

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Burnout syndrome adalah kondisi psikologis yang muncul akibat mengalami stres emosional atau psikologis sebagai respon terhadap tuntutan pekerjaan seseorang. Klasifikasi Maslach meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi di tempat kerja (Carissa & Purwanti, 2022).

Menurut *National Safety Council (NSC)*, kelelahan akibat stres terkait pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan adalah masalah umum. Manifestasi spesifik dari *burnout* mencakup berbagai gejala seperti perasaan bosan, depresi, konsentrasi berkurang, kinerja kerja di bawah standar, dan ketidakbahagiaan secara keseluruhan. *Burnout* ditandai dengan penurunan keterlibatan kerja dan berkurangnya motivasi, yang mengarah ke penurunan selanjutnya baik dalam kinerja kerja maupun kualitas hidup secara keseluruhan (Wirati et al., 2020).

Penciptaan kinerja berkualitas tinggi tidak mungkin terjadi dalam situasi ketika personel dihadapkan pada kelelahan emosional atau harga diri yang rendah, yang disebut *burnout*. Istilah *burnout* pertamakali dikemukakan oleh Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis pada tahun 1974 (Suana, 2019).

Sebagai profesi pengabdian kepada masyarakat, tenaga pendidik merupakan profesi yang mulia. Guru merupakan garda terdepan dalam membentuk kemajuan suatu bangsa. Guru berdedikasi untuk mendidik masyarakat Indonesia untuk memberi pengetahuan bagi masa depan mereka. (Wantoro, 2020).

Berdasarkan data yang dihimpun oleh International Labour Organization (ILO), prevalensi sindrom burnout di kalangan pekerja global bervariasi antara 18,3% hingga 27%. Sindrom Burnout ditandai dengan penurunan vitalitas fisik dan mental, serta berkurangnya motivasi terhadap tugas dan keterlibatan kerja. Mengatasi sindrom Burnout sangat penting karena potensi konsekuensinya, yang mencakup erosi kompetensi terkait pekerjaan, degradasi status kesehatan secara keseluruhan, serta penurunan tingkat produktivitas dan kinerja (ILO, 2016). (Ahman et al., 2022).

Sebuah penelitian dilakukan di Indonesia untuk mengkaji prevalensi stres kerja di kalangan guru. Temuan memperlihatkan bahwa 30,27% guru melaporkan merasa stres kerja tingkat tinggi, sementara 48,11% melaporkan tingkat stres kerja sedang. Selain itu, 21,62% guru dilaporkan merasakan stres kerja tingkat ringan. Data penelitian yang dialami oleh guru ini diakibatkan karena individu tersebut dalam keadaan stres dalam waktu yang lama dan berada dalam keadaan yang sangat emosional sehingga menurunkan standar keberhasilan pribadi guru dan membuat individu tersebut merasa

tertekan dan lelah secara fisik dan mental (Wantoro, 2020). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi burnout, Penyebab *burnout syndrome* dapat ditemukan baik pada faktor eksternal maupun internal. Dukungan sosial di lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi terjadinya *burnout syndrome* pada karyawan. Tidak adanya dukungan sosial yang memadai di tempat kerja, yang meliputi hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, ditambah dengan otonomi yang terbatas dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, berpotensi memicu pengembangan *burnout* (Klamut et al., 2022). Ketika dihadapkan dengan peristiwa stres psikologis, individu memerlukan bantuan, seperti dukungan sosial, untuk mengatasinya dengan baik.

Dukungan sosial dapat digambarkan sebagai gabungan dari hubungan sosial, pertukaran emosional, dan perilaku, dengan penilaian subjektif individu dari kecukupan atau aksesibilitas berbagai bentuk dukungan. Individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi mungkin tidak selalu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi secara mandiri. Akibatnya, ketegangan yang dirasakan berpotensi mengganggu fungsi kognitif, kesejahteraan mental, dan keadaan fisiologis. Sarafino (1998) menegaskan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan. Secara khusus, karyawan harus merasa aman, diterima, dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan

mereka. Namun, jika kondisi kerja menyimpang dari standar yang diharapkan, dapat berdampak negatif terhadap pengalaman pekerja. Adanya kondisi kerja yang kurang baik dapat berkontribusi terhadap berkembangnya gejala burnout di lingkungan kerja (Basari, 2021).

Dukungan sosial di tempat kerja diperoleh melalui hubungan interpersonal dengan rekan kerja, yang dibina lewat jalinan sosial di lingkungan kerja. Dalam konteks tempat kerja, penyediaan dukungan sosial oleh rekan kerja muncul sebagai jenis dukungan yang paling signifikan, menunjukkan korelasi positif dengan beberapa aspek kinerja pribadi, sekaligus mengurangi kelelahan yang terkait dengan sindrom kelelahan. Terdapat korelasi negatif antara tingkat dukungan sosial yang diterima dengan terjadinya *burnout syndrome* pada karyawan. Hal ini dapat dikaitkan dengan sifat dukungan yang diberikan, yang sebagian besar terdiri dari sumber daya informasi, umpan balik, materi terkait pekerjaan, bantuan penyelesaian tugas, dan jenis bantuan serupa lainnya yang secara langsung mengatasi alasan yang mendasari *burnout* (Carissa & Purwanti, 2022).

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 2, SMA Muhammadiyah 2, SMK Muhammadiyah 2, dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda melalui wawancara kepada kepala sekolah serta perwakilan guru dan staff TU didapatkan hasil bahwa beberapa guru dan staff yang mengalami kelelahan kerja dan beban kerja banyak, yang mengakibatkan kondisi kesehatan tubuh menurun,

tidak semangat kerja sehingga membuat seorang guru atau Para personel menunjukkan indikasi ketidaksabaran saat berinteraksi dengan siswa, lekas emosi yang dapat membuat seseorang itu mengalami *burnout syndrome*. Berdasarkan analisis situasi dan wawancara, alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di SMP Muhammadiyah 2, SMA Muhammadiyah 2, SMK Muhammadiyah 2 dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda dikarenakan lokasi tersebut memiliki siswa yang sangat sedikit, sehingga guru maupun karyawan yang ada, diberdayakan agar tidak menambah tenaga pendidik baru. Sehingga guru dan staff diberikan jabatan lebih dari satu dan mengajar di kedua sekolah tersebut yang menyebabkan guru dan staff cenderung kelelahan dan memiliki menunjukkan indikasi ketidaksabaran saat berinteraksi dengan siswa, cepat emosi sehingga menyebabkan dampak negatif seperti performa kerja menurun, sering tidak masuk kerja dan mudah sakit, Dukungan sosial dalam lingkungan pendidikan diidentifikasi sebagai komponen signifikan yang mempengaruhi kejadian sindrom *burnout* pada karyawan, apabila karyawan memiliki masalah interaksi dengan rekan kerja yang lain maupun orangtua murid, guru juga dapat menghadapi *burnout* karena cita-cita pribadi yang tidak sejalan dengan prinsip-prinsip yang berlaku di lingkungan pendidikan (Darmidahlia, 2022).

Adapun alasan peneliti memilih responden guru dan staff di sekolah swasta tidak mengambil sekolah Negeri karena menurut data

survei Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) membuktikan bahwa sekitar 50% – 70% yang merasakan burnout di negara Asia mayoritas memiliki pekerjaan sebagai guru (Fahmi et al., 2019). Guru dan staff di sekolah swasta harus lebih tegas dalam mendisiplinkan siswa terutama dalam bidang etika dan akidah. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas sekolah tersebut agar mampu bersaing dengan guru dan staff sekolah umum. Dengan meningkatkan kualitas sekolah diharapkan jumlah siswa juga bertambah sehingga menghasilkan pendapatan bagi yayasan. Yayasan tidak dibiayai oleh pemerintah dalam hal penggalangan dana, dan gaji guru dan staf semuanya ditanggung oleh dana yayasan berbeda dengan sekolah negeri pemerintah mengeluarkan dana BOS sebagai dana operasional bagi pengelolaan sekolah dan pada jumlah siswa maupun karyawan pada sekolah negeri memiliki jumlah yang lebih besar sehingga guru dan staff tidak memiliki jabatan lebih dari dua dan fokus pada satu jabatan saja, kemudian kurikulum yang terdapat pada sekolah swasta tidak hanya akademik tetapi menambah kurikulum sesuai dengan latar belakang sekolah sehingga karyawan pada sekolah swasta lebih memiliki banyak tugas dibandingkan pada karyawan sekolah negeri. Sehingga peneliti lebih tertarik untuk meneliti sekolah swasta yaitu SMP Muhammadiyah 2, SMA Muhammadiyah 2, SMK Muhammadiyah 2 dan SMP Muhammadiyah 3 Samarinda.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA KARYAWAN DI SKOLAH SWASTA SAMARINDA”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut deskripsi diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Dukungan Sosial Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.
2. Mengidentifikasi *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda
3. Menganalisis Hubungan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Sekolah Swasta Samarinda

diharapkan dapat digunakan sebagai sumber acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan informasi tambahan terkait dampak dari hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

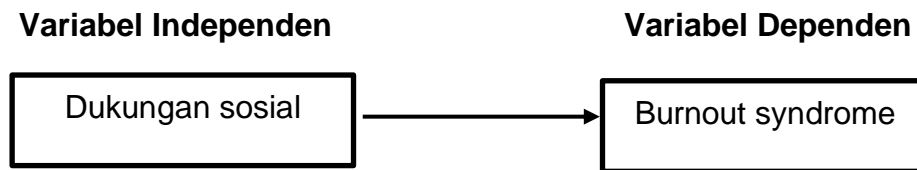
Hasil penelitian tentang hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan di sekolah swasta Samarinda dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Peneliti Mendapatkan wawasan dan gambaran nyata tentang hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan dan sebagai pengalaman proses belajar khususnya dalam bidang metodologi penelitian.

1.5 Kerangka Konsep

Berlandaskan kerangka teori dan permasalahan penelitian tersebut di atas, maka dapat dirumuskan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout Syndrome pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.6 Hipotesis / pertanyaan peneliti

Hipotesis ini berdasarkan jawaban sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: “Tidak adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan”

H1: “Adanya hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada karyawan”