

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak Dan Gas Bumi yang disingkat SKK MIGAS adalah institusi yang dibentuk oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pengelolaan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi. Badan ini menggantikan BPMIGAS yang dibubarkan Mahkamah Konstitusi pada 13 November 2012 karena dianggap bertentangan dengan UUD 1945. SKK Migas bertugas melaksanakan pengelolaan kegiatan usaha hulu minyak dan gas bumi berdasarkan Kontrak Kerja Sama. Pembentukan lembaga ini dimaksudkan supaya pengambilan sumber daya alam minyak dan gas bumi milik negara dapat memberikan manfaat dan penerimaan yang maksimal bagi negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Lifting minyak dan gas bumi (migas) menjadi tolak ukur utama kinerja industri hulu migas karena langsung mempengaruhi penerimaan negara. Setelah terangkat ke permukaan, migas akan melewati sebuah proses untuk memisahkan antara minyak, gas, dan air. Migas yang sudah murni kemudian dikumpulkan di sebuah tempat penampungan (*storage*) hingga jumlahnya mencukupi untuk dijual. Produksi migas yang siap jual tersebut dikenal dengan istilah *lifting*.

Secara spesifik, SKK Migas mengawasi dan menyaksikan pengukuran tinggi, suhu, dan pengambilan migas, menyaksikan pelaksanaan analisis migas, serta menyaksikan pengujian sistem alat ukur. SKK Migas juga harus menandatangani tiga dokumen *lifting*, yaitu surat jalan penyerahan (*delivery ticket*), sertifikat jumlah muatan (*certificate of quantity*), dan sertifikat

mutu (*certificate of quality*). Tanpa adanya persetujuan SKK Migas atas dokumen-dokumen tersebut, setiap kegiatan lifting tidak bisa dilakukan.

Berdasarkan hasil survey pada bulan Oktober 2018 terhadap 30petugas*lifting*Skk Migas Sumbagut ditemui tingginya tingkat stress yang dialami pengawas.Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi dilapangan seperti yang diperlihatkan pada tabel 1.1 berikut ini :

TABEL 1.1
Data Survey Awal Pada Karyawan Pengawas Lifting SKK Migas

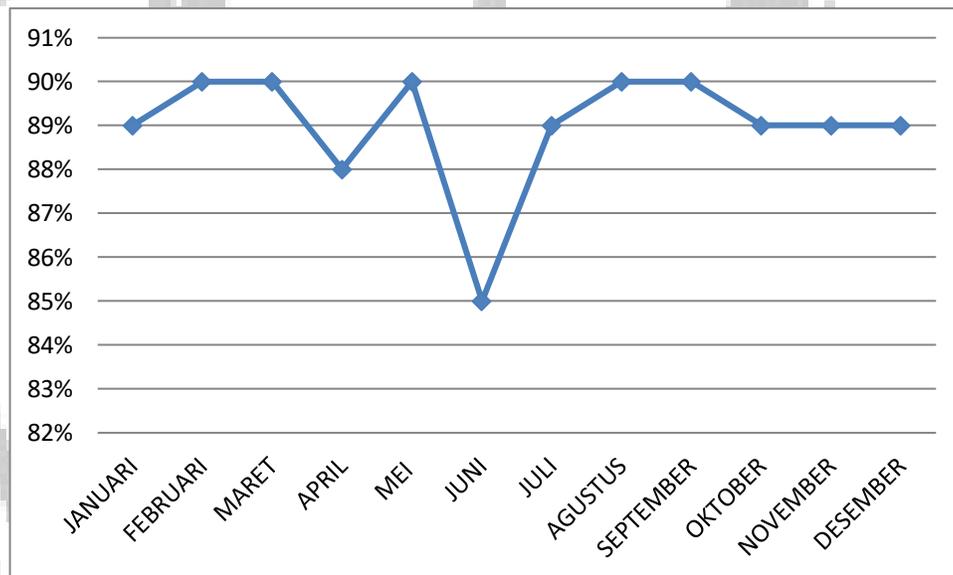
NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar	3%	3%	20%	60%	13%
2	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar	6%	10%	0	53%	30%
3	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	10%	6%	20%	53%	10%
4	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	6%	50%	20%	16%	3%
5	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	6%	13%	13%	36%	30%
6	Saya terhindar dari stres kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	6%	10%	23%	36%	23%
7	Saya tidak stress ditempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	3%	10%	23%	33%	36%
	Total Penjumlahan PersentasiTiap Pertanyaan	40	102	119	287	118

Sumber : Hasil Survey Awal Pada Pengawas Lifting SKK Migas Sumbagut ,Oktober 2018

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 30 pengawas *lifting* SKK Migas Sumbagut dapat disimpulkan total penjumlahan dari persentasi tiap responden mengatakan Sangat Setuju (SS),40, responden mengatakan Setuju (S),102, responden

mengatakan Netral (N),119, responden mengatakan mengatakan Tidak Setuju (TS),287,dan 118 responden mengatakan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dari hasil data survey menggunakan pertanyaan negatif tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori tidak Setuju yaitu 287.hal ini menyatakan bahwa mayoritas responden setuju mengalami stress dalam bekerja.Di sisi lain, ditemukan tingkat kehadiran kerja yang tinggi dimiliki oleh para karyawan yang mencapai 89% pada tahun 2017,karyawan yang mengalami stres yang cukup tinggi seharusnya tidak memiliki kehadiran kerja yang tinggi sebagaimana data berikut :



Sumber:Relugasi Penugasan Pengawas Lifting Skk Migas Sumbagut Tahun 2017

Dari fenomena data di atas dapat mengindikasikan adanya perilaku kelelahan emosional (*Burnout*) terhadap Petugas Lifting SKK Migas Sumbagut.MenurutChavalitsakulchai dan Shahvanaz (1991) dalam Romadhoniburnout atau kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan internal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial

Burnout dapat disebabkan salah satunya adalah dari faktor beban kerja individu. Penelitian Melati dan Surya (2015) dalam Wibowo menyatakan beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya *burnout* pada karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Ari dan Dovi (2014) tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan. Rajan et al. (2015) membuktikan hal yang sama beban kerja memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Aaron (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya *burnout* pada karyawan. Dipertegas oleh Dita dan Muryantinah (2014) beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada karyawan.

Selain beban kerja individu, stres kerja juga berpengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan. Hubungan antara stres dengan *burnout* cukup sering diteliti dan dipelajari, seperti penelitian yang dilakukan oleh Visser, Smets, Oort, & Hanneke pada tahun 2003. Penelitian dilakukan terhadap 2400 (dua ribu empat ratus) spesialis medis di Belanda dan bertujuan untuk mengukur *job stress*, *job satisfaction*, *job burnout*, *personal characteristics*, *job characteristics*, dan *perceived working conditions*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya tuntutan pekerjaan saat sedang berada di rumah dan ketidakmampuan individu untuk memenuhi standar profesional individu tersebut menyebabkan munculnya stres. Sementara tingkat *burnout* yang terjadi diakibatkan oleh tingginya tingkat stres dan rendahnya tingkat kepuasan.

Disisi lain, *self efficacy* atau efikasi diri juga dapat menjadi tolak ukur tingkat *burnout* karyawan. Bandura (1986) dalam Endang mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi, pada saat menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha daripada orang yang mempunyai efikasi diri rendah, dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai. Orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang

telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan – rintangan dalam pekerjaan mereka termasuk *burnout* yang dialaminya. Begitu juga seorang perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengatasi *burnout* yang dialaminya karena adanya tuntutan – tuntutan dalam pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Fenomena diatas merupakan salah satu alasan yang menarik untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Efikasi Diri terhadap Burnout Petugas Lifting SKK Migas Sumbagut”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* petugas lifting SKK MigasSumatra Bagian Utara?.
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* petugas lifting SKK MigasSumatra Bagian Utara?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap *burnout* petugas lifting SKK Migas Sumatra Bagian Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* petugas *lifting* SKK Migas Sumatra Bagian Utara.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* petugas *lifting* SKK Migas Sumatra Bagian Utara.
3. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap *burnout* petugas *lifting* SKK Migas Sumatra Bagian Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

a. Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan tentang beban kerja, stres kerja dan efikasi diri untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di instansi SKK Migas Sumbagut

b. Akademis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja dan efikasi diri, maupun penelitian sejenisnya.