

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang memiliki tujuan untuk memproduksi barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan pasar dengan berorientasi pada keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya untuk melaksanakan pengoperasiannya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pengelolaan SDM adalah hal yang unik, karena manusia adalah sumber utama dalam menjalankan organisasi, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam sebuah organisasi (Tampubolon & Hafni, 2022).

Unsur penunjang utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset utama organisasi yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk mencapai kinerja optimal (Sedarmayanti, 2019). Maka SDM diharapkan memiliki kemampuan dan nyaman dalam pekerjaannya. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam perusahaan adalah karyawan.

Dalam konteks perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting. Karyawan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan dan kinerja perusahaan. Karyawan adalah aset berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kualitas kerja karyawan. Maka kesejahteraan dan keterlibatan kerja karyawan dianggap krusial

dalam mendukung proses produktivitas, semangat dan loyalitas terhadap perusahaan (Zamralita, 2023).

Karyawan adalah tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia di perusahaan, apabila memiliki kualitas kerja kurang, mengakibatkan tidak berjalan dengan baik suatu perusahaan. Sejalan dengan penelitian Hudin dan Budiani (2021), perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan untuk memiliki kinerja karyawan yang baik, perusahaan tidak dapat hanya menuntut karyawan untuk memiliki kualitas kerja yang baik. Melainkan perusahaan harus memfasilitasi karyawan agar dapat memiliki kinerja yang baik, seperti memberikan motivasi dari pemimpin dan memperhatikan kesejahteraan di tempat kerja (Hudin & Budiani, 2021).

Jewell dan Siegall (dalam Putri, 2019) mengatakan bahwa salah satu hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan, dimana karyawan dituntut untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal untuk perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan. Namun adakalanya tuntutan yang dialami karyawan di perusahaan menimbulkan kesenjangan yang dapat menimbulkan masalah-masalah yang terkait dengan SDM.

Ketidaksesuain antara pekerjaan dan kemampuan itulah yang kemudian menimbulkan stres dalam pekerjaan. Pujiwati dan Susanty (dalam Putri, 2019) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta ditambah dengan beban kerja yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak cukup dapat semakin memicu terjadinya stres. Stres yang terlalu tinggi dapat kemudian mempengaruhi emosi, proses berpikir dan ketidakseimbangan kondisi

individu. Sejalan dengan Purba (dalam Wijaya & Wibawa, 2020) mengatakan tingginya stres yang harus di hadapi karyawan rentan terhadap munculnya gejala-gejala *burnout*.

Menurut Maslach dan Schaufeli (dalam Hartini, dkk. 2023) *burnout* merupakan kelelahan secara fisik maupun emosional yang berdampak pada perkembangan konsep diri. *Burnout* memiliki tiga dimensi, pertama kelelahan emosional pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan, dimensi kedua depersonalisasi, pada dimensi ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan ketiga dimensi *reduced personal accomplishment*, pada dimensi ini akan ditandai dengan adanya sikap tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan.

Menurut Demerouti (2024) *burnout* sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berkepanjangan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme terhadap pekerjaan dan penurunan efikasi profesional. Jika *burnout* tidak diatasi dengan baik, akan muncul dampak psikologis diantaranya kecemasan. *Burnout* mengakibatkan munculnya gejala depresi, seperti perasaan tidak berdaya, kehilangan motivasi, hingga perasaan terjebak dalam pekerjaan (Rosyid, 2018)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah *self-efficacy*. Menurut Schaufeli dan Greenglass (dalam Arif & Wijono, 2022) terjadinya *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah jenis kelamin (perbedaan peran laki-laki dan perempuan), pekerjaan (jenis pekerjaan, tren pekerjaan, tuntutan pekerjaan), dukungan sosial (rekan kerja, atasan di tempat

kerja) dan kepribadian (*self-efficacy*). Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan, mengelola stres dan mencapai hasil yang positif. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin lebih rentan terhadap *burnout*. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian Hartawati (2014) semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* pada individu begitu juga semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi *burnout* pada individu dan *self-efficacy* memberikan kontribusi terhadap *burnout* pada individu.

Bandura (dalam Palupi, 2022) *self-efficacy* adalah keyakinan yang ada didalam diri seseorang tentang kemampuan yang digunakan dalam melakukan suatu hal tertentu dengan berbagai situasi spesifik. *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang sangat besar dalam berbagai aktifitas yang dijalani oleh seseorang, karena seberapa besar usaha dan daya tahan yang telah digunakan tidak sejalan dalam menghadapi beberapa rintangan atau pengalaman yang kurang menyenangkan, hal tersebut dapat membuat sebuah pola pikir negative dan reaksi emosional.

Self efficacy yang rendah dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan secara fisik dan emosional. Kurangnya kerjasama antar karyawan yang tidak saling komunikasi sehingga karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja yang membuat *self-efficacy* karyawan menurun dan tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal-hal di atas dapat memperparah tekanan yang dialami oleh karyawan semakin berpotensi mengalami *burnout*. Hal itu sejalan dengan temuan Larengkeng, dkk (dalam Arif & Wijono, 2022) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *burnout*, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh individu begitu juga sebaliknya.

Pekerjaan karyawan seringkali diwarnai dengan berbagai tantangan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, interaksi antar karyawan, beban kerja serta tanggung jawab yang besar dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Keadaan seperti ini apabila berlangsung terus-menerus akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental yang disebut dengan gejala *burnout*. Pernyataan ini didukung dengan temuan dari penelitian Larengkeng (dalam Arif & Wijono, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ketika beban kerja yang dimiliki individu tidak dapat teratasi maka akan memunculkan beban yang terlalu berat sehingga memacu untuk munculnya *burnout* pada individu. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi atau dialami oleh individu yang melakukan beberapa jenis pekerjaan menurut Maslach dan Jackson (dalam Jeikawati, 2023). Karyawan yang mengalami *burnout* dapat menunjukkan gejala seperti kelelahan emosional, *depersonalisasi* dan penurunan pencapaian pribadi. *Self-efficacy* yang tinggi membantu karyawan dalam mengatasi hambatan dan tekanan dalam pekerjaan, hal ini memperkecil stres tinggi yang memicu *burnout*. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self-efficacy* rendah dapat mengalami stres dan *burnout* menurut Bandura (dalam Hartawati, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Teluk Luas pada 18 Juli 2025 diperoleh informasi yang menggambarkan beberapa tanda kelelahan kerja atau *burnout* yang terlihat dari perilaku karyawan sehari-hari di tempat kerja. HRD melihat adanya peningkatan izin sakit mendadak, keterlambatan dan kesalahan dalam pekerjaan. Beberapa karyawan juga tampak kurang fokus dan menghindari diskusi tim serta lebih fokus pada diri sendiri.

Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT Teluk Luas, dimana beberapa karyawan sering pulang lebih lama dari jam kerja yang seharusnya, tetapi pekerjaan masih belum selesai. Ini menunjukkan bahwa tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak dan membuat karyawan kewalahan. Ada juga yang mulai sering melakukan kesalahan saat mengisi data atau menyusun laporan atau lupa menyimpan dokumen, sehingga harus mengulang pekerjaan dari awal. Saat istirahat, banyak karyawan yang memilih menyendiri atau tidur di meja kerja daripada berbicara dengan individu lainnya. Secara fisik, beberapa karyawan mengaku sering sakit kepala, mudah lelah dan kehilangan nafsu makan. Karyawan merasa tubuhnya tidak pulih meskipun sudah beristirahat di rumah. Karyawan juga cenderung tidak ingin diganggu saat melakukan pekerjaan. Misalnya, ketika ada kunjungan *internship*, karyawan tidak menanggapi dan hanya fokus ke pekerjaannya saja. Selain itu, frekuensi izin karena sakit atau keperluan pribadi juga meningkat. Sebelumnya jarang izin, sekarang bisa sampai beberapa kali dalam sebulan. Dari berbagai perilaku ini, bisa terlihat bahwa karyawan mengalami kelelahan kerja yang serius. Bukan hanya lelah fisik, tetapi juga secara mental dan emosional. Beban kerja yang berat, tekanan dari berbagai pihak dan kurangnya

waktu untuk beristirahat menjadi penyebab utama munculnya *burnout* di tempat kerja ini.

Disisi lain, beberapa karyawan menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa banyak bantuan, tetap tenang saat pekerjaan mendadak bertambah dan cepat mengambil keputusan. Sebaliknya, ada juga yang sering menunda tugas, bingung saat ada masalah kecil dan bertanya tentang hal yang sudah dijelaskan. Hal ini menunjukkan perbedaan tingkat *self-efficacy* di antara karyawan.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dengan *burnout* pernah dilakukan oleh Palele dan Wijono (2024) dengan judul *self-efficacy* dan *burnout* pada karyawan PT X bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self-efficacy* dan *burnout*. Penelitian tentang *self-efficacy* dengan *burnout* pernah dilakukan oleh Hartawati (2014) dengan judul penelitian hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar taman kanak-kanak sekolah “X” di Jakarta bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout*, semakin tinggi *self-efficacy*, semakin rendah *burnout* dialami. Penelitian oleh Asyifa dan Oktariani (2021) dengan judul hubungan *self-efficacy* karyawan dengan *burnout* pada karyawan di PT. Indah Logistik Cargo Medan bahwa *burnout* berhubungan negatif dengan *self-efficacy* dan perawat dengan *self-efficacy* tinggi memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Penelitian oleh Purba (2023) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja, dukungan sosial dan *self-efficacy* terhadap *burnout* pada perawat instalasi rawat inap RSUD Haji Medan bahwa *self-efficacy* yang mempengaruhi *burnout* berpengaruh negatif. Penelitian oleh Wahyuni (2015) dengan judul penelitian hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat RSUD Arifin Achmad

Pekanbaru bahwa efikasi diri berperan penting dalam mengurangi *burnout* pada perawat. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti memilih responden karyawan di PT Teluk Luas, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan responden guru di sekolah dan perawat atau perawat inap di rumah sakit.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada karyawan di PT Teluk Luas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada karyawan di PT Teluk Luas ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada karyawan di PT Teluk Luas.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau referensi dalam rangka mengembangkan konsep-konsep, teori-teori terkait

dengan *self-efficacy* dan *burnout* pada karyawan. Terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan kepada pihak PT Teluk Luas dalam mengenali gejala *burnout* sehingga dapat mencegah dan mengurangi gejala-gejala *burnout* pada karyawan dengan melakukan seminar-seminar dan pelatihan yang dapat meningkatkan semangat, motivasi serta *self-efficacy* pada karyawan di PT Teluk Luas.