

BAB I

PENDAHULUAN

Teknologi dan ekonomi global telah mengubah pekerjaan dan kehidupan. Organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat, sehingga membutuhkan peningkatan efektivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, inisiatif kualitas dan produktivitas, terutama di sektor publik, bergantung pada orang-orang.

Untuk meningkatkan kinerja mereka, pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai, budaya kerja yang ramah, dan bantuan interpersonal. Namun, ekspektasi pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, dan stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan stres yang parah. Seiring waktu, keadaan ini dapat mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental.

Suatu usaha bergantung pada kinerja pegawai mereka untuk profitabilitas dan produksi. Terciptanya lingkungan tempat kerja yang ramah untuk meningkatkan kesejahteraan, loyalitas, dan kinerja pegawai. Stres akibat ketidaknyamanan kerja menurunkan kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, dan kinerja (Aryana & Suwarti, 2024).

Wawancara dengan pegawai di Pengadilan Negeri Medan mengungkapkan bahwa responden sering mengalami *burnout*. Situasi ini dibentuk oleh tuntutan dari atasan, harapan untuk bekerja hingga larut malam, dan pemberian tugas baru meskipun tanggung jawab sebelumnya belum sepenuhnya rampung. Ditambah lagi, waktu istirahat seringkali tidak mencukupi. Dampaknya, individu terus mengalami kelelahan keesokan harinya, yang akhirnya memengaruhi produktivitas mereka.

Banyak data survei mengungkapkan bahwa tingkat stres terkait pekerjaan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (ASN) di instansi pemerintahan Indonesia, khususnya di Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan, dikategorikan sebagai ringan (6,5%), sedang (33,5%), dan berat (60%). Katalis utama stres ASN meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kerangka birokrasi yang ketat, tanggung jawab atau posisi yang ambigu, dan ekspektasi publik yang tinggi (Dinas Kesehatan Daerah Istimewa Yogyakarta, 2024).

Temuan wawancara dan data yang menyertainya menunjukkan bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah tekanan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan beban kerja yang berlebihan, interval istirahat yang tidak memadai, dan urgensi untuk menyelesaikan tugas. Situasi sulit ini diperparah oleh kurangnya dukungan sosial, tugas dan tanggung jawab yang ambigu, serta struktur birokrasi yang kaku. Situasi-situasi ini berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis mereka dan mengakibatkan penurunan motivasi, kinerja, dan produktivitas di tempat kerja.

Maslach dan Leiter (2007), mendeskripsikan *burnout* sebagai kelelahan, sinisme, dan rendahnya efikasi diri yang disebabkan oleh stres kerja. Pekerja yang mengalami *burnout* sambil tetap berada di posisinya seringkali menunjukkan produktifitas dan efikasi yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan penurunan dedikasi terhadap tanggung jawab mereka. *Burnout* merusak hubungan antar kolega dan kehidupan pribadi.

Maslach (dalam Leon, dkk., 2015), menguraikan *burnout* sebagai terdiri dari tiga komponen utama: 1) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), ditandai dengan penipisan sumber daya emosional; 2) *Depersonalization* (Depersonalisasi), reaksi terhadap kelelahan emosional yang ekstrem; dan 3) *Personal Accomplishment* (Pencapaian Pribadi), ketika orang menilai secara negatif upaya, ketekunan, dan keberhasilan mereka sendiri, sehingga penilaian kerja yang objektif menjadi sulit (Saraun & Ambarwati, 2022).

Kesehatan psikologis berkontribusi terhadap *burnout* pegawai. Kholifah dkk., (2016), menemukan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan menurunkan *burnout*. Kelelahan kerja secara langsung memengaruhi kesehatan mental.

Ryff (1989), berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis adalah penilaian subjektif individu yang dibentuk oleh pengalaman dan aspirasi pribadi. Hal ini mencakup dan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis individu, yang ditingkatkan oleh realisasi fungsi psikologis yang konstruktif. Evans dan Greenway (2010), menekankan bahwa kesejahteraan psikologis sangat penting untuk komitmen tugas dan potensi pencapaian.

Ryff dan Singer (2008), mengidentifikasi komponen kesejahteraan psikologis umum sebagai berikut: 1) Penerimaan Diri, dicapai dengan mengenali dan menerima semua bagian dari individualitas seseorang. 2) Hubungan Positif dengan Orang Lain, yang berarti seseorang mempertahankan hubungan intim, memuaskan, dan dapat dipercaya dengan orang lain. 3) Otonomi mengacu pada kapasitas individu untuk keunikan dan diferensiasi, termasuk kemampuan untuk membuat pilihan dan mengambil tindakan. 4) Tujuan Hidup, yang menunjukkan memiliki tujuan yang jelas dalam hidup dan mencapai penguasaan diri, sambil merasakan signifikansi dalam konteks masa lalu dan saat ini. 5) Pertumbuhan pribadi melibatkan penerimaan pengalaman baru, memandang diri sendiri sebagai pribadi yang berkembang, dan menyadari potensi diri (Aryana & Suwanti, 2024).

Penelitian oleh Saraun dan Ambarwati (2022), yang 42 pegawai di PT. Pertamina Geothermal Energy di wilayah Lahendong mengungkapkan korelasi negatif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan *burnout*, dengan $r = -0.286$, dan $\text{sig} = 0.033$, ($p < 0.05$).

Kesejahteraan psikologis berkorelasi negatif dengan *burnout* di antara personel PT. Pertamina Geothermal Energy Lahendong. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mengurangi *burnout* dan sebaliknya.

Penelitian ini berhipotesis adanya korelasi negatif yang cukup besar antara kesejahteraan psikologis dengan *burnout*. Kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi diasumsikan menghasilkan *burnout* yang lebih rendah, sedangkan kesejahteraan psikologis yang lebih rendah diyakini berkontribusi pada peningkatan *burnout*.

Peneliti bertujuan untuk menyelidiki masalah ini melalui sebuah studi yang berjudul “*Burnout* Ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pada Pegawai di Pengadilan Negeri Medan”.

Topik penelitian dirumuskan sebagai berikut: apakah ada korelasi antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di kalangan pekerja di Pengadilan Negeri Medan? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kesejahteraan psikologis dan *burnout* di kalangan pegawai Pengadilan Negeri Medan. Studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis menunjukkan bahwa studi ini dapat digunakan dalam Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Klinis. Secara bersamaan, penelitian ini memberikan implikasi nyata bagi pekerja meliputi peningkatan pemahaman tentang *burnout* dan penyebab yang mendasarinya, memungkinkan mereka untuk menerapkan strategi pencegahan dan memberikan solusi yang tepat untuk mengurangi tingkat *burnout*, sehingga mendorong lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Pengadilan, dengan mengenali *burnout*, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memperoleh keuntungan yang substansial. Kesejahteraan mental dan emosional di antara pegawai meningkatkan produktivitas, efisiensi, kinerja, dan kualifikasi sehingga memfasilitasi efektivitas pengadilan dalam memenuhi tanggung jawabnya.