

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting sebagai penggerak di dalam organisasi, baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur di dalam organisasi karena individu yang memiliki kualitas kerja yang bagus dan kompetatif yang sangat menentukan besar kecilnya kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Manajemen organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia agar dapat menjalankan dan mencapai tujuan organisasi.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi penting sebagai penggerak utama diseluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan (Beigh, Karbarsian, Ghorbanzad, 2012). Oleh karena itu adanya manajemen organisasi penting untuk menjaga kestabilan karyawan baik secara fisik maupun psikis. Kebahagiaan dan kesejahteraan merupakan bagian dari kebutuhan individu yang tanpa disengaja terabaikan oleh organisasi dan individu itu sendiri. Adapun menurut Maslow (Howard & Miriam, 2006), menyatakan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan individu masuk dalam kebutuhan dasar akan keamanan dan dasar akan cinta, kasih sayang dan kepemilikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan adalah gaji dan tunjangan yang memadai dan yang sesuai dengan pasal 88 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13/2003, yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (wartaekonomi.co.id, 2016). Apabila karyawan telah mencapai suatu tingkat kesejahteraan yang lebih baik, maka organisasi tentunya akan dapat lebih berkembang dan dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Ditambahkan lagi, individu yang merasa bahagia dan memiliki kesejahteraan, akan menunjukkan performa kerja atau kinerja yang lebih produktif. Biasanya mereka juga akan menunjukkan komitmen yang tinggi, disiplin dan memiliki loyalitas bekerja yang lebih baik. Begitupula dengan pendapat lainnya menyebutkan bahwa individu yang sejahtera terhadap pekerjaannya dapat menciptakan loyalitas dalam bekerja. Mereka juga akan memiliki kepuasan yang lebih baik ataupun lebih tinggi dalam bekerja dan mereka juga lebih tahan terhadap tekanan (Harter, Schmidt, dan Keyes, 2002). Selain itu, individu juga akan memiliki produktivitas yang baik dan akan mencapai titik kepuasan dalam bekerja yang akan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak sejahtera.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, individu yang melakukan sepertiga waktu hidupnya untuk bekerja perlu diketahui dapat menerapkan dan mengkondisikan tempat bekerjanya jauh lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang dari sepertiga waktunya untuk bekerja (Harter, *et al*, 2002). Apabila

mereka bahagia mereka akan senantiasa dapat menunjukkan sikap loyalitas, memiliki kepuasan dalam bekerja dan mereka tahan terhadap segala tekanan yang terjadi di lingkungan kerja. Karyawan yang sejahtera akan memberikan keuntungan yang berlipat ganda kepada organisasi, seperti produktivitas yang tinggi, kepuasan kerja yang baik dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Hal ini juga diungkapkan oleh pakar psikologi kerja lainnya yang menyebutkan bahwa karyawan atau individu yang bekerja dengan bahagia diprediksi memiliki performa kerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak bahagia (Wright, Cropanzan, & Bonet, 2007).

Salah satu peneliti yang populer dengan kesejahteraan psikologis seperti Ryff dan Singer (1996), menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Individu yang memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya, seperti saling menghormati antara rekan kerja, adanya kemampuan komunikasi yang baik dan hubungan interpersonal yang baik. Individu yang memiliki hubungan yang seperti itu akan menunjukkan gejala stres yang lebih rendah daripada yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungannya. Selain itu Ryff dan Singer (1996) juga mengatakan individu yang membina hubungan interpersonal dengan rekan kerja, tetangga dan keluarga juga akan menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

Tingkat kepercayaan diri yang tinggi pada karyawan akan ditunjukkan dengan cara menerima akan penolakan yang diberikan oleh rekan kerja dan

percaya terhadap kemampuan diri sendiri serta mampu untuk ikut serta dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaannya (Fatimah, 2010). Hal ini akan membuat individu tersebut tidak mudah mengalami kejenuhan dalam bekerja. Karena individu dapat menunjukkan dirinya kepada lingkungan tempatnya bekerja.

Menurut penelitian Fatimah (2010), menyatakan bahwa hubungan interpersonal sangat berpengaruh terhadap tingkat stres pada individu. Semakin baik hubungan interpersonal individu maka tingkat stres yang dialami akan normal atau berkurang. Sebaliknya jika semakin buruk hubungan interpersonal individu maka akan semakin berat tingkat stres yang dialaminya. Perubahan hubungan interpersonal juga berpengaruh terhadap munculnya tingkat stres yang tinggi. Hal itu terjadi karena perubahan hubungan interpersonal yang terjadi secara tiba-tiba akan menimbulkan reaksi pada karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada pada saat itu. Apabila karyawan kurang mampu beradaptasi dengan hubungan interpersonal yang ada maka akan cenderung mengalami tingkat stres yang tinggi (Anoraga, 2006). Tingkat stres yang tinggi atau rendah di tempat kerja juga berguna untuk persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja karyawan jika tingkat stres tidak dikelola dengan baik. Tingkat stres yang tidak dikelola dengan baik itulah yang akan membuat seorang karyawan akan memiliki kejenuhan dalam bekerja (*burnout*).

Dalam bekerja setiap individu pasti akan merasakan titik kejenuhan dalam bekerja, seperti akan merasakan kebosanan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dan adanya tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Pernyataan ini dikuatkan oleh NSC (*National Safety Council*) (2004), yang menyatakan bahwa gejala yang terjadi pada individu yang memiliki kejenuhan kerja antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, keabsenan dan kesakitan atau penyakit. Pendapat lain menyatakan bahwa disaat individu sudah merasa jenuh dalam bekerja, maka produktivitas kerja pada individu tersebut juga akan menurun (Dale, 2011). Hal ini merupakan akibat dari ketidakmampuan individu untuk mengembangkan diri pribadinya sehingga ia tidak mampu untuk menentukan sikap dan tingkah laku baru yang harus diambil, selain itu hal ini juga merupakan efek negatif dari tekanan kerja yang dihadapi oleh karyawan, seorang karyawan yang baik harusnya memiliki *self-efficacy*, optimis, harapan dan kemampuan untuk bangkit agar mereka dapat mengurangi stressor yang dihadapi oleh karyawan.

Penurunan produktifitas dalam bekerja individu terjadi disebabkan oleh kejenuhan yang terus menerus dirasakan oleh individu tersebut. Sehingga akan mempengaruhi hasil kinerjanya dan juga akan mempengaruhi kehidupan individu tersebut. Hal yang berpengaruh saat individu merasakan kejenuhan adalah menurunnya kesejahteraan dalam diri mereka. Kesejahteraan psikologi yang menurun dapat dilihat dari tidak mampunya menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhannya, tidak mampu memanfaatkan

kesempatan yang ada di lingkungan kerjanya. Adapun jika mereka mampu mengontrol lingkungannya sesuai dengan kebutuhannya maka mereka akan mencapai kesejahteraan psikologis pada dirinya. Nurjayadi (2004) juga mengungkapkan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) akan menyebabkan penurunan efektifitas kinerja individu, sebagai dampak dari sikap dan perilakunya yang negatif. Ryff dan Keyes (1995) juga menyatakan bahwa individu yang mampu mengatur lingkungannya, mampu memanfaatkan kesempatan yang ada dilingkungannya akan mampu menciptakan dan mengontrol lingkungan sesuai dengan kebutuhannya merupakan salah satu tanda bahwa individu tersebut mampu mencapai kesejahteraan psikologisnya. Dan biasanya individu yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang sudah dibandingkan bekerja dibidang lainnya. hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafhendry, Fadhliia dan Arief (2017) yang menunjukkan bahwa individu yang bekerja di rumah sakit memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang paling rendah dibandingkan dengan wanita yang bekerja pada sektor pendidikan, perbankan, perusahaan dan instansi pemerintahan.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka penelitian ini dimaksudkan untuh mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan perkembangan ilmu psikologi khusunya pada psikologi positif yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dan *burnout*, selain itu dapat menjadi tambahan

wawasan bagi masyarakat khususnya para karyawan terkait masalah kesejahteraan secara psikologis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas timbul suatu pertanyaan yaitu “Apakah ada hubungan antara burnout dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dalam ilmu psikologi khususnya bidang peminatan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian dibedakan menjadi dua perspektif, yaitu perspektif karyawan dan organisasi.

a. Bagi karyawan

Bagi karyawan manfaat praktisnya adalah karyawan dapat memperoleh informasi mengenai kesejahteraan psikologi yang mungkin terjadi di lingkungan kerja sehingga dapat menghindari perilaku kerja kontraproduktif tersebut atau saling mengingatkan

antar sesama karyawan untuk menghindari penurunan kesejahteraan psikologis.

b. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi organisasi mengenai kesejahteraan psikologi pada karyawannya dan bagaimana mencegah *burnout* pada karyawan agar tidak berpengaruh pada produktifitas organisasi tersebut.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya, peneliti berharap penelitian ini dapat dipergunakan oleh peneliti selanjutnya dengan sebaiknya agar tercapainya kesempurnaan untuk penelitian selanjutnya.