

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Mahasiswa adalah suatu kelompok dalam masyarakat, status mahasiswa ini di peroleh karena adanya ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga adalah calon intelektual atau cendikiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat (Putri&Budiana, 2012). Kebutuhan seorang mahasiswa dalam menimba ilmu sangatlah beragam di antaranya membayar SPP, membeli buku, biaya praktek, akses internet, biaya penelitian, biaya hidup. Demi kelancaran pendidikan maka kebutuhan-kebutuhan tadi harus dipenuhi (Mardelina & Muhson, 2017).

Dudija (2011) berpendapat bahwa kebutuhan yang beragam itu membuat mahasiswa harus mencari cara untuk mampu mencukupi kebutuhannya. Beberapa mahasiswa mencari jalan keluar dengan cara bekerja. Fenomena mahasiswa yang bekerja bukanlah hal yang baru. Kuliah sambil bekerja banyak memberi dampak bagi mahasiswa baik positif maupun negatif. Dampak positifnya adalah dengan bekerja mahasiswa dapat membantu orang tua dalam membiayai kuliah, memperoleh pengalaman kerja, serta kemandirian ekonomis (Motte & Schwartz, 2009). Di sisi lain masalah yang perlu di waspadai oleh mahasiswa yang bekerja adalah pekerjaan bisa membuat mahasiswa lalai akan tugas utamanya yakni belajar (Yenni, 2007).

Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dalam pelaksanaan

tersebut tentunya perlu ada manajemen waktu yang baik antara kuliah dan bekerja (Mardelina & Muhson, 2017).

Menurut Raudah, dkk (2015) tuntutan yang begitu tinggi terhadap mahasiswa yang bekerja tentu bisa menjadi sumber stres yang sangat potensial. Stres yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi mental, psikis, dan fisik mahasiswa. Stres yang terus menerus terjadi dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan *burnout* (Puspitaningrum, 2018). Sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2010) beban pekerjaan yang besar dapat memungkinkan untuk mendatangkan stres berkepanjangan. Bagi mahasiswa yang bekerja beban dalam pendidikan juga menjadi salah satu faktor pendukung.

Maslach, dkk. (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) yaitu keterlibatan emosi yang mengakibatkan terkurasnya energi akibat suatu pekerjaan. Sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain (*depersonalization*). Dan penurunan pencapaian prestasi diri (*low of personal accomplishment*) yang ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas rutin sebagai akibat dari adanya stres berkepanjangan, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaan.

Penelitian Putri & Budiana (2012) dari 40 orang mahasiswa yang menjadi subjek 22,5% di antaranya memiliki tingkat *burnout* yang tinggi, 65% dengan tingkat *burnout* sedang, sisanya memiliki tingkat *burnout* rendah. Hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa terdapat gejala perilaku stres pada mahasiswa,

dengan tingkat stres ringan (11,1%), stres sedang (85,2%) dan stres berat (3,7%). Gejala yang banyak ditunjukkan adalah gangguan tidur, sering terlihat cemas, mudah marah dan sering lupa (Adi, 2010)

Sejalan dengan penelitian tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 30 April 2019 sampai 03 Mei 2019 pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, dkk. (2001) diperoleh 13 dari 15 mahasiswa mengalami gejala *burnout*, dengan terpenuhinya aspek *emotional exhaustion* yaitu merasa dengan beristirahat tidak bisa memulihkan tenaga seperti sedia kala, muncul perasaan untuk *resign/cuti* kuliah, mudah merasa lelah, tidak bisa fokus pada satu tugas/pekerjaan. Kemudian mahasiswa menyatakan mengalami kesulitan tidur yang berkepanjangan. Pada aspek *depersonalization* lingkungan kerja terasa tidak nyaman, merasa diabaikan oleh lingkungan kerja serta lingkungan kuliah, tidak ada teman yang bisa diajak berbagi cerita. Pada aspek *low personal accomplishment* mahasiswa merasa usaha dan hasil tidak pernah sejalan, belum memiliki pencapaian selama ini, tugas/pekerjaan tidak pernah sesuai harapan, setiap mengerjakan satu hal baik tugas kuliah maupun ketika bekerja merasa selalu ada yang kurang. Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa 13 dari 15 subjek mengalami *burnout* karena memenuhi aspek-aspek *burnout* yaitu *emotional exhaustion* yaitu adanya keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan, *depersonalization* yaitu adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain di sekitarnya sebagai objek, *low 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 (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Bagi mahasiswa yang bekerja tidaklah mudah untuk berprestasi dalam bidang akademik karena waktu terbagi dengan kesibukkan bekerja, ditambah waktu beristirahat sangat minim karena energi mereka diforsir dengan dua aktivitas yang sama pentingnya (Putri & Budiani, 2012). Pada dasarnya semua mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi dituntut agar dapat menyelesaikan studinya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dalam pelaksanaan tersebut tentunya perlu ada manajemen waktu yang baik antara kuliah dan bekerja agar tidak terjadi *burnout* (Mardelina & Muhson, 2017). Aktivitas kuliah sambil bekerja menuntut mahasiswa untuk dapat menyeimbangkan aktivitas dalam bekerja dan kuliah, hal ini bisa terjadi dengan adanya keyakinan untuk berhasil dan kemampuan memegang kendali saat menghadapi kesulitan dapat memberikan kemampuan bagi mahasiswa untuk mengamban beban kerja dengan penuh tanggungjawab tanpa merusak perannya sebagai mahasiswa (Octaviani & Nughraha, 2013)

*Burnout* pada mahasiswa harus cepat ditangani agar proses untuk pencapaian tujuan di perguruan tinggi terlaksana. Sejalan dengan pendapat Aminoto (2007) yaitu tugas mahasiswa adalah menuntut ilmu di perguruan tinggi.

Guna mempersiapkan diri untuk berkarir di kemudian hari. Tujuan mahasiswa kuliah adalah sukses dalam perkuliahan ditentukan dengan pencapaian akademik dan pengembangan kemampuan sosialnya.

Sullivan (1989) menjelaskan beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu faktor lingkungan berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja. Faktor individu meliputi faktor demografik seperti jenis kelamin, etnis usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan; faktor kepribadian seperti tipe kepribadian introvet atau ekstrovet, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control* internal. Faktor sosial kultural berkaitan dengan nilai, norma, kepercayaan.

Data yang didapat dari lapangan mahasiswa yang kuliah sambil bekerja cenderung lebih mudah mengalami *burnout*. Namun, mahasiswa dengan orientasi *locus of control* internal lebih bisa mengatasi *burnout* yang dialaminya. Karena menurut Rotter (1996) mahasiswa dengan *locus of control* internal memiliki kepercayaan bahwa dirinya mampu mengontrol kehidupannya, berusaha dan percaya untuk mencapai tujuan dengan kemampuan serta keterampilannya sendiri, terakhir mempunyai keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh sebagai imbalan dari tingkah lakunya. Fadila (2016) juga menjelaskan mahasiswa yang memiliki *locus of control* internal cenderung berusaha dengan gigih dan tekun, sebab mereka merasa dan percaya bahwa sesuatu yang mereka peroleh merupakan hasilnya sendiri, yaitu hasil usaha dan kerja keras, kemampuan, keterampilan yang mereka miliki. Dengan perilaku yang positif tadi maka bisa membuat mahasiswa

terhindar dari *burnout*. Sejalan dengan dengan pendapat Baron dan Greenberg (1995) bahwa orang dengan *locus of control* internal memiliki kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan dan terlihat lebih mampu menahan stres dari pada *locus of control* eksternal. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* peneliti memilih faktor *locus of control* internal.

Karakteristik kepribadian atau lingkungan dapat mencegah ketegangan terkait dengan *burnout* dalam pekerjaan, individu dengan tingkat *burnout* tinggi dapat dikendalikan dengan *locus of control* sehingga *burnout* pada dirinya dapat teratasi. *Locus of control* merupakan salah satu dari karakteristik kepribadian yaitu sejauh mana individu dapat mengontrol peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, sehingga mempengaruhi hasil yang akan didapatkan (Sari, 2015).

*Locus of control* adalah cerminan bagaimana kita belajar memahami apa yang terjadi pada kita. *Locus of control* dibagi menjadi dua aspek yaitu *locus of control* eksternal dan *locus of control* internal. *Locus of control* eksternal adalah ketika kita cenderung memandang tentang segala sesuatu yang terjadi di hidup kita diatur oleh kekuatan di luar kendali kita atau dikendalikan oleh hal-hal yang berasal dari luar diri. Sedangkan *locus of control* internal adalah sebaliknya kita cenderung memandang bahwa kita sendirilah yang menentukan tentang segala sesuatu yang terjadi dalam hidup (Nowicki, 2016). Rotter (1996) mendefinisikan bahwa *locus of control* internal yaitu sejauh mana individu mengharapkan sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri.

Berdasarkan Penelitian Sari (2015) terdapat hubungan antara *locus of control* dengan *burnout*. Hubungan antara kedua variabel ini disebabkan karena

adanya kesinambungan antara kecenderungan *burnout* dengan jenis *locus of control*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chakaborty (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control* dengan *burnout*. Jaya & Ihsan (2005) berpendapat *burnout* juga dapat terjadi karena adanya karakteristik kepribadian, di mana karakteristik kepribadian tersebut salah satunya adalah *locus of control* eksternal-internal. Puspita (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *locus of control* internal dengan *burnout*, semakin tinggi *locus of control* internal maka akan semakin rendah pula *burnout*, demikian sebaliknya semakin rendah *locus of control* internal maka akan semakin tinggi *burnout*. Sejalan dengan pendapat Kreitner & Kinichi (2005) dalam penelitiannya bahwa *locus of control* internal dapat menurunkan *burnout*. Dari hasil di atas maka peneliti memilih *locus of control* internal sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* internal dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja”

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *locus of control* internal dengan *burnout* pada mahasiswa yang bekerja.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

#### b. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang *locus of control* internal dengan *burnout* pada mahasiswa agar nantinya mahasiswa dapat mengetahui dan mengatasi tingkat *burnout* yang dimilikinya.

##### 2. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi instansi terkait yang menaungi mahasiswa dalam studi dan pekerjaannya sehingga nanti bisa secara bersama-sama mengatasi masalah *burnout*.