

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung pula oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk yakni hal-hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak teralu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stres pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stres.

Seperti yang dialami oleh Dini bahwa kondisi negatif yang terjadi di lingkungan perusahaan justru dijadikan alat untuk memberikan keberanian dan kemauan untuk secara aktif mencari pemecahan masalah sehingga tidak sampai terjadi *burnout* (<http://bpsmirapat.blogspot.com/2011/09/kondisi-burn-out-dalam-pekerjaan.html>).

Tidak demikian dengan sikap karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun mental, bahwa menurut Maslach dan Leiter dalam Psychology Today (Change, 2005), *burnout* kini telah menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Di berbagai belahan dunia, perusahaan terpaksa harus

melakukan perampingan, *outsourcing*, dan restrukturisasi, yang menyebabkan karyawan di berbagai level merasa stres, tidak aman, disalahkan, tidak berharga, dan sebagainya. terperas

"*Burnout* " adalah kondisi habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan. Bahkan, seperti spiral, bisa makin melebar, mengganggu kinerja dan pada gilirannya dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain (Ema, 2004).

Seperti yang dialami oleh salah satu karyawan perempuan usia 35 tahun bernama T di sebuah perusahaan, bahwa karena ada pergantian pimpinan yang ambisius yang membuat perombakan total namun kurang mendengar suara lapangan, padahal T sebagai orang tengah, menjadikan T merasa terjepit dan sulit sekali meneruskan masukan dari bawahan. Adapun gejala fisik yang dialami mudah merasa capek, tidak bisa berpikir, lemas, mudah lupa pada hal-hal yang sangat penting yang harus segera diselesaikan. Padahal, dulunya sudah terbiasa menangani banyak pekerjaan sulit dengan cepat (<http://health.kompas.com/read/2010/01/10/05495918/Mengatasi.Burnout.di.Tempat.Kerja>).

Karyawan yang mengalami *burnout* akan mengeluhkan sakit, yang mana dengan kondisi sakit tersebut tentunya karyawan tersebut sudah tidak bisa produktif lagi bagi perusahaan, dan apabila *burnout* implikasinya pada kondisi psikologis maka karyawan tersebut akan susah berkonsentrasi dan banyak pekerjaan yang ditangani akan salah dan menimbulkan gangguan bagi pekerjaan lainnya.

Survei menemukan bahwa lebih dari seperempat responden percaya, kurang dari 20% absensi staf benar-benar berkaitan dengan kondisi sakit. Tapi, persentase yang sama berpikir bahwa lebih dari 80% karyawan absen (hanya) karena sakit ringan atau tidak benar-benar sakit, yang mana hal ini bisa mengindikasikan adanya gejala tidak peduli dari karyawan kepada produktivitas perusahaan sebagai bentuk dari gejala *burnout* (Ika, 2009).

Burnout didefinisikan sebagai pola respon afektif kronis dari kondisi kerja penuh tekanan sebagai bagian dari ciri tingkat tinggi kontak interpersonal, kemudian *burnout* juga dikonseptualisasikan sebagai yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan yang secara emosional lebih-diperpanjang, lelah dan letih. Depersonalisasi mengacu pada kecenderungan untuk mengembangkan sikap negatif, sinis, atau berperasaan memihak terhadap orang-orang dengan siapa kita bekerja. Komponen ketiga adalah hilangnya atau berkurangnya perasaan prestasi pribadi yang berasal dari pekerjaan dan karyawan sering mengevaluasi dirinya sendiri secara negatif (Maslach, 1996).

Menurut Rosyid (1996) bahwa dinamika terjadinya *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, minat, dan kepribadian. Schultz & Schultz (1994) mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Di samping itu Davidson & Klevens (dalam Ema, 2004) juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Golembiewsky (dalam Rosyid, 1996) mengatakan bahwa akibat dari *burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah. Apapun penyebabnya, munculnya *burnout* berakibat kerugian di pihak karyawan maupun organisasi.

Seperti fenomena yang terjadi di CV. Ina Karya Jaya, Klaten sepertinya sudah mengarah pada kelelahan kerja yang cukup tinggi atau disebut *burnout*, yakni dengan adanya gejala-gejala yang dapat ditangkap dalam observasi maupun dalam interview yakni dengan banyak karyawan yang izin dengan alasan sakit kepala dan merasakan sakit pada anggota badan dan rasa kantuk yang terus menerus terjadi saat jam kerja berlangsung. Selain itu sesama karyawan mudah marah dan mudah tersinggung terhadap omongan rekan kerja yang tujuan sebenarnya yakni hanya sekedar bercanda, dan juga mudah tersinggung oleh perintah-perintah dari mandor. Karyawan juga banyak yang sinis terhadap sesama karyawan maupun kepada atasan dan perusahaan, serta kurang puas terhadap hasil

kerja sendiri dan kurang peduli dengan lingkungan sekitar termasuk rekan kerja. Adanya jam istirahat sangat ditunggu oleh beberapa karyawan untuk rehat dari rutinitas kerja. Adanya gejala-gejala yang dapat ditangkap dalam observasi maupun dalam interview yakni dengan meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja pada karyawan yang terbukti dari daftar absensi karyawan, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover* yang cukup tinggi yang didapat dari hasil wawancara , dan sebagian didapat dari hasil interview pada seorang karyawan yang merasakan kebosanan saat sedang bekerja yang dirasa monoton sehingga membuatnya selalu memperhatikan jam istirahat / jam pulang, sehingga hal tersebut mengindikasikan menurunnya daya konsentrasi sebagai tanda dari terjadinya kelelahan kerja. karyawan tersebut kurang merasa nyaman berada di tempat kerja karena kurang dihargai kemampuannya dalam bekerja oleh bagian atasannya sehingga terkadang malas untuk datang bekerja namun tetap bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Burnout yang dibiarkan berlarut-larut di lingkungan perusahaan pada akhirnya akan berpengaruh negatif pula pada kesehatan lingkungan sosial kerja itu sendiri, karena menurut Maslach (1996) apabila *burnout* sudah menggejala di kalangan karyawan maka akan terjadi fenomena karyawan gampang meledak dan mudah emosi, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan.

Dengan demikian, sangat diharapkan bahwa *burnout* bisa terhindar dari karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami *burnout*. Seperti hasil survey yang dilakukan Regus bahwa 64 persen pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun lalu, yang mana tingkat stres tersebut semakin dekat pada tingkat *burnout* (Ramadian, 2012).

Adapun faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut penelitian (Brewer& McMahan, 2004) adalah stres kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Ditambahkan oleh Suharto (2007) bahwa *burnout* sangat terkait dengan stress. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stress). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat.

Teori kesesuaian dan model transaksional mengenai *burnout* menyatakan bahwa interaksi antara individu dengan lingkungannya menentukan apakah situasi kerja menimbulkan stres atau tidak bagi individu tersebut, yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*. Teori tersebut mengasumsikan bahwa perilaku manusia merupakan fungsi seseorang dengan lingkungannya dan bahwa kepuasan kerja, stabilitas dan prestasi karyawan tergantung pada kesesuaian antara kepribadian dengan lingkungannya dimana individu tersebut bekerja (Salami, 2006).

Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress

sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Selanjutnya menurut Wheaton (dalam Baskoro, 2003) mengatakan bahwa stress yang datang berlangsung cepat, mendadak, sangat menonjol dan sering tidak dapat dikontrol, tidak dapat diramalkan atau tidak diinginkan oleh individu, seperti kematian, bencana alam, dapat menimbulkan efek psikologis seperti depresi, kecemasan. Begitu pula apabila stress yang datangnya secara berulang-ulang dan bertubi-tubi, sehingga individu tidak berdaya untuk menghadapinya maka akan sangat mengganggu kehidupan individu tersebut.

Stress kerja menurut Mambu (dalam Baskoro, 2003) disimpulkan sebagai (1) pola reaksi yang dihasilkan seseorang sebagai akibat hadirnya suatu desakan dari lingkungannya. Reaksi tersebut dapat bersifat psikologis dan fisiologis yang bertujuan untuk mempertahankan integritasnya. Selanjutnya reaksi-reaksi ini mungkin dapat bertindak sebagai suatu rangsang yang dapat menghasilkan reaksi berikutnya, (2) Stress, merupakan desakan yang datangnya dari lingkungan yang dirasakan mengganggu keseimbangan diri seseorang atau dalam beberapa hal dapat rusak.

Adapun menurut Schuler (1979) stress kerja merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis karyawan, dan bahwa stress kerja timbul karena adanya pertentangan antara karakteristik karyawan yang meliputi: kemampuan, kebutuhan dan perilaku, dengan pekerjaan itu sendiri yang

meliputi: situasi kerja, tuntutan perusahaan, dana yang tersedia, dan keuntungan yang diperoleh.

Stres kerja sedikit banyak akan mempengaruhi secara negatif kinerja seorang karyawan karena dengan gejalanya yang meliputi gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku akan dapat mengganggu pola kerja karyawan tersebut. Dengan keluhan-keluhan maupun alasan-alasan yang diberikan karyawan berkaitan dengan stres yang dialaminya maka perusahaan akan menderita kerugian misalnya saja karyawan tersebut jadi membolos, minum alkohol, atau bahkan harus sakit berat dan di rawat di rumah sakit sehingga pekerjaan terbengkalai dan selain itu perusahaan justru harus mengganti uang pengobatan.

Melihat fenomena di atas maka muncul permasalahan: apakah benar terjadinya *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten juga disebabkan oleh banyaknya stres kerja yang terjadi?’ Sehingga dari permasalahan tersebut penulis mengambil judul “Hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten ”.

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin:

1. Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout*.
2. Mengetahui peran antara stres kerja terhadap *burnout*.
3. Mengetahui kondisi stres kerja.
4. Mengetahui kondisi *burnout*.

C. Manfaat Penelitian.

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat mengurangi stres kerja agar karyawan terhindar dari *burnout*.

2. Bagi karyawan

Diharapkan bisa lebih menerima lingkungan yang rentan menimbulkan stres agar terhindar dari stres.

3. Bagi ilmuwan

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.