

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi seperti saat ini terdapat banyak tantangan dan persaingan bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satu cara terpenting untuk bisa menghadapi tantangan maupun persaingan tersebut adalah dengan pengembangan sumber daya (Gibson, 1997), penentu keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusianya (Dalal et al., 2012). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi atau perusahaan yang dapat menunjang kelancaran organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan (Pratiwi & Suhana., 2012). Hal ini disebabkan karena manusia merupakan individu yang selalu dominan dan berperan aktif dalam setiap aktifitas organisasi yang menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia tersebut adalah tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut Hasibuan (2003) menyatakan karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah organisasi yang perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan

sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,1999). Bekerja pada suatu bidang pekerjaan sudah menjadi tuntutan dalam hidup dari seorang individu. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seorang individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, namun jika kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, maka individu tersebut dapat mengalami tekanan (Hardjana, 1994). Sejalan dengan hal tersebut Meijman dan Mulder (Bakker & Heuven, 2006) menjelaskan bahwa tuntutan kerja dapat berubah menjadi stressor jika dalam menghadapi tuntutan kerja individu memerlukan usaha yang terlalu besar. Jika individu memiliki tuntutan kerja yang relatif tinggi, hal ini akan berdampak terhadap kesejahteraan psikologis pegawai (seperti mengalami *burnout*, ketegangan kerja, dan kurangnya keterlibatan kerja). Selain itu juga terdapat permasalahan yang dialami karyawan di tempat kerja seperti kekerasan, pelecehan seksual, atasan bertindak tidak adil, fasilitas kantor tidak mendukung, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat membuat karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja (Wright et al., 2007).

Menurut Harter et al., (2002) juga menyatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu bagian yang signifikan dalam kehidupan individu yang mempengaruhi kehidupannya dan kesejahteraannya di dalam masyarakat. Rata-rata orang dewasa menghabiskan sebagian besar dari waktunya dengan bekerja, sekitar sepertiga dari waktu hidupnya dihabiskan untuk bekerja (Harter et al., 2002). Maka dari itu, kesejahteraan di tempat kerja merupakan kebutuhan penting bagi karyawan yang harus dipenuhi (Wright et al., 2007).

Kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan pekerja, ketidakhadiran, *turnover*, performa kerja, dan kepuasan kerja (Danna, 1999; Spector, 1997; Russel, 2008). Menurut Page dan Vella-Brodrick (2009) terdapat 3 komponen dari *employee wellbeing*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace wellbeing* dan *psychological wellbeing* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri).

Salah satu kesejahteraan karyawan adalah *workplace well-being*. Bartels et al., (2019) menjelaskan bahwa *workplace well being* merupakan sebuah evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja. Terdapat terdapat 2 (dua) dimensi *workplace well-being* menurut (Bartels et al., 2019) yaitu; *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension*. *Interpersonal dimension* merupakan interaksi social yang dilakukan individu di tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. Sedangkan, *Intrapersonal dimension* merupakan kebermaknaan dari diri individu di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti et al., (2019) tingkat *workplace well-being* pada karyawan disabilitas perusahaan X hanya berada pada kategori sedang. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Marpaung dan Simarmarta (2020) bahwa tingkat *workplace well-being* pada karyawan perusahaan X juga hanya berada pada kategori sedang. Selain itu hasil survey yang dilakukan oleh JobsDB Indonesia pada tahun 2015 dengan subjek 2.324 karyawan Indonesia dari berbagai bidang pekerjaan dan level karir mendapatkan hasil sebanyak 73% karyawan tidak sejahtera dengan pekerjaan yang dijalani. Karyawan mengaku tidak sejahtera di tempat kerja dengan alasan gaji, fasilitas dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja, perubahan peraturan pekerjaan, jenjang karir lambat, serta minimnya program pengembangan karir karyawan (Praditya, 2015).

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara awal terhadap karyawan PT. Dika Karya Utama untuk mengetahui permasalahan awal dan tingkat *workplace well-being* pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap 10 karyawan PT. Dika Karya Utama pada 9 Juni 2022 didapatkan hasil bahwa 7 dari 10 orang subjek merasa kurang nyaman dengan rekan kerja maupun lingkungan kerjanya saat ini. Beberapa subjek menyampaikan bahwa subjek juga merasa kurang dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, dan merasa kurang memiliki hubungan yang dekat antar karyawan. Hal ini mengindikasikan tidak terpenuhinya aspek *interpersonal dimension* dari *workplace well-being*. Selanjutnya 9 dari 10 orang subjek menyatakan bahwa fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, selain itu perusahaan juga jarang memberikan apresiasi kepada karyawan, sehingga subjek merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya sekedar memenuhi tugas saja. 5 orang subjek juga menyatakan akhir-akhir ini kehilangan

semangat untuk bekerja. Hal ini mengindikasikan tidak terpenuhinya *intrapersonal dimension* dari *workplace well-being*. Berdasarkan hasil data umum dan wawancara diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT Dika Karya Utama cenderung belum memiliki *workplace well-being*.

Menurut Warr (1978) *workplace well-being* merupakan suatu yang penting dan mendukung yang harus dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan. Dengan adanya kesejahteraan ditempat kerja karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan mempengaruhi lingkungan kerjanya. Kesejahteraan saat bekerja mampu meningkatkan produktifitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce, 2010). Namun kenyataannya masih banyaaak masalah-masalah yang dialami karyawan di tempat kerja seperti kekerasan, pelecehan seksual, atasan bertindak tidak adil, fasilitas kantor tidak mendukung, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan dapat membuat karyawan tidak merasa sejahtera di tempat kerja (Wright et al., 2007). Kurangnya kesejahteraan ditempat kerja dapat meningkatkan masalah seperti stres, *bullying*, konflik, penyalahgunaan alkohol dan narkoba serta gangguan kesehatan mental. Selain itu juga akan ada kerugian yang cukup besar yang dirasakan perusahaan seperti ketidakhadiran, berkurangnya produktivitas saat bekerja, yang turut berdampak buruk bagi produktivitas dan moral rekan kerja.

Menurut (Danna, 1999) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yaitu; *work setting* merupakan pengaturan tempat kerja dengan memperhitungkan keselamatan kerja, kenyamanan tempat kerja, keadaan psikologis serta hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja; *personality*

*traits* merupakan kontrol pribadi atas kehidupan individu yang memainkan peran penting dalam kesehatan dan kesejahteraan; dan *occupational stress* dimana stres juga merupakan komponen penting dan masalah utama yang mengancam kesehatan individu, organisasi dan masyarakat. Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace well-being* tersebut. Terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *occupational stress* yang merupakan stress yang terjadi pada karyawan ditempat kerja. Kondisi stress yang berlarut-larut pada karyawan sering menimbulkan *burnout* yang salah satu gejalanya adalah kelelahan emosional. Hal ini sejalan dengan pendapat Liewelyn dan Kennedy (2003) apabila keadaan stress terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi, dan tidak dapat ditangani, maka akan mengakibatkan individu mengalami *burnout*. *Burnout* bukan menggambarkan gejala dari stress kerja melainkan sebagai hasil dari stress berkepanjangan yang tidak mampu dikendalikan dalam situasi yang menekan (Amelia & Zulkarnain, 2005a). Hal ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti. Berdasarkan hasil wawancara beberapa subjek sering merasakan kelelahan yang berlebihan baik secara fisik maupun psikis saat dan setelah bekerja. Kelelahan tersebut membuat menurunnya kinerja beberapa subjek dan juga membuat hilang semangat subjek dalam bekerja.

Menurut Maslach et al., (2001) *burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), *depersonalization*, dan penurunan pencapaian prestasi diri (*low of personal accomplishment*). (Baron & Greenberg, 2003) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan emosional, fisik,

dan mental yang berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, hal tersebut disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Aspek-aspek *burnout* menurut Maslach et al., (2001) adalah: *emotional exhaustion* merupakan sindrom kelelahan emosi karena keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber diri terkuras oleh satu pekerjaan; *depersonalization* merupakan sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain dan *low of personal accomplishment* merupakan penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, di mana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya.

Aspek positif dan negatif rutinitas kerja dapat secara langsung mengganggu kinerja karyawan. Aspek positif adalah karakteristik pekerjaan yang menumbuhkan perasaan kesejahteraan di tempat kerja. Dessen dan Paz (2010) menegaskan bahwa kesejahteraan tempat kerja dapat didefinisikan sebagai memenuhi pretensi profesional di tempat kerja. Namun, aspek pekerjaan yang berdampak negatif terhadap masalah cenderung berbahaya bagi kesehatan, seperti stres kerja dan *burnout syndrome*. Menurut Carvalho dan Magalhães (2011) Kelelahan biasanya mengarah pada penurunan kesejahteraan fisik dan emosional. Sejalan hal tersebut Kinnunen et al., (2003) menyatakan bahwa kondisi stres yang berlarut di tempat kerja akan menimbulkan *burnout* dan berdampak negatif pada optimisme dan harga diri individu, dan persepsi mereka tentang kesejahteraan tempat kerja. Santos dan Cubas (2012) juga menegaskan upaya yang dihabiskan

karyawan dalam adaptasi terhadap lingkungan yang tidak memadai seperti merasa kurang dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang memadai untuk menunjang kinerja karyawan, kurangnya apresiasi akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan (*burnout*).

Sejalan dengan penegasan tersebut, Bakker et al., (2004) berpendapat bahwa dalam kasus-kasus tertentu, ketersediaan sumber daya organisasi tidak sepadan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan terjadinya *burnout*. Ketika individu telah merasakan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan tuntutan pekerjaan maka karyawan tersebut tidak merasa memiliki *workplace well-being* di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Page (2005) yang menyatakan bahwa karyawan yang sejahtera di tempat kerja adalah karyawan yang sehat dan sejahtera baik psikologis, sosial dan emosional.

Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih sehat (fisik dan psikologis), memiliki hidup yang lebih bahagia serta lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah (Robertson et al., 2012). Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mencerminkan perilaku positif yang akan mendukung keterlibatan karyawan yang lebih kuat (Shuck et al., 2014).

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *burnout* dan *workplace well-being* di PT Dika Karya Utama. PT

Dika Karya Utama adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada 2015 dan bertempat di Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini berjalan di bidang jasa konstruksi. Dan memiliki 150 karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan memberi judul penelitian “**Hubungan Antara *Burnout* dan *Workplace Well-Being* Karyawan PT Dika Karya Utama**”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *workplace well-being* pada karyawan PT Dika Karya Utama.

### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

#### a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi sosial yang berhubungan dengan *burnout* dengan *workplace well-being*.

#### b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi perusahaan untuk meningkatkan *workplace well-being* diperusahan tersebut agar dapat menurunkan *burnout* yang dialami oleh karyawan.