

# **BAB I**

## **PEDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Badan Keuangan Daerah merupakan badan yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu di bidang keuangan (Peraturan Bupati Agam nomor 68 tahun 2016 mengenai tugas Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam). Setiap instansi pemerintah termasuk Badan Keuangan Daerah tentu tidak terlepas dari adanya pegawai didalamnya.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur dimana secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan yang bertujuan menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Agar meraih kemampuan dan karir, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktifitas secara maksimal di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Hasbidin, dalam Erawati, 2017).

Pegawai Badan Keuangan daerah melakukan tugasnya yang berhubungan dengan keuangan daerah. Pegawai dituntut untuk mampu melakukan kinerjanya dengan baik sesuai dengan apa yang telah

ditugaskan oleh atasannya mulai dari merumuskan kebijakan di bidang keuangan hingga pelaporan keuangan. Setiap akhir tahunnya pegawai melakukan tutup buku anggaran dimana hal itu dilakukan sesuai *deadline* yang membuat pegawai harus lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lembur kerja yang dilakukan oleh pegawai terkadang hingga larut malam. Setiap triwulan para pegawai juga melakukan lembur kerja untuk membuat laporan anggaran keuangan.

Hal tersebut jika dilakukan terus menerus apalagi tidak dilakukan dengan semestinya ataupun dengan seharusnya akan dapat membuat pegawai stres dan kelelahan akibat tuntutan dan perannya sebagai pegawai. Beban kerja yang dialami oleh pegawai juga dapat mengganggu psikis maupun fisik pegawai dimana pegawai mengalami kelelahan atau yang kita kenal dengan istilah burnout. *Burnout* adalah respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja, ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya serta berkembangnya konsep diri negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya (Farber, dalam Villanensia dkk, 2016).

Pendapat dari Sullivan (dalam Swasti, 2017) bahwa *burnout* dapat disebabkan oleh faktor individu, lingkungan dan budaya. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian juga dapat memicu terjadinya *burnout*. Begitu pula dengan peran ganda, seorang wanita yang berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan lebih berpotensi mengalami burnout.

Menurut Greenberg (dalam Darmawan dkk, 2015), *burnout* adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. *Burnout* itu sendiri merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu maupun organisasi. *Burnout* juga bisa terjadi akibat kurangnya penghargaan positif atas kerja yang selama ini dikerjakan (Greenberg , dalam Darmawan dkk, 2015).

*Burnout* merupakan sindrom stres yang ditandai dengan kelelahan, detasemen kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. *Burnout* hasil dari periode stres berkepanjangan dan dari ketidakmampuan untuk mencapai tujuan pribadi (Hardiyanti, dalam Rasip, dkk, 2020).

Faktor penyebab *burnout* muncul akibat keterbatasan ruang dalam bekerja. Pegawai mempunyai daerah atau wilayah kerja sendiri untuk melakukan pekerjaan, sehingga mereka jenuh dan bosan dengan lingkungan yang monoton. Faktor penyebab *burnout* dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu faktor intern dan faktor ektern. Faktor intern di pengaruhi atau terjadi akibat dalam diri sedangkan faktor ektern terjadi akibat dari faktor yang berasal dari lingkungan sekitar. Penyebab *burnout* tidak hanya dari faktor ektern, tetapi juga dari faktor intern. Faktor intern ini bisa mempengaruhi kondisi dan psikologi pegawai saat bekerja (dalam, Hartanti, dkk, 2018).

Untuk mengurangi terjadinya burnout, pegawai perlu melakukan coping agar kelelahan emosional saat bekerja tidak mengganggu kinerjanya sebagai seorang pegawai. Menurut Matheny, dkk (dalam Safaria Triantoro, 2012) coping merupakan segala usaha, sehat maupun tidak sehat, positif maupun negatif, usaha kesadaran ataupun ketidaksadaran, untuk mencegah, menghilangkan, atau melemahkan stresor, atau untuk memberikan ketahanan terhadap dampak stres. Lazarus dan Folkman (dalam Safaria Tiantoro, 2012) membagi coping menjadi dua jenis yaitu *emotional focused coping* dan *problem focused coping*. *Emotional focused coping* yaitu suatu usaha untuk mengontrol respons emosional terhadap situasi yang sangat menekan, sedangkan *problem focused coping* suatu usaha untuk memecahkan masalah yang bertujuan untuk menghilangkan sumber stressor.

*Problem focused coping* salah satu strategi coping yang dapat menyelesaikan permasalahan *burnout* pada pegawai di Badan Keuangan Daerah. Lazarus mengatakan *problem focused coping* adalah suatu istilah untuk strategi penanganan pada stres atau coping yang digunakan oleh individu yang berusaha menyelesaikannya (Santrock, dalam Tarwiyati, 2013). Pendapat senada dikemukakan oleh Baron, Branscombe, & Mynhardt (2014) *problem focused coping* adalah cara atau penanggulangan terhadap stressor yang berakibat buruk pada individu yang mengalami stress dan bagaimana kontrol terhadap masalah yang muncul. Jadi disini *problem focused coping* lebih cenderung mengatasi

stres yang dialami oleh pegawai karena mereka merasa hal-hal yang menjadi sumber masalah masih dapat diubah termasuk beban kerja yang menimbulkan *burnout* yang dialami oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 11 Februari 2021 dengan beberapa pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam mengatakan bahwa setiap harinya pada hari jam kerja tuntutan pekerjaan yang dilakukan kadang kala membuat kelelahan bagi beberapa pegawai dimana apabila pekerjaan tidak selesai pada hari itu maka pekerjaan tersebut harus dilakukan dan diselesaikan pada jam diluar operasional yang disebut dengan lembur. Lembur yang dilakukan bahkan bisa hingga tengah malam terlebih pada akhir tahun karena membuat laporan anggaran. Beberapa pegawai juga mengatakan kelelahan pekerjaan yang mereka rasakan wajar saja terjadi bahkan mereka juga mengatakan terkadang ada hari dimana tidak semangat memulai hari pada saat bangun pagi mengingat harus melakukan rutinitas tetapi bagaimanapun itu harus mereka lakukan atas tanggung jawabnya sebagai pegawai. Jika sudah lelah bekerja, pegawai-pegawai tersebut mencari udara segar keluar ataupun *refreshing* dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan hingga bercanda gurau dengan rekan kerja lainnya. Pada saat *burnout* muncul pegawai menjadi mudah marah dan gelisah saat melakukan beberapa aktifitas pekerjaan bahkan beberapa pegawai juga merasa tertekan akibat dari tuntutan pekerjaan sehingga pegawai merasa kesulitan untuk mengontrol emosionalnya saat bekerja.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 11 Februari 2021 dengan beberapa pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam bahwa ada saat dimana beberapa pegawai tersebut merasa kemampuan yang mereka miliki lebih rendah dari pegawai lain hingga tidak percaya dengan kemampuan sendiri. Biasanya pegawai tersebut mencoba mencari solusi dari permasalahan yang mereka alami seperti meminta bantuan ataupun bertanya apa yang tidak dimengerti maupun apa yang belum mereka pahami. Beberapa pegawai juga mengatakan setiap pekerjaan juga tidak terlepas dari adanya kesulitan dimana kesulitan-kesulitan yang mereka alami terkadang sulit untuk diselesaikan. Lain halnya dengan beberapa pegawai yang lain, mereka mengatakan kesulitan yang terjadi tidak terlalu memberatkan karena fasilitas-fasilitas pendukung pekerjaan mendukung untuk mengatasi kesulitan yang ada.

Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Amelia (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *problem focused coping* dengan *burnout* pada guru sekolah dasar yang artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami guru sekolah dasar maka semakin rendah *problem focused coping* yang dimiliki guru sekolah dasar dan begitu sebaliknya. Peneliti juga mengatakan bahwa pada saat para guru memiliki berbagai tuntutan dan beban kerja yang memicu stres kerja, mereka menggunakan coping berupa *problem focused coping* yang

mendorong dan menuntut mereka untuk menyelesaikan atau menghadapi sumber-sumber stres sehingga tidak berdampak pada munculnya burnout.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muriithi, dkk (2020) mengatakan bahwa *burnout* yang dialami oleh perawat dengan penggunaan strategi coping mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat mengadopsi strategi pemecahan masalah atau *problem focused coping*. Meski tidak ada yang signifikan perbedaan tingkat burnout antara strategi coping, strategi coping penghindaran adalah ditemukan sebagai prediktor signifikan dari tingkat kelelahan. Pemecahan masalah dan dukungan sosial berhubungan negatif dengan tingkat *burnoutnya* .

Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *problem focused coping* dengan *burnout* menggunakan subjek guru dan perawat. Berdasarkan uraian diatas, penelitian kali ini peneliti tertarik untuk meneliti dengan subjek pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam dengan harapan memperdalam dan memperluas mengenai kaitan antara *problem focused coping* dengan *burnout*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *problem focused coping* dengan *burnout* pada pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *problem focused coping* dengan *burnout* pada pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kaitan antara *problem focused coping* dengan *burnout* pada pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan pegawai mampu mengatasi ataupun mengurangi *burnout* yang dialami selama bekerja dengan menggunakan *problem focused coping* agar kondisi yang sedang dialami menjadi stabil.

##### b. Bagi Atasan/Pimpinan

Penelitian ini juga diharapkan atasan mampu untuk mengetahui atau menyadari jika pegawai mengalami *burnout* saat bekerja dan

mampu membantu strategi coping agar pegawai dapat mengatasi permasalahan tersebut.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan mengenai hubungan antara *problem focused coping* dengan *burnout* pada pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Agam.