

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa era globalisasi banyak perusahaan yang berkembang pesat dan maju. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama dari perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, globalisasi akan menuntut perusahaan untuk senantiasa dapat melakukan pembenahan, perbaikan dan pembaharuan di berbagai bidang agar menciptakan sebuah organisasi yang mampu menghadapi persaingan. organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Siahaan & Novliadi, 2015).

Memasuki abad ke 21, perusahaan dihadapkan pada tantangan globalisasi. Organisasi yang tidak mampu menjawab tantangan global tidak akan bertahan. Globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif menghadapi perubahan dalam perekonomian dunia. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk menampilkan *performance* terbaiknya supaya mampu bertahan dan bersaing. Perusahaan tidak hanya harus melakukan investasi modal tetapi juga melakukan investasi tenaga kerja. Tingkat persaingan yang ketat di dalam dan luar negeri menyadarkan bahwa penting bagi perusahaan untuk menemukan dan memelihara sumber daya manusia (SDM) (Adestiani & Nurtjahjanti, 2014).

Sejak diberlakukannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 (Wandi et al., 2019) tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah meskipun pada dasarnya telah dilimpahkan berbagai kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, namun kebijakan daerah harus tetap mengacu kepada tata aturan yang ditetapkan pemerintah pusat, termasuk dalam hal Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) pemerintah daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Bidang Penanggulangan Bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Solok, dalam upaya menggalakan program pengurangan risiko bencana menekan angka kejadian bencana baik yang disebabkan oleh faktor alam dan non alam selalu menjadi barisan di koridor terdepan bergerak dalam upaya penanggulangan bencana dan diimbangi oleh SDM/personil Badan penanggulangan Bencana Daerah yang memiliki kualifikasi khusus untuk penanggulangan bencana.

BPBD perlu Sumber daya manusia (SDM)/personil yang disertai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang cukup serta pengenalan dengan macam dan jenis bencana serta cara penanganannya. Untuk itu diupayakan pendidikan dan pelatihan tentang kebencanaan mulai dari tahapan pra-bencana, tanggap darurat sampai pada pemulihan keadaan dengan program rehabilitasi dan rekonstruksi. Kegiatan simulasi bencana juga diharapkan dapat dilaksanakan dengan tujuan membangun kesiapsiagaan tim penanggulangan bencana,

masyarakat, dan para *stakeholder* agar mengenal dan memahami prosedur penanggulangan bencana, penyelamatan diri, keluarga, harta benda sampai pada tahap penanganan pengungsi dan penyaluran logistik darurat dan penanganan medis (Pristiyanto dalam Masyudi & Muhammad, 2016).

Menurut Susiani (Yosanti & Kasmita, 2020) Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai penggerak kehidupan usaha. Sumber daya manusia berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, upaya peningkatan kualitas sumber dayamanusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan memiliki *performance* yang optimal akan menjadi sasaran bagi suatu perusahaan karena kinerja merupakan kunci penting bagi perusahaan serta karyawan yang dapat memperoleh hasil kerja maksimal.

Performance dapat diartikan sebagai sebuah penampilan kerja, prestasi kerja ataupun hasil kerja yang merupakan pernyataan atas proses dan hasil kerja. Robbins (Darojati, 2018) mendeskripsikan bahwa *performance* adalah perilaku kerja yang dapat diwujudkan pada individu yang terlibat dalam organisasi serta dapat dinyatakan dalam system evaluasi kerja (*performance appraisal*). Kusriyanto (Darojati, 2018) mendefinisikan *performance* adalah sebuah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta pekerja dalam satuan waktu (perjam).

Menurut Moehariono (Khotimah & Wardhana, 2018) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja

dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Sulis & Anisah (Adnyaswari & Adnyani, 2017) mengungkapkan bahwa *performance* dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan *burnout* (kejenuhan kerja) yang mengakibatkan keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu menjadi menurun. Menurut Cheung (Putri & Kistyanto, 2019) *performance* karyawan dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan modal psikologis. Kondisi psikologi karyawan akan terkait dengan harapan karyawan dari pekerjaannya, apabila hasil pekerjaan tidak sesuai harapan akan menimbulkan perasaan kegagalan, kelelahan, yang muncul dari keinginan-keinginan yang tidak terpenuhi, atau dikenal dengan istilah *burnout*.

Burke (Satriyo & Survival, 2014) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Menurut Magness (Suci, 2019) *burnout* adalah kondisi perilaku karyawan ketika mereka dalam posisi untuk menanggung tekanan ekstra profesional dan merasa benar-benar kesal dengan lingkungan. Perasaan seperti itu menempatkan mereka di ambang titik keluar di mana mereka cenderung bergerak dari kondisi yang menyenangkan untuk mulai mengalami kelelahan.

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja

berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan dan karyawan yang mengalami *burnout* *job performance* akan semakin tidak maksimal (Yeni dalam Hayati & Fitria, 2018).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada hari Senin tanggal 22 Maret 2021 pada 5 orang anggota TRC BPBD Kabupaten Solok didapatkan informasi bahwa mereka kurang memiliki *performance* yang baik dalam bekerja. Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka cenderung kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka sering mengalami sakit kepala, sering mengantuk, pusing, serta tidak fokus ketika diberikan tugas. Sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menyebabkan *performance* menurun.

Dari hasil wawancara kepada beberapa orang anggota TRC yang bekerja dilapangan mereka mengatakan kurang bisa memberikan *performance* yang baik untuk instansi seperti mereka mengatakan masih kurang disiplin dan kurang bersemangat dalam bekerja hal itu dikatakan karena mereka merasa bosan, mudah tersinggung, *badmood*, sering tidak percaya diri ketika mendapatkan tugas yang harus di selesaikan dengan tepat waktu, serta khawatir bila tugas yang diberikan tidak maksimal dan sesuai dengan apa yang di targetkan. Permasalahan ini menimbulkan dampak pada individu itu sendiri dan juga bagi perusahaan, seperti *team work* yang kurang baik, ketika tugas yang diberikan tidak maksimal atau tidak sesuai target mereka saling menyalahkan satu sama lain.

Selanjutnya dari hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala bagian lapangan menyatakan bahwa *performance* karyawan cukup baik tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki misalnya ketepatan waktu absensi dan kualitas *performance* karyawan belum menunjukkan capaian kerja yang sesuai, yaitu kurang ditaatinya peraturan organisasi, seperti waktu jam kerja yang digunakan karyawan tidak sesuai dengan yang seharusnya terkadang ada karyawan yang masuk tanpa alasan yang jelas. Sedangkan penyelesaian suatu pekerjaan oleh karyawan terlihat bahwa ketersediaan waktu yang ada masih belum dapat dimanfaatkan dengan maksimal atau dengan kata lain dapat dikatakan penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan tugas tersebut menjadi terbengkalai.

Selanjutnya ada beberapa karyawan yang mengatakan sering merasakan lelah, stres dan jenuh bekerja dan sering mudah marah karena banyak tugas-tugas lapangan yang harus diselesaikan, apalagi jika ada tugas tambahan yang diberikan oleh atasan. Diantara karyawan juga mengatakan jenuh dengan setiap tugas di lapangan dan mereka ingin bekerja di bagian sekretariat atau bagian di dalam kantor. Mereka mengatakan jenuh karena dengan waktu kerja yang tidak menentu yang terkadang harus siap siaga 24 jam bahkan terkadang juga tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan. Selain itu beberapa karyawan juga mengatakan sering terlambat datang ke kantor karena tidak ada pekerjaan kantor yang bisa mereka kerjakan karena bagian mereka dilapangan, hal itu membuat mereka merasa jenuh dan memilih untuk datang terlambat.

Penelitian mengenai *burnout* dan *performance* ini sebelumnya telah pernah dilakukan oleh Andini Lustyanti Pratiwi Yuhadi (2016) mahasiswi Universitas Widyatama dengan judul “Pengaruh *Burnout* terhadap *Performance* Perawat RSUD Kabupaten Sumedang”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh *burnout* terhadap *performance* perawat RSUD Kabupaten Sumedang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dinda Tri Andini (2017), Mahasiswi Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan judul “Hubungan antara *Burnout* dengan *Performance* perawat di RSUD Duri Kota kecamatan Mandau”. Berdasarkan data hasil penelitiannya didapatkan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan *performance* perawat di RSUD Duri Kota Kecamatan Mandau, dimana makin tinggi *burnout* maka *performance* akan rendah, begitupun sebaliknya makin rendah *burnout* maka *performance* akan tinggi. Selain itu penelitian yang pernah dilakukan oleh Nurhidayah (2018) STIKES Nani Hasanuddin Makassar dengan judul “Hubungan *Burnout* Dengan *Performance* Perawat Di Ruang Perawatan RSUD Kota Makassar”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan *burnout* dengan *performance* perawat di ruang perawatan RSUD Kota Makassar. Adapun yang membedakan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu adalah tempat dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kejenuhan *Burnout* dengan *Performance* pada Anggota TRC BPBD Kabupaten Solok”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *burnout* dengan *performance* pada anggota TRC BPBD Kabupaten Solok?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *performance* pada anggota TRC BPBD Kabupaten Solok.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri organisasi dan menerapkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh ahli-ahli sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara *burnout* dengan *performance* pada anggota TRC BPBD Kabupaten Solok, serta dapat membantu meningkatkan *performance* dalam bekerja.

b. Bagi BPBD Kabupaten Solok

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Satuan BPBD kabupaten Solok agar dapat saling memahami setiap kondisi yang alami sesama rekan kerja, sehingga dapat saling membantu dan mengingatkan, sehingga tujuan atau tugas kerja dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk peneliti lainnya dan penelitian sejenis atau dengan fenomena yang berbeda.