

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dilihat sebagai aset perusahaan, sebab manusia merupakan sumber daya yang selalu maju dan diperlukan di setiap praktik barang dan jasa. Pentingnya SDM serta Manajemen SDM dalam daya saing dan kinerja organisasi sangat perlu dipahami sebab mengelola manusia bukanlah mudah namun manusia ialah yang sangat kompleks, (Febriansyah & Ginting, 2020).

Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya manusia yang baik. Hal ini perlu diimbangi dengan keterampilan karyawan, ketekunan karyawan, kerjasama antar karyawan, dan sistem manajemen yang baik. Setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian, kreativitas, pengetahuan, tenaga dan waktu akibat dari proses kerja atau sebaliknya, tenaga kerja dapat mengalami stres fisik dan mental di tempat kerja yang menghambat mereka untuk bekerja secara optimal.

Faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan adalah seberapa baik mereka dapat melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Performa karyawan tidak selamanya optimal, ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap performanya. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan mempunyai pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berdampak pada hasil kerja karyawan. Adapun faktor yang memberikan pengaruh yaitu seperti yang di jelaskan oleh Sutermeister (Bintoro & Daryanto, 2017) terdiri

dari kemampuan, pengetahuan, motivasi, keterampilan, pengalaman, pendidikan, pelatihan, perilaku, minat, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, ego, dan *burnout*.

Burnout merupakan kondisi stres yang berkepanjangan di mana karyawan merasakan lelah secara fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaannya. Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan *burnout* adalah sindrom psikologis yang melibatkan respon terhadap stres interpersonal kronis ditempat kerja. Gejala fisik dari *burnout* di tempat kerja adalah rasa bosan, depresi, putus asa, kurang konsentrasi, kinerja yang buruk, merasa tidak puas, absensi dan sakit.

Apabila karyawan tidak bisa profesional dan efektif dalam bekerja, hal ini memberikan efek gagal pada pencapaian tujuan mereka yang telah ditetapkan perusahaan. Muchinsky (Sitorus, Himawan, & Widjaja, 2016) mengatakan bahwa *burnout* berkemungkinan bisa dirasakan oleh setiap karyawan dari berbagai bidang jika tekanan yang didapat sangat berlebihan dan menguras energi hingga karyawan merasa frustrasi yang berkesinambungan. Permasalahan yang terjadi yang dialami oleh seorang karyawan tidak lepas dari faktor *burnout* yang dirasakan pada karyawan. *Burnout* pada setiap karyawan akan berdampak buruk seperti seseorang dapat kehilangan minat dan motivasi sehingga dapat mengurangi produktivitas, menguras energi seseorang merasa tidak berdaya, putus asa, lemah dan cepat marah pada dirinya terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa, pentingnya bagi karyawan dalam sebuah pekerjaan untuk meminimalisir gejala *burnout* yang dirasakan

seperti kesulitan untuk tidur di malam hari, konsentrasi, dan kekurangan energi sehingga merasa lelah setiap hari. Dengan meminimalisir gejala *burnout* demikian, karyawan juga dapat mewujudkan serta menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan Maslach dan Leiter (2016) Tiga dimensi kunci dari respon ini adalah kelelahan yang luar biasa, perasaan sinisme dan keterpisahan dari pekerjaan, dan rasa tidak efektif dan kurangnya pencapaian. Arti penting dari model tiga dimensi ini adalah bahwa model ini secara jelas menempatkan pengalaman stres individu dalam konteks sosial dan melibatkan konsepsi orang tersebut tentang diri sendiri dan orang lain. Kurangnya profesionalisme dicirikan dengan pencapaian yang kurang, buruknya kinerja, tidak produktif dan rendahnya *self efficacy*.

Self efficacy dalam ilmu psikologi disebut juga dengan keyakinan atau kemampuan terhadap diri sendiri. Bandura (Rohmad, 2013) menyatakan *Self efficacy* merupakan sesuatu keyakinan seorang akan kemampuannya guna mengendalikan serta mewujudkan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi suatu tugas tertentu. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Pines dan Maslach dalam penelitian (Alverina & Ambarwati, 2020) yang menerangkan bahwa *self efficacy* adalah satu dari sekian faktor yang memberikan pengaruh pada sikap individu saat berhadapan dengan tekanan, serta mewujudkan salah satu efek yang dapat menyebabkan *burnout*. Luthan (Sutaji, 2019) mengatakan bahwa rendahnya *self efficacy* cenderung dapat mengalami *burnout* karena karyawan merasakan gagal dalam mengerjakan suatu tugas

serta tanggung jawab, sedangkan dengan *self efficacy* tinggi mereka mempunyai keyakinan serta kemampuan untuk dapat mencegah terjadinya *burnout*. Hal ini dapat mendorong terciptanya keyakinan dalam diri karyawan, Bandura (dalam Afdaliza, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bandura (Asyifa & Oktariani, 2021) dimana *self efficacy* bermakna kecakapan diri dari karyawan untuk melakukan kontrol diri pada keadaan emosional yang mengikuti suatu aktivitas yang akan berdampak pada efektivitas di pekerjaan. Kuatnya emosi, rasa ketakutan, kegelisahan dan stress mampu menurunkan *self efficacy*. Menurut Schwarzer dan Hallum (Alverina & Ambarwati, 2020) *Self efficacy* adalah faktor yang memberikan pengaruh saat mengatasi *burnout*. Tingkah laku akan beralih jika asal *self efficacy* nya berubah. Peralihan *self efficacy* biasanya digunakan untuk mengubah kesusahan serta penyesuaian perilaku pada individu yang menghadapi berbagai masalah kepribadian. *Self efficacy* yang tinggi pada individu akan memberikan mereka kepercayaan bahwa mereka mahir dalam melakukan hal untuk memberikan perubahan pada situasi sekitar. Disisi lain, jika *self efficacy* pada individu rendah, maka ia merasa jika dirinya tidak mahir dalam menjalankan kewajibannya.

Menurut Gist (Ardi, Trilolita, Astuti, & Sulisty, 2017) *self efficacy* ialah prinsip memotivasi yang dapat mempengaruhi individu dalam berbagai pilihan, tujuan, tindakan emosi, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber yang utama *self efficacy* merupakan kemahiran serta kinerja yang

telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy*, Bandura (Ardi, Trilolita, Astuti, & Sulisty, 2017). Demikian juga Lee dan Bobke (Ardi, Trilolita, Astuti, & Sulisty, 2017) menjelaskan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang senang akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan, bahwa karyawan mengatakan sering merasakan sakit karena kelelahan fisik hal ini dikarenakan oleh tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dicapai targetnya setiap hari. Karyawan tersebut juga menyatakan bahwa ia sering merasakan kelelahan karena melakukan *over time* setiap harinya bahkan dihari liburpun karyawan tersebut tetap diharuskan untuk masuk bekerja, serta karyawan juga tetap harus menjalankan tugas beserta tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Namun terdapat juga karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang dihadapi dengan baik karena karyawan sulit untuk menghadapi tekanan dalam perusahaan seperti pencapaian target sehingga karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. Kemudian adanya karyawan yang memiliki absensi dengan beralasan sakit, namun ternyata karyawan tersebut tidak benar-benar sakit. Keadaan tersebut karena karyawan ingin mempunyai waktu libur dan tidak bekerja terus menerus. Hal ini mengindikasikan karyawan memiliki gejala *burnout* dengan tidak memperdulikan pekerjaannya serta karyawan tersebut memiliki tingkah *self efficacy* yang rendah sehingga karyawan tidak mampu mengerjakan tugas sebagai tanggung jawab yang harus dihadapinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Pupuk Kujang Cikampek dan teori terkait, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Self Efficacy* Sebagai Prediktor *Burnout* pada Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu apakah *self efficacy* dapat memprediksi *burnout* pada karyawan PT. Pupuk Kujang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* dapat memprediksi *burnout* pada karyawan PT. Pupuk Kujang.
2. Untuk mengetahui tingkat prediksi antara *self efficacy* dengan *burnout* pada karyawan PT. Pupuk Kujang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan memberi masukan terhadap teori dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait *self efficacy* sebagai prediktor *burnout* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Dapat bermanfaat bagi karyawan untuk memperhatikan *self efficacy* dan *burnout* dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya dalam mengurangi tingkat *burnout* pada karyawan.

b. Bagi Penulis

Memberikan gambaran tentang teori yang dijelaskan dan dapat menambah wawasan dalam ilmu pengetahuan.

