

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Futsal sekarang ini berkembang sebagai salah satu olahraga terfavorit di Indonesia dan seiring dengan perkembangan gaya hidup sekarang, Futsal telah menjadi salah satu *trend* dan mulai menjadi salah satu aktivitas di kalangan masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat perkotaan (Pratama, 2013). Salah satu penyebab olahraga ini banyak digemari di perkotaan adalah karena minimnya ruang terbuka atau lapangan sepakbola dibandingkan dengan presentase masyarakat yang hobby bermain sepakbola sehingga futsal menjadi salah satu pilihan yang tepat karena olahraga ini dimainkan di dalam ruangan dan tidak terlalu membutuhkan tempat yang luas seperti olahraga sepakbola pada umumnya (Lhaksana, 2011). Menurut Yudianto (2009) futsal adalah permainan jenis sepakbola yang dimainkan oleh 10 orang (masing-masing 5 orang), serta menggunakan bola lebih kecil dan lebih berat daripada yang digunakan dalam sepakbola. Gawang yang digunakan lebih kecil ukurannya.

Menurut Irawan (2009) futsal masuk ke Indonesia pada tahun 2002 setelah Indonesia di tunjuk oleh AFC (*Asian Football Confederation*) futsal menjadi tuan rumah turnamen *Asian Futsal Championship*. Saat itu belum adanya liga futsal di Indonesia menyebabkan dibentuknya Timnas Futsal Indonesia dari pemain sepakbola yang bermain di liga professional. Liga futsal Indonesia sendiri awalnya bernama

Indonesia Futsal League (IFL) yang digelar pertama kali pada tahun 2006 oleh Badan Futsal Nasional (BFN) kepengurusan dibawah Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia (PSSI) yang diketuai oleh Cemby Hutapea. Pada tahun 2015 setelah dibekukan PSSI oleh FIFA terjadi pergantian organisasi sehingga kepengurusan Badan Futsal Nasional berganti nama dan struktur menjadi Asosiasi Futsal Indonesia (AFI), namun setelah diadakannya kongres PSSI organisasi Asosiasi Futsal Indonesia berganti nama menjadi Federasi Futsal Indonesia (FFI) yang diketuai oleh Harry Tanoesoedibjo. Federasi Futsal Indonesia (FFI) merupakan badan resmi dibawah PSSI yang mengurus olahraga futsal di Indonesia. FFI kini yang menyelenggarakan liga futsal sejak 2015, baik putra maupun putri yang saat itu bernama *Futsal Super League (FSL)* dan di musim 2016 menjadi *Pro Futsal League (PFL)*.

FFI juga menangani timnas futsal, baik putra maupun putri. FFI sendiri memiliki perwakilan disetiap provinsi yang bernama Asosiasi Futsal Provinsi (AFP), dan di Kota bernama Asosiasi Futsal Kota (AFK). Selain itu Timnas Futsal Indonesia di targetkan dapat lolos dan masuk piala dunia futsal pada tahun 2020 mendatang. Hal tersebut menjadi perhatian khusus oleh Federasi Futsal Indonesia, bagaimana membentuk Timnas Futsal Indonesia dengan pemain-pemain berkualitas. Pada tahun 2017 Timnas Futsal Indonesia untuk pertama kalinya dilatih oleh pelatih Asing yaitu Vic Hermans yang berasal dari Belanda, selain mendatangkan pelatih asing hal lain yang perlu di perhatikan adalah faktor psikologis pemain (Irawan, 2017). Saat ini kompetisi olahraga futsal di Indonesia terbagi menjadi beberapa kategori di antaranya ; *Pro Futsal League, Woman Futsal League, National Futsal League U-23, National Futsal League U-21,*

National Futsal U-20. Pro Futsal League merupakan kompetisi utama futsal pria di tingkat nasional dan berada di Indonesia yang diselenggarakan oleh Federasi Futsal Indonesia (Anggoro, 2016). Lebih lanjut dijelaskan kompetisi ini dimulai pada musim 2006 dan hingga saat ini sudah terselenggara sebanyak 11 kali, dan terdiri dari 16 Klub yang masing-masing klub terdiri dari 20 pemain. Klub klub peserta pro futsal league di bagi menjadi 2 grup yaitu grub A dan grub B, dimana kompetisi ini berjalan selama 2 putaran dengan *system home* dan *away*. Atmosfer *Pro Futsal League* sangatlah berbeda dengan *League Futsal* lainnya dimana banyaknya pemain berpengalaman, dan lebih banyaknya penonton, selain itu tekanan dari dalam dan luar lapangan yang mengharuskan pemain memiliki mental yang kuat. *Pro Futsal League* menjadi salah satu syarat pemain agar dapat dipilihnya menjadi pemain Timnas Futsal Indonesia (Irawan, 2017).

Semakin ketatnya persaingan olahraga futsal di Indonesia sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh klub-klub peserta *Pro Futsal League* dan tuntutan prestasi pun semakin meningkat. Klub futsal sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan prestasi dari *management*. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas pemain dan pengaturan *management* organisasi. Peningkatan kualitas pemain itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari fasilitas tetapi faktor manusia yaitu pelatih dan pemain memegang peranan penting di dalamnya. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi akan

meningkatkan tuntutan pekerjaan dan persaingan di tempat kerja. Persaingan kerja dapat berupa persaingan kerja yang sehat dan tidak sehat. Adanya persaingan kerja yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* pada diri karyawan Rizka (2013).

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger (1989) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena tuntutan kerja yang berlebihan. Menurut Pines dan Aronson (1989) *Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal. Menurut Cherniss (dalam Widiastuti & Astuti, 2013) *burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dengan penarikan diri secara psikologis, menjaga jarak dengan orang lain, suka sinis dengan orang lain, sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja. Hal ini sejalan dengan Riggio (dalam Retno, 2003) mengatakan *burnout* adalah sebuah sindrom yang merupakan hasil dari stres kerja yang berlangsung lama dan membawa pada penarikan diri dari organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang merupakan reaksi individu terhadap tekanan pekerjaan yang berkepanjangan (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

Maslach, Leiter dan Schaufeli (2001) menyatakan bahwa *burnout* dibagi menjadi tiga dimensi yaitu ; *Emotional exhaustion* merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain sedangkan *depersonalization*, ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja dan *low personal accomplishment* yang merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan.

Terdapat beberapa pernyataan yang mengungkapkan bahwa *burnout* cenderung terjadi pada orang yang bekerja dalam bidang *human services*. Greenberg dan Valletutti (2003) menyatakan bahwa *burnout* seringkali dialami oleh orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan sosial seperti perawat, guru, pekerja sosial, polisi, pengacara, konselor, dan pendeta. Wulandari (2013), juga menyatakan bahwa *burnout* banyak terjadi pada karyawan *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada masyarakat umum. Dalam *Career Builder Survei* yang dilakukan oleh *Harris Interactive online* di USA antara tanggal 11 Februari hingga 6 Maret tahun 2013, menunjukkan bahwa 60 % pekerja pelayanan kesehatan merasakan *burnout* pada pekerjaan (*Healthcare Traveler*, 2013) hal ini juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian Wulandari (2013) mengenai *burnout* dan persepsi dukungan sosial

rekan kerja pada *teller* bank menunjukkan bahwa *teller* bank yang mengalami *burnout* dengan kategori tinggi sebanyak 68% karyawan (Wulandari, 2013).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti (2013) tentang *burnout* ditinjau dari *big five factors personality* pada karyawan kantor pos pusat Malang menunjukkan bahwa 45% karyawan rata-rata mengalami *burnout* dengan kategori tinggi (Hardiyanti, 2013). Menurut Maslach (dalam Hardiyanti, 2013) *burnout* juga dapat terjadi pada pekerja *non human service*. *Burnout* tidak hanya terjadi pada seseorang yang berprofesi sebagai pekerja pemberi layanan saja, *burnout* juga banyak ditemukan di berbagai pekerjaan lain yaitu dalam bidang organisasi maupun industri. Sebuah sumber yang diungkapkan oleh Kleiber dan Enzmann (dalam Widiastuti & Kamsih, 2013) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai *burnout*, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial, 32% terjadi pada pengajar, 9% pada administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, dan 12% terjadi pada kelompok lain.

Fenomena *burnout* juga terjadi pada pemain futsal di *Pro Futsal League Indonesia*, berdasarkan wawancara pada sabtu, 3 Maret 2018 dengan lima orang pemain futsal di *Pro Futsal League* menyatakan bahwa empat di antara lima pemain pernah mengalami dan sedang mengalami *burnout*, di antaranya mengakui adanya perasaan jenuh dalam bermain futsal, seolah tidak ada lagi yang diharapkan atau dicitakan dalam bekerja, selain itu subjek merasa bosan, sedih, tertekan, frustrasi, putus asa, dan tidak berdaya Keempat subjek tersebut menjelaskan bahwa dirinya merasa aktivitas masuk tim *Pro Futsal League* yang dilakukannya tidak sesuai dengan harapan

semula, merasa sangat bosan dan tidak berharga. Terlebih karena subjek merasa selalu melakukan kesalahan dalam bermain, meskipun telah berusaha sebaik mungkin. Para subjek menjelaskan bahwa tekanan dan stres yang dirasakan terus-menerus menyebabkan munculnya sakit kepala, demam, sakit punggung, dan susah tidur. Selain itu keempat subjek wawancara merasa malas-malasan dalam berlatih, dan bersikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara singkat antara peneliti dengan pemain yang mengalami *burnout* ditempat kerja dapat disimpulkan bahwa beberapa pemain di *Pro Futsal League* mengalami *burnout* di tempat kerja hal tersebut mengacu pada dimensi-dimensi yang telah dikemukakan oleh (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

Menurut Schaufeli dan Bunnk (1996) menjelaskan jika *burnout* pada karyawan di biarkan maka akan berdampak pada mental, fisik, perilaku, sosial, perubahan sikap, dan organisasi. Seharusnya setiap karyawan menyadari atau mewaspadai tanda-tanda awal stress kerja yang bila terus menerus di diamkan akan menimbulkan burnout dan segera mengambil langkah mengelola atau mengatasinya, karena burnout itu sendiri pada akhirnya akan mengurangi produktivitas kerja dalam bekerja (Andriansyah & Sahrah, 2014).

Burnout muncul dari adanya stress yang berkepanjangan, sehingga banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* sering dikaitkan dengan munculnya *burnout*. Menurut Maslach dan Leither (2005) beberapa faktor yang dipandang dapat mempengaruhi *burnout* adalah faktor individual dan faktor *situasional* (kondisi lingkungan kerja yang kurang baik). faktor individual terdapat karakteristik demografi (usia, jenis kelamin,

status kedudukan), karakteristik kepribadian (rendahnya *hardiness*, *locus of control eksternal*, tipe A, kecerdasan emosional dan *strategy coping* yang *defensive* atau menghindar). Sedangkan dalam faktor *situasional* meliputi *workload* (beban kerja), *control* (pengawasan), *reward* (penghargaan), *fairness* (keadilan), *values* (nilai), *social interactions* (interaksi sosial), menurut Bonner (dalam Gerungan, 2004) Interaksi sosial adalah hubungan antara dua orang atau lebih yang aksi dari individu dapat mempengaruhi atau mengubah kehidupan individu lain, lebih lanjut dijelaskan oleh Bonner terdapat salah satunya adalah hubungan dengan rekan kerja. Hariyadi (2006) menyatakan hubungan dengan rekan kerja yang buruk yang diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan. Salah satu masalah mengenai konflik di tempat kerja adalah *bullying* (Clifford, 2006). Menurut La Fellete (dalam Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, peneliti memilih faktor kondisi lingkungan kerja yang kurang baik yang berada di dalam faktor disebabkan oleh adanya *workplace bullying* dan dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel bebas yang akan dilibatkan dalam penelitian ini dianggap mampu memiliki kaitan terhadap perilaku *burnout* pada atlet futsal di *Pro Futsal League Indonesia*.

Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian dari Alison dan Chris (2004) menemukan bahwa korban *bullying* dapat mengalami tekanan. Perry dan Potter (2005), menyatakan bahwa setelah periode tekanan berkepanjangan yang berkaitan dengan

pekerjaan, maka individu akan mengalami kondisi penurunan energi mental atau fisik yang mana keadaan ini disebut *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Einarsen dan Raknes (1997) dan Zapf dan Knorz (1996), juga menunjukkan bahwa *workplace bullying* dapat meningkatkan keluhan-keluhan psikologis dan *burnout* pada karyawan (Einarsen & Raknes, 1997; Zapf & Knorz, 1996; Vartia, 2001). Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian, ditemukan bahwa *workplace bullying* memiliki hubungan dengan *burnout*.

Peneliti melakukan observasi pada tanggal, 5 Maret 2018 jam 08.00 WIB. Sewaktu peneliti melakukan observasi pada jam latihan, ditemukan beberapa perilaku *workplace bullying* pada subjek, dimana beberapa pemain lebih sering di teriaki dan dibentak saat melakukan kesalahan berbeda dengan beberapa pemain lainnya yang hanya diberitahukan secara wajar. Hasil observasi lainnya terjadi pada salah satu pemain lainnya dimana melihat adanya perlakuan memarahi dan menunjuk muka dengan jari, mendapatkan kerja yang berlebihan, dipaksakan bermain lebih lama tidak sesuai dengan kapasitasnya, dijadikan bahan candaan yang menyebabkan pemain tersebut di tertawakan oleh rekan-rekan satu tim. Uraian diatas saat peneliti melakukan observasi banyak terjadi *workplace bullying* ditempat kerja yang mungkin tanpa disadari akan berpengaruh pada kondisi psikologi pemain yang sering mendapatkan perlakuan sehingga menyebabkan *burnout*.

Bentuk lingkungan psikologis yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout* adalah adanya kekerasan sistematis atau *bullying* di tempat kerja, *bullying* dapat dilakukan baik oleh atasan ataupun rekan kerja. Perilaku *bullying* dapat terjadi

pada berbagai tempat, mulai dari lingkungan pendidikan atau sekolah, tempat kerja, organisasi, rumah, lingkungan tetangga, tempat bermain, dan lain-lain. Banyaknya beban kerja dan tuntutan target dari *management* pada masing-masing klub futsal dalam gelaran *Pro Futsal League* membuat perilaku *bullying* muncul terutama pemain. (Olweus dalam Krahe, 2005) menyatakan bahwa *bullying* merupakan tindakan agresif yang disengaja, dilakukan berulang-ulang dan dari waktu ke waktu, dan terdapat ketidakseimbangan kekuasaan atau kekuatan. *Bullying* merupakan tindakan negatif ketika seseorang dengan sengaja menimbulkan atau mencoba untuk melukai atau membuat pada pihak lain merasakan ketidaknyamanan. Tindakan negatif dapat dilakukan melalui kontak fisik, dengan kata-kata, atau dengan cara lain, seperti menunjukkan wajah meremehkan atau gerakan tidak senonoh, dan pengucilan disengaja dari kelompok Olweus (dalam Krahe, 2005).

Menurut Sullivan (2011) *bullying* adalah tindakan agresi atau manipulasi atau pengucilan yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan berulang-ulang oleh individu atau kelompok kepada individu atau kelompok lain. Selanjutnya, menurut Coloroso (2007) *bullying* merupakan tindakan intimidasi yang dilakukan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Tindakan penindasan ini dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan atau kekuatan untuk menyakiti seseorang atau kelompok sehingga korban merasa tertekan, trauma, dan tidak berdaya. Hoel dan Cooper (2000) mengatakan bahwa tidak ada organisasi yang kebal dari *bullying*, meskipun skala dan intensitas masalah sangat bervariasi antara organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mewaspadainya, dikarenakan *bullying* bisa terjadi di dalam organisasi

tersebut. Definisi *workplace bullying* menurut Einarsen (1999) adalah situasi di mana seorang pekerja secara sistematis dianiaya dan dikorbankan oleh rekan sekerja atau atasan dengan tindakan negatif secara berulang. *Workplace bullying* terdiri atas tindakan verbal dan nonverbal yang bermusuhan seperti melecehkan, menyinggung, pengucilan sosial atau mengintimidasi anggota organisasi (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

Workplace bullying mencakup semua tindakan negatif hingga seseorang tidak dapat membela diri lagi, *workplace bullying* dapat dilakukan oleh atasan ataupun rekan kerja. *Workplace bullying* dapat dinyatakan sebagai sebuah bentuk kegagalan komunikasi, yaitu ada orang-orang yang menginginkan sesuatu, tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik (Budi, 2008). Para korban *workplace bullying* biasanya hanya sebagian kecil dari anggota organisasi tersebut, Hoel dan Cooper (2000) menyatakan *workplace bullying* hanya bisa berkembang, jika terus dibiarkan dan tidak diberikan tindakan langsung maupun tidak langsung oleh manajemen. Selanjutnya Leymann (1996) menyatakan bahwa durasi *workplace bullying* harus berlangsung sampai 6 bulan dan terjadi paling tidak sekali seminggu. Di sisi lain Zapf dan Einarsen (2001) mengemukakan bahwa jika durasi *Workplace Bullying* kurang dari 6 bulan dan terjadi seminggu sekali sudah cukup untuk dimasukkan dalam perilaku *workplace bullying*. Berdasarkan uraian di atas, menurut Lutgen dan Sypher (2009) dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* merupakan berbagai bentuk perilaku negatif baik disengaja ataupun tidak disengaja yang dilakukan secara terus menerus dan terjadi dalam kurun waktu tertentu, dan dianggap dapat mempermalukan,

menyinggung perasaan, mengintimidasi atau menekan serta menimbulkan efek yang tidak diinginkan terhadap individu yang mengalami *workplace bullying*.

Rayner dan Hoel (1997) mengemukakan selain dalam bentuk tekanan fisik, *workplace bullying* juga bisa terjadi dalam bentuk lain, di antaranya; (1) dituduh melakukan kesalahan, (2) tidak dianggap, (3) diberlakukan kebijakan dan standar yang berbeda dari pekerja lain, (4) terus-menerus dikritik, (5) diteriaki oleh seseorang didepan rekan setim lainnya, (6) dilempari komentar-komentar tentang hasil pekerjaan yang dinilai buruk dan disampaikan saat evaluasi, (7) diledek dalam bentuk personal. Einarsen, Hoel dan Notelaers (2009) mengklarifikasikan perilaku *workplace bullying* ke dalam tiga bentuk, yaitu pertama *work related bullying*, merupakan segala macam bentuk perilaku yang membuat situasi kerja menjadi sulit bagi individu yang mengalami *workplace bullying*. Kedua, *person related bullying*, merupakan segala macam bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi individual yang mengalami *workplace bullying* diantaranya meremehkan kemampuan intelektual, komentar yang menghina, menyebarkan gosip, isolasi dan pengucilan sosial. Ketiga, *physical intimidation bullying*, merupakan segala macam bentuk perilaku yang melibatkan kekerasan fisik atau resiko kekerasan, diantaranya diteriaki oleh atasan menunjuk dengan jari tengah atau menghalangi jalan. Hal ini di kuatkan dengan hasil penelitian Fei (2010) yang menyatakan bahwa *workplace bullying* secara signifikan berhubungan positif dengan *burnout*, bahwa adanya hubungan positif antara *workplace bullying* dengan *burnout* pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *workplace bullying* dengan *burnout* sehingga peneliti mengambil judul “Hubungan antara *Workplace Bullying* dengan *Burnout* pada pemain futsal di *Pro Futsal League Indonesia*”. Rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *Workplace Bullying* dengan *Burnout* pada pemain futsal di *Pro Futsal League Indonesia*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Workplace Bullying* dengan *Burnout* pada pemain futsal di *Pro Futsal League Indonesia*.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan kontribusi dalam bidang keilmuan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *Workplace Bullying* dan *Burnout* dalam bidang olahraga

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagaimana *Burnout* terjadi pada pemain futsal di *Pro Futsal League*, sehingga baik pihak manajemen, pelatih, pemain dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk mengatasi masalah *Burnout* di organisasi tersebut. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru tentang *Burnout* pada pemain futsal Indonesia yang menjadi cikal bakal pemain timnas futsal Indonesia.