

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah menyebabkan munculnya persaingan dalam berbagai bidang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tingginya tingkat persaingan dalam memenuhi kebutuhan hidup ini semakin ketat dengan pertambahan jumlah penduduk. Akibatnya persaingan dalam memperebutkan lahan pekerjaan menjadi sangat sulit, belum lagi ditambah dengan perkembangan teknologi, penemuan mesin-mesin dan komputer. Perkembangan teknologi ini memerlukan perhatian tersendiri, karena disamping memberikan manfaat dan kemudahan-kemudahan seperti peningkatan efisiensi kerja, juga mendatangkan permasalahan tersendiri yang menyangkut tuntutan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Perusahaan mengharapkan setiap karyawannya mampu memberikan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat diwujudkan dari orang yang memiliki kemampuan dan motivasi untuk mengembangkan segenap potensi yang dimilikinya.

Masalah motivasi kerja ini menjadi sangat penting, sebab dapat meningkatkan semangat kerja bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Mc Clelland (dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1982) mengemukakan bahwa motivasi kerja ini didasarkan pada kekuatan yang

ada dalam diri manusia yaitu motivasi untuk berprestasi. Orang yang memiliki motivasi untuk berprestasi ingin lebih baik dari yang lainnya.

Anorogo dan Widiyanti (1990) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja atau dorongan dalam melakukan pekerjaan, dalam hal ini apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang kuat dengan sendirinya akan mempengaruhi dorongan dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dalam bekerja ini menuntut ketahanan seseorang itu dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan. Ketahanan seseorang dalam bekerja ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut sanggup bekerja dalam kondisi apapun sehingga pekerjaan menjadi tidak terganggu dan mampu menunjukkan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Banyak hal atau masalah yang timbul dalam diri karyawan selama menjalani atau melaksanakan aktivitas kerjanya. Dari berbagai kondisi, kelelahan emosi seringkali menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan. Kelelahan emosi sering disebut sebagai *burnout syndrom* (dalam Matra Februari, 2004).

Istilah *burnout syndrom* seperti nyala api yang pada suatu waktu berkelip dan lalu padam. Hal ini akan berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Misalnya, individu yang biasanya senang bekerja sama dan terbuka terhadap kritik-kritik yang bersifat membangun, tetapi sekarang