

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era revolusi industri 4.0 perkembangan teknologi bertambah maju, Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan pada perusahaan untuk bertahan hidup (Dipang, 2013). SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kekuatan tenaga fisiknya, namun juga dengan pengetahuan, pengalaman, dan kematangan sikapnya (Ananda Lubis et al., 2019). Oleh karena itu, SDM menjadi aset berharga yang harus dijaga oleh perusahaan.

SDM yang kompeten sangat penting terhadap perusahaan, namun perusahaan pun harus memberikan rasa keaman dan kenyamanan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Hermawan & Suyasa, 2023). Kegagalan menjaga SDM dapat mengakibatkan gangguan dalam pencapaian dari organisasi atau perusahaan kinerja, produktivitas, dan tujuan dari organisasi. Untuk memahami bahwa hasil yang didapat telah sebanding dengan tujuan perusahaan maka memerlukan evaluasi terhadap perkembangan SDM agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan (Dipang, 2013).

Beban dalam bekerja yang dialami secara terus-menerus dalam jangka waktu yang lama akan membuat kelelahan fisik dan mental bagi karyawan. Dengan adanya beban dalam bekerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan menurunnya rasa peduli terhadap pekerjaan dan menurunkan kinerja dalam pekerjaannya. Keadaan yang terjadi seperti ini disebut dengan *burnout* yaitu adanya kelelahan fisik dan emosional, yang membuat terjadinya stress dan melibatkan pengembangan konsep diri yang negatif, sikap kerja kearah negatif, dan hilangnya kepedulian terhadap klien atau tim kerja (Ojekou & Dorothy, 2015).

Pada survey *Gallup Worldwide, 2019* tentang *burnout* terhadap 12.658 orang yang bekerja penuh waktu oleh suatu perusahaan, hasil riset menunjukkan 21% karyawan tetap melaporkan bahwa “sangat sering” dan 7% “selalu” merasa kelelahan ditempat kerja. Sebanyak 48% lainnya melaporkan rasa kelelahan “kadang-kadang”, 20% “jarang” dan sisanya 4% “tidak pernah”. Dengan mengartikan bahwa hampir sebagian besar karyawan mengalami adanya kelelahan kerja, yang disebabkan ditempat kerja yang semakin modern, cepat, kompleks, dan penuh tuntutan karena adanya persaingan dan harapan yang bertentangan sehingga menimbulkan banyaknya karyawan yang mengalami *burnout* di tempat kerja.

Burnout adalah kondisi dimana seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik, disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. *Burnout* juga dapat dikenal dengan kejenuhan pada kondisi kerja yang melibatkan perasaan negatif seperti marah dengan jangka waktu yang lama dan akan mengakibatkan stress dalam bekerja (Rizka Zasyatin, 2013). *Burnout* merupakan hasil dari mental dan fisik yang parah dari tingkat stres yang berkepanjangan, biasanya terjadi pada karyawan yang tidak mampu mengatasi adanya tekanan pekerjaan yang menuntut tenaga, pikiran, dan waktu pada karyawan tersebut (Hardiyanti Ranny, 2013).

Beberapa penyebab munculnya *burnout* pada karyawan yaitu pada kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan ketidaksesuaian hak dan tanggung jawab yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya motivasi atau dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja atau klien yang dapat mempengaruhi psikologis pada lingkungan karyawan (Rizka Zasyatin, 2013). Hasil studi dari Y. Gold dan R.A. Roth (2016) menyatakan bahwa adanya *burnout* disebabkan oleh ketidaksesuaian antara yang dikerjakan dengan

hasil usaha yang telah diterima dari karyawan tersebut, dalam hal ini karyawan mengalami kegelisahan dan frustrasi pada Perusahaan tersebut.

Karyawan yang mengalami kondisi *burnout*, memiliki beberapa ciri-ciri yaitu berkurangnya semangat bekerja karena merasa kelelahan, jenuh dengan pekerjaan dan aktivitas bekerja yang terlalu banyak, menurunnya kinerja karena hilangnya minat kerja, menarik diri dan mudah marah dalam lingkungan sekitar pekerjaan, kurang produktif dan mudah sakit karena dipicu akibat stres (Syaila & Rustyawati, 2023). Karyawan dapat melepaskan diri dari pekerjaan karena tidak mendapatkan kondisi kerja yang tidak memungkinkan dalam menggunakan kemampuan pada karyawan tersebut secara keseluruhan (Harju, 2017).

Berdasarkan hasil survey di lapangan, 25 dari 30 responden mengalami penurunan pencapaian diri dan kelelahan bekerja. Para karyawan merasakan kurang bersemangat setiap memulai pekerjaan, terkuras energinya, kurangnya menguasai keterampilan dalam pekerja, kehilangan kepercayaan dirinya, dan beberapa karyawan merasa lelah dengan adanya tuntutan pekerjaan, yang mengartikan bahwa karyawan mengalami adanya tanda-tanda *burnout* sehingga membuat pekerjaan hanya untuk tanggung jawabnya saja.

Dampak buruk terjadinya *burnout* membuat karyawan dan lingkungan sekitar merasakan gangguan hubungan interpersonal dan membuat kehidupan di tempat kerja memburuk, kondisi fisik yang menurun seperti kelelahan ketika bekerja, dan menciptakan gangguan antara individu ke rekan kerja (Samsuddin, 2013). Dengan adanya demikian secara berlebihan maka dapat merugikan perusahaan jika pada masalah tersebut tidak ditangani pada keadaan karyawan yang mengalami kegelisahan, bosan, tertekan, kehilangan kesabaran dan merasa keadaan terasingkan.

Karyawan yang mendapatkan tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, hal ini sangat terjadi karena adanya pengaruh psikis dan

mentalnya (Putra & Piartrini, 2020). Setiap karyawan ingin berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya menjadi maksimal karena terdapat komitmen yang lebih tinggi sehingga membawa karyawan tersebut untuk berperilaku bijaksana dalam bekerja (Ramdhan, 2015). Seorang karyawan yang memiliki dukungan dari atasan maupun tim kerja sangat mudah untuk memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, sehingga akan terhindar dari adanya *burnout* (Özbağ & Ceyhun, 2014). Dengan demikian, adanya dukungan dari lingkungan sekitar membuat individu merasa yakin bahwa individu tersebut merasa dihargai sehingga dapat mengurangi adanya gejala *burnout* pada suatu perusahaan dan menciptakan proses kerja yang aman dan nyaman karena dapat merugikan perusahaan jika pada masalah tersebut tidak ditangani pada keadaan karyawan yang mengalami kegelisahan, bosan, tertekan, kehilangan kesabaran dan merasa keadaan terasingkan.

Penelitian Liu et al., (2019) mengatakan untuk menurunkan *burnout* dengan cara meningkatkan *empowerment psychological* (pemberdayaan psikologis) pada diri individu dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan pemberdayaan psikologis, sehingga disarankan untuk dapat mengurangi risiko kelelahan dengan jalur menerapkan pemberdayaan psikologis karyawan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja setiap karyawan yang biasanya menjadi sumber ketegangan dan tekanan berat yang akan menyebabkan timbulnya *burnout*.

Salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja diri karyawan yaitu adanya pemberdayaan psikologi di dalam perusahaan tersebut (Yani et al., 2016). Pemberdayaan psikologis menjadi suatu proses dalam meningkatkan perkembangan karyawan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga pekerjaan bisa lebih efektif serta efisien (Fadzilah & Martono, 2016). Pemberdayaan psikologis pada karyawan merupakan hal utama dari salah satu mekanisme pemberdayaan yang dapat mempengaruhi sikap karyawan di tingkat individu maupun tim

kerja (Amundsen & Martinsen, 2014). Dengan demikian, karyawan harus mendapatkan pemberdayaan psikologi supaya mendapatkan hasil kinerja yang bagus dan kompetensinya.

Pemberdayaan psikologi juga memiliki arti rasa keyakinan terhadap seorang individu yang mampu melaksanakan berbagai pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi (Sista, N., & Utama, 2019). Karyawan yang menganggap dipemberdayakan psikologisnya dengan perusahaan akan lebih terlihat kemampuannya dan mudah untuk menguasai suatu pekerjaan maupun organisasi dengan cara yang lebih efisien (Saifullah et al., 2019). Dengan penjelasan diatas, perusahaan yang tidak melakukan pemberdayaan psikologi akan terjadi beberapa dampak seperti rendahnya motivasi, tingginya tingkat *stress*, dan kurangnya kepuasan bekerja.

Secara garis besar, pemberdayaan psikologis adalah upaya untuk membantu karyawan memaksimalkan potensi karyawan tersebut dan membantu diri karyawan menjadi lebih sadar akan kemampuan setiap karyawan dan memiliki kemampuan untuk memberikan dampak yang lebih signifikan pada pekerjaan dan perusahaan tersebut (Ramdhan, 2015). Pemberdayaan psikologis menjadi aspek yang mengacu pada teknik yang digunakan dalam organisasi untuk meningkatkan moral pekerja dan meningkatkan peluang mereka melaksanakan tugas mereka dengan sepenuh hati dan bahagia (Owan et al., 2020).

Pemberdayaan psikologis secara intrinsik didorong dan mempengaruhi disposisi emosional pekerja setelah karyawan distimulasi seperti banyak kegiatan, dan sumber daya yang dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan secara psikologis termasuk penghargaan, promosi, pujian, penempatan yang tepat, dan pengakuan dengan begitu kepercayaan diri dan kompetensi karyawan meningkat ketika mereka diberdayakan, membuat mereka mampu mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja mereka dengan cara yang berarti (Owan et al., 2020).

Biasanya karyawan tetap memiliki pemberdayaan psikologis yang jauh lebih baik daripada karyawan kontrak (Ni Made Bella Sintya Devi et al., 2017). Oleh karena itu karyawan yang dekat dengan atasan akan jauh lebih baik dalam pemberdayaan psikologisnya karena atasan mampu mendorong untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Selain itu, adanya pemberdayaan psikologis mampu memberikan rasa kontrol pada pribadi karyawan dan dapat memotivasikan diri untuk menjadikan kinerja yang baik dan memiliki kepercayaan diri (Ariani et al., 2016)

Berdasarkan masalah-masalah diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Kecenderungan *Burnout* Pada Perusahaan X.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti mengembangkan masalah dari adanya kecenderungan *burnout* pada karyawan dan bagaimana pemberdayaan psikologisnya didalam suatu perusahaan.

Penelitian pertama berjudul “*Burnout* Ditinjau dari *Big Five Factors Personality* Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang” yang diteliti oleh Hardiyanti Ranny (2013). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 subjek pada karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Berdasarkan hasil pengujian terdapat hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan faktor kepribadian *neuroticism*.

Penelitian kedua berjudul “*The Impact of Job Characteristic on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction*” yang diteliti oleh Özbağ & Ceyhun (2014). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 161 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian terdapat hubungan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, konflik keluarga kerja (*WFC*), dengan kelelahan (*burnout*).

Penelitian ketiga berjudul “Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Karier Pada Guru SMA Swasta Umum Binaan Disdikpora Kota Salatiga” yang diteliti oleh Ariani et al., (2016). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 60 subjek guru di 3 SMA Swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan pemberdayaan psikologis dengan komitmen karier pada guru SMA swasta umum binaan Disdikpora kota Salatiga.

Penelitian keempat berjudul “Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up?” yang diteliti oleh Saifullah et al., (2019). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 350 orang. Hasil dari penelitian ini terdapat kepribadian *opennes*, *agreableness*, *conscientiousnes*, *extaversion* dan *neurotis* dengan pemberdayaan psikologis berpengaruh pada perilaku proaktif.

Penelitian kelima berjudul “Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja” yang diteliti oleh (Hermawan & Suyasa, 2023). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif tapi tidak signifikan terhadap variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dengan berikut: Apakah adanya hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan *Burnout* di Perusahaan X?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah atasan memberikan tekanan emosional yang dapat memicu kelelahan mental/fisik (*burnout*) di perusahaan X dan apakah pemberdayaan psikologis dengan *burnout* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian diatas, maka diharapkan hasil penelitian ini memberika manfaat kepada:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambahkan pengetahuan tentang bagaimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, yaitu faktor *burnout* dan bagaimana mengaplikasikan pemberdayaan psikologis di perusahaan X. Peneliti juga dapat mempraktekan teori-teori yang diperoleh semasa perkuliahan sehingga memberikan manfaat kepada perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan dengan mengantisipasi karyawan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. X. Perusahaan juga harus memperhatikan hak dan kewajiban para karyawan yang mengakibatkan terjadinya penurunan motivasi dan kelelahan mental/fisik (*burnout*) yang menyebabkan dampak pada karyawan tersebut.