

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja merupakan kebutuhan dan sebagai pengabdian kepada Tuhan. Seseorang merasa bahagia apabila dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Pada dasarnya tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu Juwani (2001).

Hakikatnya menurut peneliti orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Setiap perusahaan ataupun instansi memiliki tujuan utama untuk memperoleh keuntungan dan produktivitas. Produktivitas perusahaan ataupun instansi sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya. Karyawan yang produktif memiliki ciri-ciri, yaitu : (1) tindakan konstrutif, (2) percaya diri, (3) mempunyai rasa tanggung jawab, (4) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, (5) mampu menyelesaikan persoalan, (6) dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, (7) mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya,

(8) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan. Selain itu karyawan diharapkan tidak mudah terpengaruh oleh hal-hal negatif termasuk hal-hal yang mengakibatkan stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan *burnout*. Namun, tidak demikian jika karyawan dapat menjaga kesehatan dan berpikir positif dalam bekerja, meski karyawan mengalami stres dalam bekerja, namun mereka dapat menghadapi segala tekanan kerja. *Reserce* Kriminal (RESKRIM) merupakan bagian dari kepolisian yang bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan koordinasi serta pengawasan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berdasarkan Undang-undang nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) dan peraturan perundang-undangan lainnya. Pada hakikatnya RESKRIM memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta selaku pembimbing masyarakat kearah terwujudnya tertib dan tegaknya hukum demi terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Polresta Surakarta).

Staff RESKRIM bukanlah hal yang mudah, tanggung jawab yang besar dan adanya resiko yang besar dalam menjalankan tugas, membuat individunya harus menjalankan tugas dengan sangat baik dan mematuhi peraturan yang ada. Seorang staff RESKRIM sering dihadapkan pada berbagai macam karakter orang yang disekitarnya. Adapun rekan kerja serta atasannya yang tidak sejalan hingga membuat individu menjadi cenderung bersikap arogan. Menurut pneliti pada dasarnya, sebuah instansi menginginkan produktivitas karyawan atau stafnya, namun kenyataannya tidak semua karyawan ataupun staffnya memiliki

produktivitas kerja yang baik. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh faktor stres yaitu karyawan tidak dapat menghadapi atau mengatasi stress kerja. Menurut Hanafi & Yuniasanti (2012), seseorang yang mengalami stres berarti mengalami ketegangan mental yang akan menyebabkan gangguan pada kondisi emosional, fisik, dan pikirannya. Stres dapat terjadi kapan saja dan bersumber dari mana saja, misalnya dari lingkungan pekerjaan, keluarga, perubahan yang terjadi disekitar, baik sosial maupun fisik.

Kondisi stres yang dialami individu secara berlebihan akan berdampak buruk dalam berinteraksi dengan lingkungan yang nantinya juga akan berdampak pada kinerja mereka dan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh pada organisasi tempat individu tersebut. Menurut Ramadian (2012), yang menyatakan bahwa hasil survey yang dilakukan Regus 64 % pekerja di Indonesia merasa tingkat stres mereka bertambah dibanding tahun sebelumnya, yang mana tingkat stres tersebut semakin dekat pada tingkat *burnout*. Oleh karena itu perlu dicari faktor-faktor yang menjadi penyebab munculnya *burnout* maupun yang dapat meredakan atau mencegah munculnya *burnout*. *Burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang menyebabkan situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan. *Burnout* merupakan istilah populer untuk kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang tidak sembuh-sembuh berkaitan dengan pekerjaan, terkadang dicirikan dengan pekerjaan atau dengan penyakit fisik.

Menurut Pines & Aronson (2014), *burnout* merupakan suatu kelelahan dari segi fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam

jangka waktu yang cukup lama pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Survei yang dilakukan *Mercer Human Resource Consulting* menemukan bahwa lebih dari seperempat responden percaya, kurang dari 20% absensi staf benar-benar berkaitan dengan kondisi sakit, sedangkan lebih dari 80% absen karena sakit ringan atau tidak benar-benar sakit, hal tersebut dapat diindikasikan adanya gejala tidak peduli dari karyawan kepada produktivitas perusahaan sebagai bentuk gejala *burnout* (Ika, 2009).

Telah banyak penelitian yang dilakukan tentang *burnout*, salah satu penelitian yakni yang dilakukan oleh Andrea Arya (2015) dalam skripsinya, diperoleh fenomena telah terjadi *burnout* di kalangan staf kepolisian Satlantas Salatiga yang dikaitkan dengan fungsi staf tersebut. Menurut peneliti dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya hal tersebut serupa terjadi di Polresta Surakarta pada bagian RESKRIM, dimana berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, membuktikan bahwa karyawan dan staf tersebut sering mengalami *burnout*. Gejala-gejala *burnout* yang muncul sering kesal dan mudah marah karena tuntutan kerja yang melebihi dari kemampuannya, akibatnya pekerjaan tersebut tidak sebaik yang diinginkan dan karyawan sering mendapat teguran keras oleh atasan, sehingga mereka menjadi enggan untuk berangkat bekerja.

Hasil observasi dan interview pra penelitian yang dilakukan pada Rabu, 27 Maret 2019 di Polresta Surakarta bagian Reskrim sebelum penyebaran skala dilakukan, ditemukan bahwa karyawan sering memperhatikan jam istirahat atau

jam pulang, juga terdapat keluhan tentang rasa lelah, badan terasa pegal-pegal, bahkan mengalami demam serta gangguan pencernaan. Stres yang terjadi ditempat kerja merupakan keadaan yang tidak dapat dihindari. Kenyataannya ada individu yang dapat bertahan dan dapat mengatasi situasi menekan tersebut, namun ada juga yang tidak bisa bertahan. Kenyataannya *Burnout* merupakan sindrom kelelahan fisik, emosional dan mental yang didukung oleh rendahnya harga diri (*self esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*), yang disebabkan karena stress dalam jangka waktu lama dan intens. Hal ini menandakan bahwa fenomena *burnout* umumnya tergantung pada kemampuan individu dalam mengatasi situasi sulit, dimana kemampuan tersebut dapat mengurangi gejala *burnout*, Widyoretno (2013).

Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi tekanan. Bandura (Feist, 2010) menyatakan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri yang tinggi akan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dibanding orang yang memiliki efikasi diri yang rendah. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah dapat berdampak bagi dirinya, seperti merusak motivasi, mengganggu kemampuan kognitif, dan akan mempengaruhi kesehatan fisik. Efikasi diri mempengaruhi seberapa besar usaha dan ketahanan yang dimiliki individu dalam menghadapi kesulitan. Individu yang mampu mengontrol suatu keadaan akan mengurangi akibat negatif dari tekanan yang dihadapi sehingga individu yang memiliki efikasi diri yang

tergolong tinggi cenderung mengalami stres yang lebih rendah pada situasi yang menekan tersebut. Dalam merespon permasalahan yang terjadi, Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kesehatan dan kinerja yang lebih baik, hubungan sosial yang baik, dan pencapaian prestasi lebih tinggi. Demikian, tanpa efikasi diri orang bahkan enggan mencoba melakukan suatu perilaku. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Efikasi diri sangat diperlukan oleh seorang karyawan karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan agar terhindar dari *burnout*. Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka masalah efikasi diri dengan *burnout* menjadi topik penting untuk diteliti sejalan dengan tuntutan yang ada dalam pekerjaan, peneliti merasa tertarik dan ingin meneliti lebih lanjut, maka peneliti ingin meneliti hubungan efikasi diri dengan *burnout* terhadap anggota RESKRIM Polresta Surakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* terhadap anggota RESKRIM Polresta Surakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* terhadap anggota RESKRIM Polresta Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

1.4.1.1 Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

1.4.1.2 Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi.

1.4.2 Manfaat praktis

1.4.2.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis mengenai wacana nilai pendidikan khususnya pendidikan Psikologi, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

1.4.2.2 Bagi Polresta Surakarta

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Polresta dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja.

1.4.2.2 Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.5 Keaslian Penelitian

Sepanjang sepengetahuan penulis, penelitian tentang hubungan efikasi diri dengan *burnout* terhadap staf RESKRIM Polresta Surakarta belum pernah di teliti oleh peneliti sebelumnya, namun ada beberapa penelitian yang penulis jadikan referensi, sehingga dapat disampaikan bahwa penelitian ini masih asli (otentik). Penelitian yang telah di teliti oleh beberapa peneliti mengenai hubungan efikasi diri dengan *burnout* antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian	Judul	Metode	Subjek	Hasil Penelitian
1.	Diah Restuning Maharani (2012)	Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Guru di Sekolah Dasar Negeri X di Kota Bogor	Angket yang berupa skala <i>burnout</i> dan skala efikasi diri	Guru SD di Kota Bogor	Terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dan <i>burnout</i> guru pada taraf yang signifikan
2.	Sinta Dewi Lestari (2018)	Burnout Pada Karyawan PT. AMG Magelang di Tinjau Dari Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial	Dengan metode kuantitatif, data yang diperoleh menggunakan skala <i>burnout</i> , skala efikasi diri dan skala dukungan sosial	Karyawan PT. AMG Magelang sebanyak 150 orang berjenis kelamin pria dan wanita usia 19-60	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>burnout</i> pada karyawan ditinjau dari efikasi diri dan dukungan sosial.
3.	Nurasih Widyo Retno (2014)	Burnout di Tinjau Dari Strategi Coping Dan Efikasi Diri Pada Perawat RSJ Surakarta.	Menggunakan skala <i>burnout</i> , skala strategi coping dan skala efikasi diri	Perawatan RSJ Surakarta	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat <i>burnout</i> ditinjau dari strategi coping dan efikasi diri pada perawat RSJ Surakarta
4.	Dita Ayu Puspitasari (2014)	Hubungan Antara Tingkat Efikasi Diri Dengan Tingkat Burnout Pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya	Dengan metode kuantitatif, dan menggunakan skala <i>burnout</i> dan efikasi diri	74 orang guru dari 5 sekolah inklusif di Surabaya	Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan <i>burnout</i> pada guru

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat atau lokasi penelitian dan juga sampel yang dipakai. Penulis menjadikan Polresta Surakarta sebagai tempat penelitian dengan subjek penelitian adalah staf karyawan RESKRIM Polresta Surakarta. Karyawan staf RESKRIM sangat banyak tuntutannya dalam bekerja, sehingga dalam penelitian ini memfokuskan pada dua variabel saja yaitu, hubungan efikasi diri dengan *burnout* yang terjadi dikalangan staff karyawan RESKRIM.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai metode pengumpulan data

