

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era organisasi profesional yang semakin kompetitif, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara optimal dengan tingkat energi, motivasi, dan keterlibatan kerja yang tinggi. Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut individu untuk mampu beradaptasi dengan berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja modern tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan menjaga kesejahteraan psikologis agar individu dapat bekerja secara efektif dan berkelanjutan (Quick & Tetrick, 2021). Namun, tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kondisi kejenuhan pada individu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kejenuhan merupakan keadaan bosan atau kehilangan minat akibat melakukan sesuatu secara terus-menerus yang ditandai dengan rasa bosan, lelah, dan menurunnya motivasi untuk beraktivitas (KBBI, 2025). Dalam konteks pekerjaan, kejenuhan kerja (*burnout*) dianggap sebagai fenomena pekerjaan yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan dan produktivitas secara keseluruhan (Jacobs, 2024). Dalam buku *Burnout: The Cost of Caring*, Christina Maslach dan Michael P. Leiter (2009) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja merupakan sindrom yang ditandai oleh kelelahan emosional, berkembangnya sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan, serta menurunnya

rasa pencapaian diri. Sejalan dengan pandangan tersebut, penelitian oleh Wilmar Schaufeli, Leiter, dan Maslach (2009) menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berkembang akibat tuntutan kerja yang tinggi dan berkepanjangan yang tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, sehingga berdampak pada penurunan energi, motivasi, dan efektivitas kerja individu. Berdasarkan penjelasan tersebut, kejenuhan kerja (*burnout*) adalah kondisi kelelahan psikologis akibat stres kerja berkepanjangan yang tercermin dalam kelelahan emosional, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta menurunnya motivasi dan rasa pencapaian diri dalam peran profesional.

Maslach et al. (2016) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), berkembangnya sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian personal (*reduced personal accomplishment*), yang secara operasional diukur melalui instrumen Maslach Burnout Inventory (MBI). Kelelahan emosional menggambarkan kondisi ketika sumber daya emosional dan fisik individu terkuras akibat tuntutan kerja yang intens dan berkelanjutan, sehingga individu merasa kehilangan energi dan motivasi untuk menjalankan pekerjaannya. Depersonalisasi merupakan respons ditandai oleh munculnya sikap sinis, menjaga jarak secara emosional, serta respons negatif terhadap pekerjaan maupun orang lain di lingkungan kerja. Sementara itu, penurunan pencapaian personal mencerminkan perasaan tidak kompeten dan menurunnya persepsi efektivitas

diri dalam menjalankan peran profesional, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepercayaan diri serta kualitas kinerja individu dalam organisasi. Meskipun berbagai strategi sudah menjadi standar ideal dalam pengelolaan kesehatan mental karyawan, tidak semua organisasi mampu menerapkannya secara optimal, terutama pada sektor kerja dengan tekanan operasional tinggi seperti agensi kapal pesiar. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja agensi kapal, karyawan sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi yang mencakup tuntutan dari mitra dengan batas waktu ketat, tekanan penyelesaian dokumen, serta tanggung jawab dalam menangani keluhan. Kondisi ini memberikan tekanan psikologis yang signifikan dan berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja atau *burnout*.

Kejenuhan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga secara langsung mempengaruhi performa kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Kejenuhan kerja berhubungan negatif dengan keterikatan kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keterikatan berasal dari kata “ikat” yang berarti hubungan, pertalian, atau keadaan terhubung dengan sesuatu (KBBI, 2025). Dalam konteks pekerjaan, keterikatan kerja menggambarkan adanya hubungan psikologis yang kuat antara individu dengan pekerjaannya. Bakker dan Leiter (2010) menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan positif dan motivasi individu dalam bekerja yang ditandai oleh tingkat energi yang tinggi, keterlibatan yang kuat, serta

keterpusatan perhatian terhadap pekerjaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, hasil penelitian oleh Schaufeli et al. (2002) menunjukkan bahwa keterikatan kerja dipandang sebagai suatu kondisi psikologis positif yang tercermin melalui keberadaan energi dalam bekerja, keterikatan emosional terhadap pekerjaan, serta tingkat keterlibatan mental yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Maka dari itu keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif yang ditandai oleh energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh individu dalam pekerjaan, sehingga mendukung kinerja dan keberfungsian individu secara berkelanjutan.

Menurut Wilmar B. Schaufeli (2017), keterikatan kerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang merepresentasikan karakteristik psikologis positif ketika individu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. *Vigor* ditandai oleh tingkat energi yang tinggi, ketangguhan mental, serta kemauan untuk berupaya secara konsisten dalam menghadapi tuntutan kerja, sehingga individu tetap bersemangat meskipun berada dalam kondisi tekanan atau hambatan pekerjaan. *Dedication* menggambarkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan yang disertai dengan perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan, serta persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna dan nilai yang penting. Sementara itu, *absorption* merujuk pada kondisi keterpusatan perhatian yang mendalam, di mana individu merasa tenggelam sepenuhnya dalam aktivitas kerja, sulit melepaskan diri dari tugas yang dilakukan, dan sering kali kehilangan

kesadaran terhadap waktu karena tingginya tingkat konsentrasi dan keterlibatan mental.

Fenomena dalam dunia kerja menjelaskan bahwa dalam kondisi ideal, karyawan seharusnya mampu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, merasa dihargai oleh organisasi, serta memperoleh dukungan yang memadai dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, motivasi, dan keterikatan kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara optimal dan produktif. Namun, kondisi yang masih sering ditemukan di lapangan, terutama pada agensi yang bergerak di sektor dengan tekanan kerja tinggi seperti agensi kapal pesiar, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas yang dialami karyawan. Indikator keterikatan kerja sering kali kurang diperhatikan oleh organisasi. Situasi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan, tekanan emosional, kelelahan kerja (*burnout*), menurunnya motivasi, hingga kesulitan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan memerlukan intervensi psikologis yang tidak hanya membantu mengurangi tekanan emosional, tetapi juga meningkatkan kemampuan adaptif dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja. Dari kondisi tersebut, diperlukan suatu bentuk intervensi psikologis yang mampu membantu karyawan mengelola tekanan kerja sekaligus meningkatkan keterlibatan mereka secara lebih adaptif. Salah satu pendekatan konseling yang relevan dalam konteks ini adalah *Cognitive Behavioral*.

Beck (2011) menjelaskan bahwa *Cognitive Behavioral* adalah pendekatan konseling yang berfokus pada hubungan timbal balik antara pikiran, emosi, dan perilaku dalam mempengaruhi respons individu terhadap berbagai situasi kehidupan. Menurut Beck (2011), Konseling *Cognitive Behavioral* berpandangan bahwa permasalahan psikologis muncul akibat pola pikir yang disfungsi atau tidak rasional, sehingga perubahan pada cara berpikir individu akan berdampak langsung pada perubahan emosi dan perilaku yang lebih adaptif. Oleh karena itu, Konseling *Cognitive Behavioral* bertujuan membantu individu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memodifikasi pola pikir negatif agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan secara lebih efektif dan konstruktif. Konseling *Cognitive Behavioral* memandang bahwa stres kerja dan ketidakpuasan yang dialami karyawan seringkali dipengaruhi oleh cara individu memaknai tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Ketika pola pikir yang terbentuk cenderung tidak adaptif, individu akan lebih mudah mengalami tekanan emosional yang berkepanjangan. Oleh karena itu, intervensi dalam Konseling *Cognitive Behavioral* diarahkan pada proses mengenali dan menata kembali pola pikir tersebut agar individu mampu merespons situasi kerja secara lebih realistis dan konstruktif (Beck, 2011). Sejalan dengan pendekatan ini, salah satu teknik yang berkembang dalam kerangka Konseling *Cognitive Behavioral* adalah konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness*. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kesadaran (*Mindfulness*) diartikan

sebagai keadaan sadar atau merasa tahu dan mengerti (KBBI, 2025). Dalam konteks psikologis, *Mindfulness* dipahami sebagai kesadaran penuh individu terhadap pengalaman yang sedang dialami pada saat ini. Teknik ini menggabungkan strategi kognitif dengan latihan *Mindfulness* untuk membantu individu hadir secara sadar terhadap pengalaman pikiran dan emosinya tanpa menghakimi (Segal et al., 2013).

Konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* atau sering disebut *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* adalah suatu pendekatan yang menggabungkan elemen-elemen dari terapi kognitif dengan praktik *Mindfulness* untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional seseorang. konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* dikembangkan oleh Zindel Segal, Mark Williams, dan John Teasdale sebagai metode untuk mencegah kekambuhan depresi, terutama pada individu yang telah mengalami beberapa episode depresi sebelumnya (Peras et al., 2024). Teknik ini berfokus pada kesadaran akan pikiran dan emosi sambil berupaya untuk mengubah pola pikir negatif yang dapat berkontribusi pada depresi. Kegiatan ini meliputi teknik meditasi dan pernapasan yang membantu individu untuk lebih memahami pikiran dan emosi mereka, tanpa terjebak dalam siklus pemikiran yang negatif. Dengan meningkatnya kesadaran akan pikiran dan emosi, individu dapat lebih baik dalam mengelola respons mereka terhadap situasi yang menekan (Parchment & Baez, 2025). *Mindfulness* dapat mempermudah individu dalam merespons stres tanpa terbawa oleh emosi

negatif atau reaksi impulsif. Sebagai hasilnya, banyak orang melaporkan perbaikan dalam kesejahteraan mental, termasuk penurunan perasaan cemas dan stres (Watkins, 2023). Tujuan dari konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* juga sejalan dengan upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan, karena pendekatan ini membantu meningkatkan fokus, kehadiran, dan regulasi diri. Dengan meningkatkan *Mindfulness*, karyawan dapat lebih hadir dalam pekerjaan mereka dan berfokus pada tugas yang ada tanpa terdistraksi oleh pikiran negatif atau stres yang berlebihan. Keadaan ini memungkinkan mereka untuk lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Parchment & Baez, 2025).

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, diperlukan intervensi psikologis yang mampu membantu karyawan mengelola stres, mengurangi kejenuhan kerja, serta meningkatkan keterikatan kerja. Pendekatan *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* menawarkan efektivitas dalam meningkatkan regulasi emosi dan menjaga kesejahteraan mental karyawan. Melihat kesesuaian mekanisme konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* dengan kebutuhan karyawan yang bekerja dalam lingkungan penuh tekanan, intervensi ini menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks agensi kapal pesiar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji lebih dalam tentang efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* dalam mengurangi kejenuhan kerja

dan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan khususnya pada perusahaan agensi kapal pesiar.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan operasional, dan beban emosional pada karyawan agensi kapal pesiar berkontribusi pada meningkatnya risiko Kejenuhan kerja.
2. Kejenuhan kerja yang dialami karyawan berdampak pada menurunnya keterikatan kerja, motivasi, serta performa kerja.
3. Adanya gap antara kondisi ideal yang seharusnya didukung oleh lingkungan kerja positif, regulasi emosi yang baik, dan strategi coping adaptif dengan kondisi nyata yang menunjukkan kurangnya dukungan organisasi.
4. Kurangnya intervensi psikologis terstruktur yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.
5. Belum adanya penelitian yang secara spesifik menguji efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* dalam menurunkan Kejenuhan kerja dan meningkatkan Keterikatan kerja pada karyawan agensi kapal pesiar.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya meneliti kejenuhan kerja dan keterikatan kerja sebagai variabel utama.

2. Intervensi yang digunakan dibatasi pada konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness*.
3. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan agensi kapal pesiar, bukan karyawan kapal atau industri *hospitality* lain.
4. Penelitian berfokus pada efektivitas intervensi, bukan pada faktor penyebab Kejenuhan kerja secara mendalam.
5. Pengukuran hanya dilakukan pada rentang waktu intervensi tertentu sesuai desain penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* efektif dalam mengurangi Kejenuhan kerja pada karyawan agensi kapal pesiar?
2. Apakah konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* efektif dalam meningkatkan Keterikatan kerja pada karyawan agensi kapal pesiar?
3. Apakah konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* secara simultan efektif dalam mengurangi Kejenuhan kerja dan meningkatkan Keterikatan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* efektif dalam mengurangi tingkat Kejenuhan kerja pada karyawan agensi kapal pesiar.
2. Untuk mengetahui efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness* dalam meningkatkan Keterikatan kerja pada karyawan agensi kapal pesiar.
3. Untuk mengetahui efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* dalam mengurangi Kejenuhan kerja dan meningkatkan Keterikatan kerja secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
Memberikan kontribusi pada pengembangan kajian terkait intervensi berbasis *Mindfulness* dalam konteks organisasi, khususnya pada sektor agensi kapal pesiar, serta menambah literatur mengenai hubungan antara konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness*, Kejenuhan kerja, dan Keterikatan kerja.
2. Manfaat Praktis
Memberikan rekomendasi intervensi psikologis yang dapat digunakan oleh bagian HR atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, menjadi dasar bagi perusahaan agensi kapal pesiar dalam merancang program kesehatan mental yang lebih efektif, serta

membantu karyawan meningkatkan kemampuan coping, regulasi emosi, dan keterlibatan kerja.

1.7 Produk Penelitian

Sebagai bentuk kontribusi akademik dan praktis, penelitian ini menghasilkan beberapa produk yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan layanan bimbingan dan konseling di dunia kerja, khususnya pada karyawan agensi kapal pesiar. Produk penelitian yang dihasilkan meliputi:

1. Karya Ilmiah Magister (Tesis)

Produk utama penelitian ini adalah karya ilmiah berupa tesis yang membahas efektivitas konseling *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* dalam menurunkan kejenuhan kerja (*burnout*) dan meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan agensi kapal pesiar. Tesis ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan intervensi bimbingan dan konseling dalam konteks dunia kerja.

2. Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) Konseling

Penelitian ini menghasilkan Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) konseling yang disusun sebagai pedoman pelaksanaan intervensi *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness*. RPL memuat tujuan layanan, materi, langkah-langkah pelaksanaan, metode, media,

serta evaluasi pada setiap sesi konseling sehingga dapat menjadi acuan bagi konselor dalam memberikan layanan kepada karyawan yang mengalami kejenuhan kerja dan memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah.

3. Modul Konseling *Cognitive Behavioral* dengan Teknik *Mindfulness*

Penelitian ini menghasilkan modul konseling yang memuat rancangan intervensi *Cognitive Behavioral* dengan teknik *Mindfulness* dalam enam sesi layanan. Modul disusun secara sistematis yang mencakup tujuan setiap sesi, materi, langkah-langkah pelaksanaan, latihan *Mindfulness*, serta lembar kerja peserta. Modul ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan praktis bagi konselor atau praktisi bimbingan dan konseling dalam menerapkan intervensi untuk menurunkan kejenuhan kerja dan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

