

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres. Reaksi stres biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelola stres, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani stres, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Pada konteks inilah istilah *Burnout* muncul. Istilah *Burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974 (Aeria, 1998).

Penelitian-penelitian awal tentang *burnout* kemudian dijadikan dasar pengembangan teori *burnout*, dimana penelitian-penelitian awal tersebut banyak dilakukan dengan latar belakang pekerjaan *human service*, yaitu orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat, misalnya perawat, pekerja sosial, guru, konselor, dokter, dan polisi. *Burnout* bisa saja muncul di berbagai jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan dengan latar belakang *non human service*. Muchinsky (Farhati dan Rosyid, 1996) menyatakan bahwa *burnout* tidak hanya terbatas pada pekerjaan dengan latar belakang *human service*, tapi juga bisa terjadi pada segala jenis pekerjaan bila memang ada tekanan, dan juga semakin

berkurangnya energi yang dihasilkan bila terjadi frustrasi yang berkelanjutan. *Burnout* adalah suatu sindrom kelelahan fisik, emosional dan mental yang ditunjang dengan perasaan rendahnya harga diri, yang disebabkan oleh stres yang intens dan berkepanjangan. Bahrul (2003) dalam penelitiannya memaparkan bahwa stresor pada karyawan cukup bervariasi, berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: 1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%; 2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%; 3) kondisi lingkungan kerja 52,3% ; 4) beban kerja kurang 48,6%; 5) tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%.

Menurut penelitian di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Wicaksana, 2009) bekerja terlalu lama meningkatkan resiko stres atau cedera. Menurut studi tersebut, sekitar 60% respon yang sering bekerja lembur cenderung lebih mudah stres. Sedikitnya sepertiga responden yang bekerja 12 jam tiap hari juga mengandung resiko sama.

Menurut Lorenz (1990) *burnout* dan *stress* merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih berat dari pada *stress*. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari *stress* kerja, tetapi merupakan hasil dari *stress* kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti perawat, guru, polisi, pekerja sosial atau buruh pabrik) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stress kerja. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burnout* (kelelahan mental, fisik dan emosional)

*Burnout* diharapkan tidak dialami oleh karyawan. Guna mengatasi burnout tiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda, seperti halnya manajemen PT. Nyata Grafika Media (Jawapos) pada dasarnya sudah berusaha mengantisipasi *burnout* dengan beberapa cara, antara lain; melakukan penyuluhan terhadap karyawan, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan-kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak perusahaan juga mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti, rekreasi, *out bond*, pemeriksaan kesehatan, *family gathering*, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi.

Kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu supervisor PT. Nyata Grafika Media (Jawapos) Surakarta, kondisi *burn out* ada kalanya terjadi pada sebagian karyawan khususnya pada bagian produksi di beberapa divisi seperti *layout*, *editing* dan cetak. Pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna namun di bawah *dateline* waktu kerja secara terus menerus secara psikologis membuat sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Akibat tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab terjadinya kesalahan dalam penulisan berita. Menurut salah seorang supervisor ada juga karyawan yang mengundurkan diri karena dengan alasan tidak kuat dengan beban kerja yang dialami.

*Burnout* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sihotang (2004), *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal meliputi, kurangnya kesempatan

untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Kartono (2004) menyatakan ada dua lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan non fisik (psikososial). Pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu lingkungan psikososial. Lingkungan psikososial merupakan kondisi materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan tempat orang tersebut bekerja. Kondisi psikologis menyangkut hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan dengan rekan kerjanya, sedangkan kondisi material menyangkut keadaan ruang kerja. Ditambahkan oleh Jewel dan Siegell (1998) lingkungan psikososial merupakan keadaan di dalam organisasi dimana setiap anggota saling berinteraksi, membantu menilai, membatasi serta mengenali satu sama lain. Semua aspek lingkungan psikososial suatu organisasi mempengaruhi perilaku dari orang yang berada di dalamnya. Kepemimpinan, keanggotaan dalam kelompok dan kebijaksanaan penghargaan adalah tiga faktor yang berarti bagi kepuasan dan prestasi kerja pekerja, dengan demikian lingkungan psikososial menentukan kualitas kerja sama pengembangan anggota organisasi serta efisiensi yang akan merubah tujuan menjadi hasil.

Penelitian ini melihat fenomena saat ini besarnya tenaga kerja yang terserap di bidang industri namun tidak diimbangi dengan kondisi lingkungan psikososial kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, merasa tidak

dihargai dan dianggap sebagai mesin belaka, merasa tertekan stres yang berujung pada kondisi *burn out*.

Pada kenyataannya *burnout* merupakan masalah kesehatan kerja yang akan merugikan karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu intervensi yang efektif sejak dini perlu dilakukan agar dapat mencegah masalah jangka panjang dengan cara memberi perhatian maksimal terhadap masalah kesehatan jiwa. Akan tetapi yang terjadi di berbagai organisasi maupun perusahaan diagnosis dan solusi sering berfokus hanya pada keluhan fisik saja dan belum menyentuh kondisi lingkungan psikososial secara menyeluruh, sehingga belum secara optimal mengatasi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka rumusan masalah penelitian ini yaitu : Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial kerja dengan kecenderungan *burnout* ? Mengacu dari rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan melaksanakan penelitian berjudul : “Hubungan Antara Persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial dengan Kecenderungan *Burnout*“.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan.
2. Sumbangan atau peranan persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan psikososial terhadap kecenderungan *burnout*.

3. Tingkat persepsi terhadap kondisi lingkungan psikososial dan kecenderungan *burnout* pada karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi pimpinan perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam mencegah dan mengurangi kecenderungan *burnout* pada karyawan

#### **2. Bagi karyawan**

Diharapkan dapat menambah dan memberikan informasi khususnya karyawan perusahaan maupun pada dunia kerja umumnya tentang pentingnya persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja guna menghindari terjadinya *burnout*.

#### **3. Peneliti selanjutnya**

Dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat dijadikan bahan informasi serta bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian sejenis.