BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi tersebut bahkan sumber tenaga manusia sudah dianggap sebagai asset yang berharga bagi kelangsungan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting dan paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaik apapun perencanaan organisasi tanpa didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang cakap dan terampil maka dalam proses perencanaan tujuan tersebut akan mengalami banyak masalah.

Masalah-masalah yang muncul di dunia industri modern saat ini kebanyakan adalah masalah pekerjaan yang menumpuk yang akhirnya menambah beban kerja. Namun apabila pertambahan beban kerja tersebut tidak didukung dengan keadaan fisik yang prima maka akan menimbulkan kelelahan. Apabila karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan-tuntutan di lingkungan kerjanya, maka akan muncul masalah yang mengganggu fisik, mental dan emosional pada akhirnya akan memicu timbulnya stress pada karyawan.

Hanya saja, tidak semua individu mudah stres dengan tuntutan lingkungan yang banyak menimbulkan beban. Seperti 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* (Ninda, 2011).

Namun sayangnya tidak semua karyawan tahan terhadap berbagai macam pemicu stres. Ada beberapa karyawan sangat rentan terhadap stres dan bahkan karena begitu rentannya akhirnya menimbulkan kelelahan emosional/psikis. Anoraga (dalam Kusumaningrum, 2003) menjelaskan bahwa kelelahan yang dialami oleh fisik dapat ditanggulangi dengan istirahat, namun kelelahanyang berhubungan dengan keadaan psikis seperti frustasi dan konfilk memerlukan waktu penanganan yang lebih lama. Dan stress kemudian akan menjadi suatu masalah yang lebih berat bagi karyawan dan organisasi jika sudah mencapai keadaan *burnout*.

Menurut *National Safety Council* (NSC) pada tahun 2004 menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan akibat dari stress yang dirasakan atas beban kerja yang umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini berupa kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, mengalami sakit atau menderita suatu penyakit (Maharani, 2012).

Burnout merupakan kelelahan yang dirasakan oleh karyawan baik secara mental maupun fisik yang disebabkan oleh keadaan situasi kerja yang tidak mendukung serta kurang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* merupakan istilah yang cukup popular untuk mengindikasikan kondisi penurunan energi mental dan fisik setelah periode stress yang sudah parah dan tidak kunjung membaik yang berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau penyakit fisik (Potter&Perry dalam Windayanti dan Prawasti, 2007).

Menurut Maslach dkk (1981), *burnout* dapat menyebabkan masalah yang fatal bagi karyawan dan perusahaan. *Burnout* dapat memicu pada kemerosotan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini merupakan faktor dari *turnover* (keluar dari pekerjaan), mangkir dari pekerjaan, serta rendahnya moral dan optimisme dalam bekerja. Menurut Mc Ghee (dalam Sulistyawati, 2007) bahwa efek yang timbul akibat mengalami burnout adalah menurunnya motivasi kerja, muncul sikap sinis, timbul berbagai sikap negatif, frustrasi, perasaan ditolak oleh lingkungan, kegagalan dan harga diri yang rendah.

Seperti hasil analisis yang dilakukan pada beberapa karyawan perusahaan CV. Ina Karya Jaya yang berada di Kabupaten Klaten yang dilakukan dengan wawancara dan observasi, ditemukan bahwa, karyawan merasakan kebosanan terhadap pekerjaan yang dirasa monoton karena melakukan rutinitas yang sama, khususnya pada shift malam. Sehingga pada saat kerja shift malam tersebut karyawan selalu memperhatikan jam dan tak sabar untuk pulang. Selain itu karyawan merasa kurang nyaman berada di tempat kerja karena kurang cocok berinteraksi dengan rekan kerja sehingga sering berselisih paham, dan tidak adanya penghargaan ataupun umpan balik yang positif lain dari atasan (mandor) atas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian karyawan juga merasa jenuh karena karir yang tidak berkembang sehingga prestasi kerja mereka menjadi berkurang dan malas untuk datang bekerja kemudian memilih untuk membolos atau ijin sakit. Ada pula sebagian karyawan mengeluhkan bagian tubuh yang selalu sakit karena terlalu lama duduk dalam posisi yang sama saat bekerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi, khususnya pada divisi jahit dan mengalami sakit kepala

dan kelelahan pada mata yang disertai mual-mual menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Hal ini didukung dengan observasi yang dilakukan oleh penulis, beberapa karyawan terlihat sesekali memijat bagian pelipis kepala dan ujung hidung serta mereganggakan bagian punggung dan kaki saat duduk sambil menjahit, karyawan juga selalu memperhatikan jam dinding menjelang jam pulang.

Penulis menjumpai beberapa masalah sesuai dengan masalah di atas, bahwa karyawan pabrik yang sering mengeluhkan tentang pekerjaannya adalah karyawan pada level operator (buruh). Level operator merupakan level terendah dalam perusahaan manufaktur (pabrik), dimana pada level ini mereka tidak mempunyai bawahan lagi serta mempunyai beban kerja yang lebih berat dari pada karyawan lain. Dalam hal ini karyawan pada divisi jahit (*sewing*) termasuk dalam karyawan pada level operator.

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 adalah motivasi kerja (Maslach, 2001). Ditambah oleh. Freudenberger (dalam Engelbrecht, 2006) bahwa istilah *burnout* untuk menggambarkan pengalaman penipisan emosi dan hilangnya motivasi serta komitmen pada organisasi. Fahs Beck (dalam Llyoid, 2002) mengidentifikasi bahwa motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan dan perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menjadi terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi. Perusahaan juga memiliki keuntungan lain dimana dapat meningkatkan produksi dan menekan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Freudenberger & Richelson, 1980; Schaufeli dan Enzman, 1998, Maslach, 2001) bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Penelitian selanjutnya yakni dilakukan oleh Hunter (2004) bahwa ada ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, yakni bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Demikian juga hasil penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Tawale,dkk (2011) terhadap 89 orang dari 120 orang perawat di RSUD Serui-Papua membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan konstribusi terhadap kecenderungan perawat mengalami *burnout* sebesar 27,7% yang disebabkan oleh stress kerja yang berlebih. Stress kerja yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu yang apabila terjadi secara berlarut-larut dan berlanjut akan menimbulkan *burnout* (Du Brin dalam Hartanti dan Rahaju, 2003).

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku (*direction of behavior*) seseorang di dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat ketahahanan atau kegigihan dalam menghadapi suatu tantangan masalah (*level of persistence*) (Geoge dan Jones, 2005). Sehingga motivasi kerja merupakan semangat bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuan.

Anoraga (2006) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu terebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan.

Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu berlangsung (Jones dalam Prihatini, 2010). Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Dalam proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dilanjutkan oleh Kartono (2003) bahwa motivasi kerja merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu pekerjaan. Motivasi yang dimiliki seseorang akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja guna memenuhi kebutuhan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab

kekomplekkan proses ini adalah karena setiap individu begitu jauh berbeda antara satu sama lain. Hal ini tidak memungkinkan untuk membuat suatu hukum universal yang akan memperkirakan bagaimana orang berperilaku dalam keadaan-keadaan tertentu.

Sementara Hasibuan (1996) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. McCormick (dalam Mangkunegara, 2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Melihat fenomena di atas maka muncul permasalahan apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya?' sehingga dari permasalahan tersebut penulis mengambil judul "Hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan CV. Ina Karya Jaya".

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten.
2. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten.

3. Untuk mengetahui kondisi *burnout* pada pada karyawan CV. Ina Karya Jaya., Klaten.
4. Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap tingkat *burnout* pada pada karyawan CV. Ina Karya Jaya, Klaten.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi karyawan, pengetahuan tentang hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada karyawan dan diharapkan bisa menjadi wacana untuk menjadi lebih baik dalam mengatasi masalah yang berkaitan dengan hal tersebut sehingga dapat meningkatkan kesadaran dalam diri karyawan untuk menggurangi kecenderungan terjadinya *burnout.*
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan dalam mengambil kebijakan yang mengarah pada pekerjaan meningkatnya motivasi kerja sehingga dapat menurunkan *burnout* pada karyawan.
3. Bagi ilmuwan psikologi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.