workplace Bullying: A practical guideline for employees*. (2005). South Australia: Interagency Round Table.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London : Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-revised*. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). *Harrassment in workplace and victimization of men*. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work*. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education, stress and burnout in the American teacher*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fatmawati, R. (2012). *Burnout staf perpustakaan bagian layanan di badan perpustakaan dan arsip daerah (BPAD) provinsi DKI Jakarta*. *Tesis*. Depok : Universitas Indonesia.
- Fei, L.J. (2010). *The employees workplace bullying and burnout among empirical studies*. *Thesis*. China: Central South University.
- Freudenberger, H. J. (1989). *Burout : past, present, and future concerns: Profesional burnout in medicine and tha helping professions*. New York: The Haworth Press.
- Gardner, D., Bentley, T., Catley, B., Cooper-Thomas, H., O'Driscoll, M., & Trenberth, L. (2009). *Ethnicity, workplace bullying, social support and psychological strain in Atearoa/New Zealand*. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2), 84-92.
- Gerungan, W. A. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama. Educational Publishers.
- Greenberg, S. F., & Valletutti, P.J. (2003). *Stress and the helping professions*. London: Baltimore.

- Guidelines on The Prevention of Workplace Harrassment*. (2012). Better Work Indonesia.
- Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout ditinjau dari big five factor personality pada karyawan kantor pos pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 230-247.
- Hariyadi, U.B. (2006). *Perpustakaan dan informasi dalam konteks budaya*. Depok: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya UI.
- Helwan Andriansyah, & Alimatus Sahrah (2014). Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa* Volume 9, NO.2, Oktober 2014: 137 - 150
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Study Report*. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Krahe, B. (2005). *Perilaku agresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Lukman Yulianto. (2009). Teknik Bermain Sepak Bola & Futsal. Bandung. PT.Index Bandung.
- Lovell, B.L., & Lee, R.T. (2001). Impact of workplace bullying on emotional and physical well being: A longitudinal collective case study. *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 20(3), 344-357.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W.B., (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Councelling*, 32(3), 335-356. doi:10.1080/03069880410001723558.
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and post-traumatic stress among victims of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111. doi:10.1080/13594320143000861.
- Nurjayadi, D.R. (2004). Burnout pada karyawan. *Pronesis*, 6(11), 40-54.
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying*. Chippenham & Eastbourne: Palgrave Macmillan.

- Peyton, R.P. (2003). *Dignity at work: Eliminate bullying and create positive working environment*. USA: Taylor & Francis e-Library.
- Pines, A., & Arosen, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York : The Free Press, A Division Of Mcmillan Inc.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature related to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7, 249-255.
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 10: Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology (6th ed)*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Schaufely, W.B. & Buunk, B.P.1996. Profesional Burnout. *Handbook of work and health psychology*. England : John Willey & Sons Ltd.
- Sedjo, P. (2005). Kontribusi budaya organisasi terhadap burnout pada tenaga pengajar. *Proceeding, Seminar Nasional PESAT 2005*. (pp.37-46). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Seigne, E. (1998). *Bullying at work in Ireland. Bullying at Work, 1998 Research Update Conference: Proceedings*. (pp 133-146). Staffordshire University, Stafford.
- Sihotang, N.I. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1), 9-16.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, r & d)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sumaryani. (1997). *Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja psikologis dalam hubungannya dengan penampilan kerja pada karyawan pt. kayu lapis indonesia. Skripsi (Tidak Diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Sutjipto. (2001). Apakah anda mengalami burnout. Artikel ilmiah. <http://www.Depdiknas.go.id>. diakses tanggal 1 April 2012.
- Sutrisno Hadi. (2017). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Vartia, M.A.L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Widiastuti, Z.D., & Astuti, K. (2008). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar. *Jurnal InSight*, 6(2), 142- 154.
- Workplace bullying institute (9 Agustus 2012). WBI survey : Workplace bullying health impact. Diunduh dari <http://www.workplacebullying.org/2012/08/09/2012-d/>.
- Wulandari, S.M.A. (2013). Persepsi dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada teller bank. *Jurnal Online Psikologi*, 1(2), 503-514.
- Zapf, D., & Knorz, C.M.K. (1996). On the relationship between mobbing factors, job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.