

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Program kelas karyawan di dunia perkuliahan pada saat ini semakin diminati terutama bagi individu yang sudah bekerja. Program tersebut dimaknai sebagai kuliah yang diselenggarakan oleh kampus untuk mahasiswa yang umumnya sudah menjadi karyawan. Biasanya mahasiswa yang sudah menjadi karyawan hanya mempunyai waktu luang terbatas, yaitu pada setiap sore atau malam hari atau pada hari sabtu serta minggu saja dan program kelas karyawan diadakan pada waktu tersebut yang disesuaikan dengan kebijakan setiap kampus yang menyelenggarakannya (Astuti & Soeharto, 2017).

Menurut Lubis, Irma, Wulandari, Siregar, Tanjung, Wati, Puspita, dan Syahfitri (2015) kegiatan bekerja sekaligus menempuh pendidikan dapat membawa konsekuensi berupa tantangan yang harus dihadapi yaitu berupa keharusan menjalankan tugas yang lebih banyak seperti tugas dari tempat kerja dan tugas kuliah, keharusan mengelola waktu dengan tepat, kemampuan untuk membagi perhatian dan energi untuk menuntaskan tugas di kantor maupun kampus, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri di lingkungan yang berbeda tersebut. Daulay dan Rola (2012) menjelaskan bahwa masalah yang harus di waspadai ketika mahasiswa yang memiliki kontribusi lebih besar pada pekerjaan, akibatnya melalaikan tugas belajar yang dapat menurunkan prestasi bahkan sulit menyelesaikan studi dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Aktivitas kuliah sambil bekerja menuntut mahasiswa untuk dapat menyeimbangkan antara aktivitas dalam bekerja dan kuliah yang dijalankan secara bersamaan. Apabila mahasiswa tidak mampu mengatur maka memungkinkan terdapat satu aktivitas yang dikorbankan (Octavia & Nugraha, 2015). Yahya dan Yulianto (2018) menjelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja rentan mengalami konflik peran ganda dalam memenuhi tuntutan perannya karena tuntutan pada perguruan tinggi dan tempat bekerja yang relatif tidak dapat ditolerir. Apabila konflik peran tidak mampu teratasi maka dapat memicu terjadinya *burnout*, sehingga akan berdampak pada tingkat prestasi dan produktivitas sebagai seorang mahasiswa dan karyawan. *Burnout* yang terjadi juga membuat mahasiswa mudah letih saat menjalani aktivitas, hilangnya semangat mengerjakan tugas kampus, bahkan performa di tempat kerja menjadi menurun (Octavia & Nugraha, 2015). Yahya dan Yulianto (2018) juga menjelaskan bahwa *burnout* dapat membuat mahasiswa menunjukkan sikap-sikap negatif seperti kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, merasa tertekan, bahkan rendahnya dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas kuliah dengan baik sehingga dapat menghambat hasil pekerjaan dan aktivitas di kampusnya agar mendapatkan prestasi yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mahasiswa diberbagai kampus, maka peneliti menimbang kembali dengan berbagai teori dan permasalahan yang terjadi atau yang terungkap ada di kelas karyawan Kabupaten Pasaman yaitu di Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS) STIH. Setelah peneliti menemukan teori tentang permasalahan yang terjadi kemudian peneliti mewawancarai subjek

kembali menggunakan teori yang menjadi landasan permasalahan yang subjek miliki yaitu *burnout*. Wawancara dilakukan pada tanggal 10 Agustus sampai 13 Agustus 2020 menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach, & Leiter (2016). Diperoleh 11 dari 13 subjek yang mengatakan pada aspek *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), subjek mengatakan bahwa subjek mudah letih ketika diberikan tugas kampus berbarengan dengan tugas kantor sehingga hasilnya tidak optimal saat menyelesaikan tugas dan subjek juga mudah marah serta tertekan menjalani kedua kegiatan tersebut namun karena tuntutan maka subjek tetap menjalankannya. Pada aspek *depersonalization* (depersonalisasi), subjek merasa teman kampusnya tidak mau membantu subjek saat terdapat tugas bahkan teman kantor juga tidak bisa diandalkan ketika subjek meminta bantuan, sehingga subjek menjauhi lingkungannya tersebut dan merasa tidak dipedulikan. Pada aspek *reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri), subjek mengatakan bahwa tidak puas dengan performa saat bekerja maupun mengerjakan tugas kampus dan merasa orang lain lebih hebat dari dirinya yang membuat subjek sulit menunjukkan kemampuan terbaiknya karena telah pesimis terhadap kemampuannya. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan *burnout* yang dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan Maslach & Leiter (2016) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang ditunjukkan seseorang dengan adanya kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan yang berlebihan

dalam menjalani setiap aktifitasnya (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) berpendapat bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang dialami seseorang karena bekerja terlalu intens dan dalam rentang waktu yang terlalu lama, sehingga seseorang merasakan adanya berbagai macam tekanan-tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memaksanya untuk memberikan sumbangan lebih banyak terhadap keberhasilan organisasinya.

Urgensi atau pentingnya meneliti permasalahan *burnout* karena menurut LeBoeuf (2011) hadirnya *burnout* menjadikan seseorang mengalami kelelahan emosional maupun fisik yang membuatnya sulit menunjukkan kesediaan untuk berusaha lebih keras dalam bekerja dan cenderung melepaskan diri dari peran kerja dengan kurangnya dedikasi bahkan menginginkan pengunduran diri dari prestasi kerjanya. Cavanaugh (2008) juga menjelaskan bahwa pentingnya mengkaji permasalahan *burnout* karena *burnout* dalam keirupan seseorang pasti akan mengalami kelelahan dalam menjalani aktivitasnya jika kelelahan tersebut dirasakan terlalu berlebihan dan mengakibatkan burnout (kelelahan secara akut) maka seseorang menjadi lebih idealis atau tidak mau mendengarkan ataupun menerima pendapat orang lain. Lebih lanjut, seseorang juga menghindari banyak berinteraksi dengan orang lain, merasa dirinya tidak berguna, tertekan, dan penuh kekecewaan yang menjadikan hasil kerjanya semakin menurun.

Survey data yang dilakukan Hamadi, Wiyono, dan Rahayu (2018) menunjukkan bahwa subjek yaitu mahasiswa yang sudah bekerja memiliki tingkat 100% partisipan memiliki kesungguhan yang rendah dalam menjalani aktivitas kuliah

dan bekerja, sehingga mengerjakan tugas kuliah dan bekerja menjadi tidak maksimal. Maslach, dkk (2001) menjelaskan bahwa seseorang yang stres berkepanjangan dan merasakan tekanan merupakan bagian dari *burnout*. Oleh karena itu, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan *burnout* pada mahasiswa yang sudah bekerja.

Harapannya seseorang memiliki tingkat *burnout* yang rendah agar tidak mudah mengalami kelelahan secara psikologis, sehingga membuatnya mampu menghadapi berbagai tugas-tugas dengan kemampuan terbaiknya (Jex, 2017). Koropets, Fedorova, dan Kacane (2019) menjelaskan *burnout* yang rendah dapat membuat mahasiswa yang berstatus karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik tanpa harus terus-menerus tertekan karena keadaan bekerja dan berkuliah. Kwadzo (2014) menyatakan pentingnya *burnout* pada mahasiswa yang telah bekerja ditelisik karena ketika mahasiswa mengalami kelelahan secara psikologis maka pikirannya akan terganggu, kondisi ini menjadikan mahasiswa mudah letih menjalani kedua peran, mudah marah, menyalahkan diri sendiri bahkan dapat menurunkan kinerja yang dimilikinya karena sulit untuk fokus menjalani tugas-tugasnya. Koropets, dkk. (2019) menjelaskan *burnout* dapat membuat mahasiswa yang berstatus karyawan melalaikan tugasnya bahkan cenderung mengabaikan tugas di kampus karena lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu yang memungkinkan untuk mengorbankan tugas di kampusnya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* menurut LeBoeuf (2011) yaitu kegigihan (*grit*) yang rendah, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak

mencukupi. Dari faktor tersebut, peneliti memilih faktor kegigihan yang biasa disebut juga sebagai *grit*.

Menurut Robbert (2009) *grit* merupakan kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan, sehingga tekun dan konsisten sampai meraih keberhasilan. Duckworth dan Gross (2015) menjelaskan bahwa jika *grit* rendah dapat membuat seseorang mudah menyerah pada tujuan yang telah ditetapkannya di awal, sehingga menimbulkan kelelahan (*burnout*) secara fisik seperti rentan terjadi sakit kepala maupun emosional seperti mudah marah maupun menyalahkan diri sendiri yang berlebihan karena tujuannya sulit untuk dicapai.

Pemilihan faktor *grit* didukung hasil wawancara dengan mahasiswa kelas karyawan di Kabupaten Pasaman pada tanggal 10 Agustus sampai 13 Agustus 2020 menggunakan aspek-aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth (2016). Diperoleh 11 dari 13 subjek yang mengatakan pada aspek konsistensi minat, subjek memiliki tujuan untuk lulus tepat waktu namun sulit mengajarnya karena di tempat kerjanya terus-menerus menambah tugas-tugas sehingga beban tugas yang banyak membuat banyak mata kuliah yang belum di ambil. Pada aspek ketahanan dalam berusaha, subjek lebih memilih kegiatan untuk berkumpul dengan orang lain (keluarga maupun teman) terlebih dahulu kemudian mengerjakan tugas kuliah sehingga tidak fokus bekerja dikantor karena tugas kuliah belum selesai dan subjek memilih absen kuliah jika merasa lelah namun selalu mengikuti ujian karena bagi subjek tidak masalah jika absen kuliah tetapi ujian diharuskan hadir hanya untuk formalitas mendapatkan nilai. Hal ini didukung hasil penelitian Zaman (2019) dan Nirbayaningtyas (2018) yaitu kedua hasil penelitian tersebut

menunjukkan hal yang sama bahwa terdapat korelasi negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Penelitian juga menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Oleh karena itu, peneliti memilih *grit* sebagai faktor dominan atau variabel bebas dalam penelitian ini.

Grit adalah pertahanan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjangnya dengan menggunakan ketekunan dan semangat, sehingga mampu menghadapi berbagai rintangan yang dapat menghambatnya meraih tujuan awal secara konsisten (Duckworth, 2016). *Grit* juga dapat didefinisikan sebagai ketahanan dalam berusaha mengatasi hambatan maupun tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam pencapaian tujuan (Duckworth & Gross, 2015).

Robbert (2009) menjelaskan hadirnya *grit* dapat membantu seseorang menjalani setiap aktivitasnya dengan optimal secara konsisten. Salah satunya, aktivitas bekerja dan mengikuti kegiatan perkuliahan. Vivekananda (2017) berpendapat apabila *grit* rendah membuat seseorang mudah meyerah, pasif saat berada di situasi buruk, dan sulit menunjukkan kemampuan untuk menuntaskan pekerjaan ataupun persoalan yang sedang dihadapi (bekerja dan kuliah). Menurut Kwadzo (2014) rendahnya *grit* juga dapat memicu terjadi *burnout* karena mudah putus asa terhadap permasalahan, mudah teralihkan dengan kegiatan-kegiatan tambahan diluar proses akademik, dan tidak sungguh-sungguh mengerjakan kewajiban dengan performa terbaiknya (kuliah dan bekerja), sehingga terus-menerus memikirkan masalah yang dihadapi namun tidak mengerjakan secara

optimal yang akhirnya merasa khawatir terhadap tugas dan mudah letih saat menjalani tugas-tugasnya. *Burnout* yang terjadi membuat seseorang cepat bosan dan sulit memberikan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan perkuliahan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Octavia & Nugraha, 2015). Hal ini didukung hasil penelitian Zaman (2019) yang menunjukkan bahwa *grit* dapat berkorelasi negatif dengan *burnout* yaitu hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan sebesar -0,441, sehingga *grit* mampu mempengaruhi seberapa besar *burnout* yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Apakah terdapat hubungan *grit* dengan *burnout* pada mahasiswa kelas karyawan di Kabupaten Pasaman ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada mahasiswa kelas karyawan di wilayah Kabupaten Pasaman.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi maupun bidang pendidikan yang berhubungan dengan *grit*, *burnout*, dan mahasiswa kelas karyawan yang sudah bekerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi subjek

Bagi subjek, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai informasi bahwa *grit* yang ada dalam diri subjek dan jika dikelola dengan baik maka akan meminimalkan tingkat *burnout*

2) Bagi instansi

Bagi instansi, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat untuk gambaran berupa *grit* untuk dapat menurunkan terjadinya *burnout* pada mahasiswa

3) Bagi masyarakat umum

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan sumber gagasan untuk pihak-pihak yang berkepentingan agar tidak mengalami *burnout* dengan mengembangkan *grit* yang lebih baik.