

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik berkat adanya sumber daya manusia yang kompeten pada bidangnya masing - masing. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (dalam selviana, 2018) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan baik negeri ataupun swasta disebut dengan karyawan. Widjaja (dalam Saroinsong, 2022) berpendapat bahwa, karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan seringkali membawa beban psikis tersendiri, baik itu faktor dari rumah atau bahkan dari pekerjaan itu sendiri. Beban psikis yang berlebihan dapat menimbulkan stress pada karyawan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Rahmazani, 2025) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang,

kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stress yang dirasakan karyawan bila berlanjut terus menerus dan berintensitas tinggi tanpa adanya penanganan yang tepat akan berlanjut terhadap timbulnya *burnout* (Sihotang dalam Ardila, 2020). *Burnout* dapat muncul karena stress yang berlebihan dan sulit diatasi, hal ini dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk lagi (Nanda, 2020). *Burnout* dipandang sebagai respon negatif yang diakibatkan oleh stres yang berlangsung lama dan adanya tekanan yang menimbulkan kelelahan fisik (Maslach dalam Marisa 2021)

Menurut Maslach, Jackson, dan Leither (Lathifah, 2017) *burnout* banyak ditemukan pada bidang pekerjaan organisasi maupun industri. *burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja (Atmaja, 2019). Pemasalahan *burnout* akan selalu dialami oleh para karyawan di perusahaan, yang mana karyawan selalu bekerja di bawah tuntutan perusahaan yang kurang baik. Karyawan yang mengalami *burnout* maka akan berdampak pada pekerjaan yang ada.

Pendapat lain menyatakan bahwa disaat individu sudah merasa jenuh dalam bekerja, maka produktivitas kerja pada individu juga akan menurun (Dale dalam Pamadi, 2018). Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Rajan dalam Atmaja, 2019). Nuryadi (dalam Pamadi, 2018) mengungkapkan bahwa *burnout* akan menyebabkan penurunan efektifitas kinerja individu, sebagai dampak dari sikap dan perilakunya yang negatif.

Ema (dalam Maulidah, 2022) menyatakan bahwa dampak *burnout* pada individu adalah terlihat adanya gangguan fisik seperti rentan terhadap penyakit, hal ini terlihat dengan adanya surat sakit yang menggambarkan bahwa karyawan mengalami gangguan fisik. Karyawan yang mengalami *burnout* merasa kelelahan secara emosional, kurang bersemangat, dan merasa rendah dalam pencapaian, mereka cenderung merasa jauh secara emosional terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan mungkin bahkan terhadap diri mereka sendiri (dalam Marrung, 2023).

Burnout dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Hasil penelitian oleh Hsieh dan Wang (dalam Ambarita, 2020), menunjukkan hasil bahwa faktor internal memiliki signifikansi lebih tinggi daripada faktor eksternal dalam menentukan resiko seseorang mengalami kelelahan mental, faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang ada dalam diri sendiri, seperti kematangan emosi, penyesuaian diri dan termasuk juga kualitas kesejahteraan psikologis atau disebut dengan *psychological well being*

Psychological well being yang buruk akan berdampak pada munculnya burnout yang dirikan dengan adanya penurunan harga diri, perasaan depresi, ketidakberdayaan, dan perasaan cemas yang berlebih (dalam Wibisino, 2024). Individu yang secara psikis memiliki kesejahteraan akan mempunyai penilaian yang positif terhadap dirinya dan mampu bertindak secara otonomi, dan dapat mengkondisikan lingkungannya. Ardilla (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological well being* yang dimiliki karyawan semakin rendah maka *burnout* yang dimiliki karyawan semakin tinggi dan jika *psychological well being* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka *burnout* yang dimiliki karyawan

rendah. Bila dikaitkan dengan dunia pekerjaan, tingkat *psychological well being* seseorang sangat berguna untuk melihat komitmen individu, hubungan dengan rekan kerjanya, serta penguasaan lingkungan kerja (Horn dalam Setiawan 2014).

Psychological well being menurut Ryff (dalam Ardilla, 2020) adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Ryff (dalam Tranggono, 2022) mendefinisikan *psychological well being* sebagai keadaan yang dialami individu yang berkaitan dengan pengalaman hidup atau kegiatan yang dilakukan individu dalam menjalani hari-harinya.

Psychological well being menjelaskan kebahagiaan berkaitan dengan kebutuhan akan keberadaan/eksistensi individu ditengah kehidupan yang penuh permasalahan (Keyes dalam Ambarita 2020). *Psychological well being* adalah suatu pencapaian potensi psikologis individu, mempunyai tujuan hidup, dapat membangun relasi yang baik dengan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan sesuai dengan kondisi dirinya, dapat menerima kelebihan juga kekurangandirinya, serta dapat terus mengembangkan dirinya (dalam Rahama, 2021).

Psychological well being adalah suatu kondisi psikologis yang positif yang ditandai dengan adanya kemampuan individu untuk menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan dengan orang lain, memiliki otonomi, memiliki tujuan hidup, mampu menguasai lingkungan eksternal serta mampu merealisasikan dirinya (Papalia dalam Ifdil, 2020). Sejalan dengan Prihartini (2023) yang menyampaikan bahwa *psychological well being* ialah kemampuan individu untuk menerima dirinya sendiri, berada dalam kondisi psikologis yang seimbang, dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya. Areta (dalam Lestari, 2022) menjelaskan bahwa *psychological well being* merupakan suatu keadaan psikologis positif pada individu yang berfungsi secara terus-menerus selama hidupnya, dapat mengembangkan seluruh kemampuannya, memiliki kematangan dan kesehatan jiwa yang positif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, pada setiap karyawan PT Trakindo Utama yang berada di 4 bagian yaitu penjualan mesin, penjualan sparepart, penjualan unit dan penjualan jasa. Para karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang monoton mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, yang disebabkan oleh rutinitas pekerjaan. Beban kerja yang meningkat dari perusahaan. Jam istirahat yang masih digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau memikirkan pekerjaan. Tidak adanya perbedaan antara waktu bekerja dan waktu istirahat. Manajemen waktu karyawan membuat performa kerja menjadi menurun. Para karyawan menyebutkan bahwa terkadang juga kesal karena terdapat kurangnya kerja sama antar pekerja dan dampaknya bagi diri karyawan, seperti jadi malas bekerja dan sempat berpikir untuk mencari pekerjaan

lainnya. Selain itu kegiatan yang sama setiap bulannya membuat karyawan merasakan tidak adanya peningkatan dalam kemampuan kecuali kecepatan kerja, tidak adanya peningkatan yang terjadi dalam dirinya sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat. Karyawan kurang memiliki penguasaan lingkungan yang baik, dimana sering bertindak secara selektif dalam memilih rekan, dan sensitif terhadap kritik dan saran, sehingga merasa tidak lagi maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Sese kali karyawan juga mengutarakan kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah sendirian karena sudah tidak sanggup untuk berpikir sendirian.

Hal tersebut terjadi dalam waktu terus menerus sehingga karyawan merasa kehilangan tujuan awal saat bekerja, baik tujuan untuk keluarga, diri sendiri dan tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Mereka juga mulai meragukan kemampuan diri, merasa kurang berharga, menyalahkan diri sendiri ketika hasil kerja tidak sesuai harapan. Mereka cenderung merasa tidak berkembang, dan kurang bisa mengendalikan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardilla (2020) dengan judul hubungan *psychological well being* dengan *burnout* pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang. Wibisono (2024) dengan judul *psychological well being* dengan *burnout* pada karyawan produksi yang bekerja secara monotomi. Saraun (2022) dengan judul hubungan *antara psychological well being* dengan *burnout* pada pekerja PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.

Siringoringo (2023) dengan judul hubungan *psychological well being* dengan *burnout* pada supir bus PT Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan. Ambarita (2020) dengan judul korelasi *psychological well being* dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Prof. Ildrem Pemprovsu Medan. Krisnanditya (2021) dengan judul hubungan *psychological well being* dengan *burnout* pada polisi.

Sari (2019) hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada perawat. Maulidya (2025) dengan judul hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada pilot maskapai *low cost carrier*. Aviandi (2025) Hubungan *psychological well-being* dengan *burnout* pada perawat jiwa di RS Jiwa Provinsi Jawa Barat. Perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya terletak pada waktu, subjek dan tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada karyawan PT Trakindo Utama Padang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada karyawan PT Trakindo Utama Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological well being* dengan *burnout* pada karyawan pada karyawan PT Trakindo Utama Padang.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi tambahan kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan mengembangkan topik *burnout* dengan *psychological well being*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pemahaman bagi perusahaan berkaitan dengan *psychological well being* terhadap para karyawan.

b. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada karyawan untuk memahami hal yang dapat mengakibatkan *burnout* sehingga dapat mencapai *psychological well being* yang seimbang dan mampu menjalankan tugas sbagai seorang karyawan dengan baik.