

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

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

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. Tidak demikian dengan sikap karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun mental, bahwa menurut Maslach dan Leitter dalam *Psychology*. "*Burnout* " adalah kondisi terperas 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 dapat menyebabkan tambahan tekanan bagi pekerja yang lain.

Beberapa karyawan yang tidak merasa mengalami *burnout* ketika bekerja namun itu terjadi tidak pada seluruh karyawan. Hal ini menyebabkan beberapa dampak negatif terhadap pekerjaannya antara lain kemampuan dalam bekerja yang menurun yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi bekerja pada karyawan tersebut yang semakin mempersulit para karyawan untuk memenuhi target yang dibebankan oleh pihak perusahaan. Keadaan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional yang dialami dalam jangka waktu yang lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi yang ditetapkan oleh perusahaan. Inilah salah satu faktor yang dapat menyebabkan agen semakin tertekan dan akhirnya menimbulkan *burnout*.

*Burnout* akan mempengaruhi *Work Engagement* sehingga terlihat di mata orang lain berupa perilaku dan hasil. Karyawan akan berpikir dan bekerja secara proaktif dan akan mengambil tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan akan fokus pada tujuan dan akan mencoba mencapai tujuan organisasi secara konsisten. Karyawan akan berusaha mencari jalan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, dan tidak mudah menyerah walau dihadapkan rintangan atau situasi yang membingungkan. Berdasarkan dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa *Work Engagement* mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Untuk dapat meningkatkan *Work Engagement* pada diri karyawan sebaiknya dilakukan dengan memberikan pekerjaan yang bermanfaat bagi para pekerja, yang mampu meningkatkan keterlibatan dan keefektifan mereka. Selain

itu, pada diri pekerja itu sendiri diperlukan harga diri dan optimisme yang tinggi untuk mencapai work engagement. Usahakan agar selalu berada dalam kondisi yang fit saat melakukan pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal. Pekerjaan juga akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab apabila sesuai dengan minat pekerja itu sendiri.

Dalam Butar-Butar (2015) Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, keefektifan tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tajuddin, 2012).

Semakin pesatnya perkembangan organisasi memberikan konsekuensi meningkatnya tuntutan dalam pekerjaan. Individu dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang terkadang amat cepat terjadi. Persaingan berlangsung dengan sengit dan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan yang harus dihadapi. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, maka gangguan yang bersifat fisik ataupun psikologis akan menghadang kehidupan mereka.

PT. X adalah jasa pengeboran kontraktor minyak didirikan pada tahun 1981 dengan spesialisasi di *onshorerig* minyak dan gas di Indonesia. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun perusahaan ini siap untuk diversifikasi ke

menyediakan layanan yang komprehensif terkait dengan pengeboran, jasa pengeboran yaitu, *workover* dan manajemen dengan baik, proyek terintegrasi jasa manajemen dan perlengkapan sewa, serta jasa pelatihan tenaga kerja. Jasa pengeboran sedang dilakukan dengan 11 (sebelas) *high specification rig* yang dimiliki oleh PT. X dan 2 (dua) *rig* menyewa. PT. X juga menyediakan berbagai layanan terkait pengeboran; antara lain peralatan tekanan tinggi kontrol dengan baik, pipa pengeboran khusus, rekaman pengeboran dan sistem *monitoring*, pengeboran *top drive*, dan pengalihan peralatan *rig*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Rig Enginer* PT. X pada bulan Maret 2016, ada beberapa permasalahan mengenai *Work Engagement* karyawan setiap harinya di PT. X. Harapan dari perusahaan karyawan dapat bekerja dengan selamat serta produktif. Perusahaan bisa beroperasi 24 jam tanpa ada masalah, baik karyawan serta alat yang beroperasi. Peralatan yang dibutuhkan ketika *rig* tersebut beroperasi seharusnya selalu tersedia. Kenyataannya banyak sekali kendala-kendala yang menyebabkan *rig* tidak dapat beroperasi hanya untuk menunggu peralatan yang akan digunakan. Peralatan yang akan digunakan *rig* untuk beroperasi disiapkan oleh karyawan, faktanya peralatan tersebut tidak langsung disiapkan. Setiap hari ada beberapa target perusahaan yang tidak tercapai oleh karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi hal-hal tersebut salah satunya waktu bekerja yang di bagi menjadi dua *shift* sehingga karyawan sering kali bekerja tidak sesuai target dari perusahaan dan menyebabkan perusahaan rugi terutama rugi waktu.

Penelitian ini penting untuk PT. X agar perusahaan mengetahui bagaimana *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawannya. Ketika karyawan bekerja sehari-hari bagaimana kondisi fisik dan psikis para karyawan yang bekerja di lokasi *rig*. Perusahaan memiliki inovasi cara bekerja yang efisien hanya saja semua karyawan yang bekerja di lokasi tidak terlalu memahaminya, sehingga mereka bekerja dengan cara yang lama. Peraturan yang semakin banyak dan ketat terlihat bahwa karyawan cukup bingung dengan pekerjaannya sendiri, ditambah lagi dengan karyawan harus bekerja 12 jam siang ataupun malam dengan kondisi cuaca yang berubah-ubah. Para karyawan bekerja dengan menggunakan tenaga dan bekerja dengan alat berat. Ketika kondisi sudah seperti ini para karyawan mengalami kurang konsentrasi dikarenakan tenaga dan pikiran sudah terkuras. Ada permasalahan lain yaitu kontrak kerja yang hanya 3 bulan. Salah satu bentuk persoalan yang muncul karena tekanan akibat meningkatnya tuntutan kerja dan persaingan yang keras di tempat kerja Permasalahan ini menjadi penting ketika diteliti.

Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa *Work Engagement* seharusnya dimiliki oleh karyawan perusahaan, di PT. X sehingga banyak sekali yang tidak sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan. Sesuai penjelasan hasil wawancara sebagai contoh jika diberikan waktu untuk menyelesaikan satu pekerjaan dalam waktu tiga jam namun waktu itu bisa mundur sampai lima jam. Karyawan Seharusnya dapat mengerjakan pekerjaan yang lainnya tetapi terbengkalai. Pekerjaan yang dituntut maksimal dan sempurna di bawah deadline waktu kerja secara terus menerus secara psikologis membuat

sebagian karyawan sering merasa tertekan, kehilangan konsentrasi, apatis, dan kurang peduli dengan lingkungan sosial. Kerja merupakan suatu kebutuhan manusia yang sangat beragam, berkembang, dan dapat berubah seiring berjalannya waktu. Banyak orang yang bekerja tidak pada keahlian/keinginannya sehingga mengalami *burnout* (kelelahan kerja). Kejenuhan kerja merupakan sesuatu hal yang sering dialami dalam setiap pekerjaan, perawat merupakan salah satu profesi yang beresiko memiliki stres dan beban kerja yang tinggi.

*Work Engagement* merupakan hal yang penting dimiliki oleh karyawan perusahaan, karena berpengaruh dengan produksi perusahaan. Sebagian karyawan yang bekerja di PT. X belum melakukan *Work Engagement* pada pekerjaannya. *Work engagement* yang rendah ditunjukkan dengan perilaku karyawan sering melanggar peraturan, tidak disiplin waktu saat datang kerja terlambat, dan mengeluh saat disuruh lembur. *Work Engagement* menurun salah satunya dipengaruhi oleh rasa aman. Faktor rasa aman yaitu karyawan tidak mengalami tekanan saat bekerja (*burnout*).

Setiap organisasi selalu menginginkan prestasi dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu melakukan pembinaan terhadap karyawan agar mereka mau melakukan aktivitas kerja secara efektif dan efisien agar dapat diperoleh tenaga kerja berkualitas, berkompeten, handal, memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan yang bermuara pada prestasi kerja. Organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya.

Untuk mewujudkan kinerja yang optimal maka tidak terlepas dari *Work Engagement* karyawan dalam melaksanakan tugasnya. *Work Engagement* yang baik akan berimplikasi terhadap pelayanan yang baik pula. Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksiuaian apa yang diharapkan karyawan dengan yang diberikan oleh perusahaan, seperti persaingan antar rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan ada pengaruh antara *burnout* dengan *Work Engagement* pada karyawan perusahaan yang bekerja dilapangan. *Burnout* pada karyaawan akan mengakibatkan tekanan dalam pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung serta idealisme yang tidak sesuai dengan kenyataan. Apabila hal ini terjadi pada semua karyawan maka wajar saja karyawan tidak memiliki *Work Engagement* yang dapat menurunkan kualitas kinerja yang optimal maka tidak terlepas dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya itu, dengan harapan dapat meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan PT.X, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara *burnout* terhadap *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja di lapangan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Work Engagement* dan *burnout* pada karyawan di PT. X.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teori psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *Work Engagement* dan *burnout*.

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teori psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *Work Engagement* terhadap *burnout*.

#### 2. Secara Praktis

- a. Memberikan informasi tentang *Work Engagement* dan *burnout* pada karyawan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau pertimbangan apabila terjadi masalah yang berkaitan dengan *Work Engagement* dan *burnout* pada karyawan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan tentang *Work Engagement* dan *burnout* sudah ada beberapa penleiti sebelumnya yang meneliti. 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*. berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian baik variabel dependen maupun variabel independen.

Penelitian Triyoga (2012) yaitu dengan judul Kejuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan, Populasi penelitian perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, jumlah sampel 53 responden, diambil dengan teknik *Accidental Sampling*. Variabel independen kejuhan kerja (*burnout*), dan variabel dependen kinerja perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan observasi, kemudian diuji menggunakan *Spearman's rho* dengan tingkat kemaknaan  $\rho > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kejuhan kerja ringan yaitu sebanyak 45 responden (85%), dan sebagian besar responden memiliki kinerja dalam pemberian asuhan keperawatan yang baik yaitu sebanyak 39 responden (73,6%). Hasil uji statistik menunjukkan  $\rho = 0.068$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan kejuhan kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap (IRNA) Rumah Sakit Baptis Kediri.

Penelitian kedua oleh Nugroho & Andrian (2012) dengan judul Studi Deskriptif *Burnout* dan *Coping* Stres pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *burnout* yang dialami perawat dan penggunaan bentuk strategi *coping* yang dapat mereduksi stres perawat. Penelitian ini

merupakan *total population study*. Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah perawat yang bekerja di ruang rawat inap berjumlah 82 orang, terdiri dari 39 perempuan dan 43 laki-laki. Teknik pengambilan data menggunakan metode angket, yang terdiri dari angket terbuka dan tertutup, adapun angket tertutup meliputi *burnout* dan *coping* stres. Hasil analisis menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap menggunakan kedua jenis strategi *coping* stres dengan kategori sedang, *problem focused coping* dengan persentase 53,7% dan *emotional focused coping* sebesar 57,3%. *Burnout* yang dihasilkan termasuk dalam kategori rendah (68,3%) dan sangat rendah (26,8%).

Penelitian tentang *Work Engagement* dilakukan oleh Kurniawati, Setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Dari masa kerja tersebut dapat terlihat seberapa besar seorang karyawan memiliki *job engagement* pada saat bekerja. Seorang karyawan yang memiliki *job engagement* dapat dilihat dari beberapa faktor seperti: faham terhadap visi dan misi perusahaan, selalu memiliki ide-ide baru, fokus dalam bekerja serta selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah terdapat hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 399 karyawan PT. Aneka Tambang Pomalaa yang ada di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*. Untuk analisis data penelitian menggunakan *Korelasi Product*

*Moment* yang dibantu dengan program *SPSS for windows*. Hasilnya dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara masa kerja dengan *job engagement* adalah 0,653. Uji signifikansi menunjukkan hasil 0,000 ( $p < 0,01$ ) berarti bahwa korelasi kedua variabel sangat signifikan

Sedangkan menurut Ratnaningsih dan Mujiasih *Work Engagement* merupakan kontributor penting dalam upaya retensi karyawan, menjaga kepuasan pelanggan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi. Munculnya *Work Engagement* pada karyawan tidak lepas kaitannya dengan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam memunculkan extra effort dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan transformasional menurut hasil-hasil penelitian terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan lebih tinggi juga dapat membuat karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Karyawan tidak sekedar puas bekerja tapi mereka merasa bangga dan menyenangkan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam meng-engage karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya. Budaya organisasi juga turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi berprestasi para karyawan karena mereka rela mengidentifikasi nilai-nilai organisasi kedalam dirinya untuk mencapai tujuan organisasi melalui inovasi-inovasi yang luar biasa.

Rhenen, Taris dan Schaufeli (2007) Penelitian ini menyelidiki dalam sampel dari 587 manajer telekomunikasi apakah workaholic,

kelelahan, dan *work engagement* antipoda seharusnya burnout dapat dibedakan secara empiris. Ketiga konsep yang divalidasi kuesioner multidimensi yang ada. Pemodelan persamaan struktural mengungkapkan bahwa sedikit versi modifikasi dari model thesisedhipo yang diasumsikan tiga yang berbeda namun berkorelasi konstruksi *burnout*, keterlibatan, dan gila kerjadilengkapi data terbaik. Analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga konsep ini dipertahankan pola hipotesis yang unik dari hubungan dengan variabel dari lima cluster yang mewakili (1) jam kerja yang panjang, (2) karakteristik pekerjaan, (3) hasil kerja, (4) kualitas hubungan sosial, dan (5) dirasakan kesehatan, masing-masing. Singkatnya, analisis kami memberikan bukti konvergen yang gila kerja, kelelahan, dan keterlibatan tiga jenis kesejahteraan karyawan dari pada tiga sejenis.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penelitian dapat dikatakan original terutama dari segi-segi:

### **1. Keaslian Topik**

Peneliti menggunakan topik tentang hubungan *Burnout* dan *Work Engagement* pada karyawan. Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Triyoga (2012) yaitu dengan judul Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. Nugroho & Andrian (2012) dengan judul Studi Deskriptif *Burnout* dan *Coping* Stres pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah

Sakit Jiwa Menur Surabaya Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *burnout* yang dialami perawat dan penggunaan bentuk strategi *coping* yang dapat mereduksi stres perawat. Rhenen, Taris dan Schaufeli (2007) Penelitian ini menyelidiki dalam sampel dari 587 manajer telekomunikasi apakah *workaholic*, kelelahan, dan *work engagement* antipoda seharusnya *burnout* dapat dibedakan secara empiris. sedangkan topik penelitian yang diajukan peneliti ialah hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* karyawan pt. X.

## 2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori *Work Engagement* dari Bakker, sedangkan teori *Burnout* menggunakan teori dari Maslach.

## 3. Keaslian Alat Ukur

Imawati dan Amalia (2011) menggunakan skala *work engagement* yang diadaptasi dari *Work and Well Being Survey* oleh Schaufeli dan Bakker (2006). Man dan Hadi (2013), dalam penelitiannya, menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dengan 17 aitem yang berbentuk Likert tujuh respon (sangat tidak setuju – sangat setuju) dari Schaufeli (2002). Sedangkan Kurniawan (2014) menyusun sendiri instrumen untuk mengukur keterikatan kerja dengan mengadaptasi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan berdasarkan teori Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006).

Skala pengukuran burnout yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti.

#### **4. Keaslian Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Pt.X, yang bekerja dilapangan. Penelitian Triyoga (2012) yaitu dengan judul Kejuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Desain penelitian Analitik Korelasi. Populasi penelitian perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Kediri, jumlah sampel 53 responden.

