

BAB I

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini organisasi menjadi salah satu peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan. Adapun anggota suatu kelompok yang salah satunya disebut sebagai karyawan (Simamora,2005). Karyawan merupakan individu yang bekerja dengan melibatkan pikiran atau tenaga yang nantinya akan dibayar dengan insentif yang sudah diterapkan oleh perusahaan (Hasibuan,2021).

Keterikatan karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari kepuasan karyawan dengan peran dan tanggung jawab mereka, yang memungkinkan mereka untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu untuk mengawasi karyawan dan mempertahankan standar pekerjaannya dengan cara memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan performa karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung efektif dibandingkan dengan tingkat kepuasan rendah, dikarenakan ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan lebih optimal dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pemantauan kepuasan kerja diperlukan karena jika kepuasan kerja tidak dipantau, maka akan berdampak buruk pada suatu perusahaan seperti contoh kasus yang melibatkan buruh di Cianjur. Beberapa karyawan telah membuat pengaduan mengenai upah yang diberikan sangat rendah. Berdasarkan Undang-undang tentang ketenagakerjaan, perusahaan tidak diperbolehkan memberikan upah karyawan lebih rendah dari upah minimum yang sudah diterapkan berdasarkan wilayah, kota , provinsi dan kabupaten (www.pikiran-rakyat.com) Kasus kedua, Buruh dari PT Alpen Food Industry telah melakukan aksi mogok kerja yang dimana, para buruh menuntut untuk menghapuskan *Shift* malam dikarenakan *Shift* malam yang diterapkan di PT Alpen Food Industry telah merugikan beberapa ibu hamil. Disisi lain, para buruh juga memprotes mengenai kendala dalam mengakses ketersediaan fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. (www.regional.kompas.com) Kasus ketiga, terdapat karyawan yang berinisial CMD yang telah

melaporkan PT Asra Daido Steel Indonesia dikarenakan CMD mengaku bahwa gajinya tidak dibayar terhitung dari sejak Maret 2019 (www.pikiran-rakyat.com)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. X disimpulkan beberapa karyawan mengalami kelelahan emosional dalam bekerja. Ini dikarenakan adanya ekspektasi gaji yang tidak sesuai harapan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT X mengaku merasa tidak puas saat bekerja.

Menurut Martoyo (2000), Kepuasan kerja merupakan suatu usaha karyawan, baik berupa finansial maupun non finansial. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif seperti menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja pada individu meliputi hasil yang ia dapat (gaji, perlakuan sekitar, dan suasana lingkungan pekerjaannya). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja tim antar karyawan, bonus yang diterima dalam bekerja.(Sutrisno,2019). Menurut Robbins (2015) terdapat 5 aspek dalam kepuasan kerja yaitu, (1) Daya tarik pekerjaan, keuntungan yang diinginkan oleh karyawan Ketika dirinya bekerja disuatu organisasi; (2) Pengawas (supervisi) merupakan hubungan fungsional sejauh mana supervisor membantu tenaga kerja untuk memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja; (3) Gaji adalah suatu bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan; (4) Kesempatan kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada dasarnya diinginkan oleh karyawan; (5) Honor yaitu, suatu sarana motivasi untuk mendorong tenaga kerja.

Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi akan lebih menikmati pekerjaan mereka (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja akan timbul dikarenakan perasaan saling membutuhkan muncul. Jika kepuasan kerja tersebut tidak didapatkan oleh individu, maka individu selalu merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Meskipun keproduktifan dan kinerja dipengaruhi oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut (Hamed dkk., 2011). Karyawan yang merasa tidak puas akan merasa malas dalam melakukan tugas-tugas yang sudah diberikan. Namun, apabila karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan memberikan suatu perasaan menyenangkan. Hal tersebut membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. (Arianty, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *burnout*. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dikemukakan oleh Steven dan Prasetyo (2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

Maslach, dkk, (2008) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik maupun emosional yang berdampak pada perkembangan konsep diri. *Burnout* adalah sebuah kondisi yang terjadi dikarenakan waktu kerja yang berlebihan yang ditandai dengan kelelahan emosional dan kombinasi dari berbagai perilaku negative (Kreitner,2001). Menurut Maslach dan Schaufeli (2001) terdapat 3 dimensi dalam *Burnout* , yaitu (1) *Emotional Exhaustion* merupakan kelelahan emosi yang disebabkan oleh terkurasnya tenaga secara emosional untuk menghadapi setiap situasi akibat tuntutan pekerjaan; (2) *Depersonalization* adalah perasaan seseorang saat kehilangan realitas diri dan bertindak seperti robot; (3) *Reduced Personal Accomplishment* berkaitan dengan penurunan kualitas diri, motivasi, dan produktifitas kerja individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulastini dan Putra (2015) yang berjudul “Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru SMK di Denpasar”, dengan melakukan uji *R Square* diperoleh 0,387 yang berarti bahwa sebesar 38,7 persen kelelahan emosional mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hasil Uji *t* _{hitung} (-11,066) lebih besar dari *t* _{tabel} (-1,6) menunjukkan bahwa kelelahan emosional mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional maka, kepuasan kerja semakin turun, dan sebaliknya.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Asumsinya adalah semakin rendah *burnout* maka, semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan uraian yang sudah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kepuasan kerja ditinjau dari *burnout* pada karyawan PT X”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangasih ilmu psikologi khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat akan dapat lebih mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan. Bagi organisasi di PT X diharapkan dapat menjadi wawasan baru bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja pada karyawan