

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan badan usaha terstruktur yang memiliki peranan penting dalam kemajuan kehidupan di era globalisasi ini. Isu yang merambah dan berkembang saat ini adalah adanya pasar ekonomi global yang mulai tersebar di masyarakat luas dalam kurun waktu 20-30 tahun terakhir, setiap negara yang bergabung dalam perdagangan bebas ASEAN dalam bahasa Inggris *ASEAN Free Trade Area (AFTA)*. Memiliki enam anggota negara besar yaitu Brunei, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand dimana antar negara tersebut saling membuka koneksi. Dengan adanya perdagangan bebas tersebut para pengusaha di Indonesia memiliki tantangan lebih untuk bersaing dengan berbagai produk dari pengusaha Negara lain. Imbasnya ada dampak positif dan negatif yang diterima para pengusaha di Indonesia, dampak positifnya adalah membuka lapangan kerja baru, harga-harga produk semakin murah, ladang investasi semakin terbuka untuk pengusaha baru, sedangkan dampak negatifnya persaingan produk di Indonesia semakin ketat, peluang mengeksploitasi Indonesia oleh penguasa asing semakin terbuka lebar (Ferdiansyah, Se Tin, 2016). Ketakutan pengusaha-pengusaha kecil untuk bersaing dalam perdagangan bebas karena banyak pesaing

Banyaknya produk-produk yang ada sekarang ini membuat pasar ekonomi khususnya dari sektor bisnis mengalami persaingan yang ketat dimana barang-barang yang dijual bukan hanya dari kebutuhan primer saja tetapi juga sekunder dan tersier. Salah satu barang yang terkena dampak dari ketatnya persaingan adalah kendaraan sepeda motor. Penggunaan sepeda motor yang masih menjadi primadona membuat permintaan yang tinggi tentu saja akan membuat harga beli dari motor tersebut semakin tinggi juga, menurut asosiasi sepeda motor Indonesia (AIS) berdasarkan jumlah data

penjualan sepeda motor pada tahun 2018 tembus diangka 6,3 juta unit dan terus mengalami peningkatan hingga awal tahun 2019 total mencapai 6.383.111 unit sepeda motor, naik 8,4 persen dari tahun 2017. Pencapaian tersebut, menunjukkan jumlah positif bila dibandingkan dua tahun sebelumnya (Kompas.com, 2019). Dari data, pada 2016 total penjualan motor hanya 5.931.285, bahkan di tahun 2017, turun menjadi 5.886.103.

Bersaing dalam pasar AFTA salah satu faktor penting yang memicu kemajuan perusahaan adalah para pekerja. Setiap perusahaan mempunyai standart pekerja sesuai dengan job desk di masing-masing bagian, karyawan juga dituntut untuk terampil dan selalu inovatif untuk mengikuti perkembangan di era globalisasi (Yuniasanti & Setyawan, 2016). Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menghadapi persaingan global seperti meningkatkan kualitas dan strategi marketing, untuk meningkatkan daya jual produk.

Tak jarang perusahaan yang baru dibangun tiba-tiba mengalami kebangkrutan atau gulung tikar, karena kurangnya menganalisa peluang dan kurang berinovatif. Perusahaan harus mampu melihat peluang pasar, mengembangkan, memperluas wawasan para karyawan, agar selalu produktif dan memberikan ide-ide baru yang dapat diterima konsumen. Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan tersendiri entah itu permasalahan yang sering terjadi dari yang mudah diselesaikan hingga masalah berat yang tak jarang muncul dan sulit untuk dihadapi perusahaan. Masalah-masalah internal dalam perusahaan seperti menyangkut tenaga kerja (Pratama & Satria, 2018). Bahkan masalah eksternal seperti suplay barang ke konsumen yang mengalami hambatan bukanlah hal yang dapat dianggap enteng, peranan pimpinan sangat dibutuhkan disini dalam menagani masalah-masalah tersebut.

Tuntutan yang tinggi oleh perusahaan menyebabkan karyawan merasa terbebani. Perusahaan terus melakukan penghematan dari segi internal seperti pembatasan penggunaan lampu ketika *rolling shift*, penggunaan oli sesuai batas takaran per hari, tekanan angin dan listrik, bahkan dari segi operator

produksi yang harus dikurangi demi melakukan penghematan, tak jarang mesin yang harusnya dioperasikan oleh 4 operator sekarang hanya dioperasikan oleh 3 operator produksi, Sehingga beban yang di terima oleh operator menjadi meningkat (Leksono, 2014). Kekompakan sangat diperlukan untuk menurunkan beban kerja, jika setiap operator sadar akan hal itu maka mereka akan saling membantu untuk meringankan beban kerja masing-masing. Walaupun setiap operator sudah memiliki *job desk* nya masing-masing tetapi beban kerja yang diterima setiap operator berbeda-beda di setiap bagian karena sistem kerja estafet.

Dalam proses produksi karyawan diatur oleh shift kerja, di perusahaan otomotif yang diteliti disini menggunakan 3 shift kerja. Shift 1 (jam 07.00-16.00), shift 2 (16.00-00.00), shift 3 (00.00-07.00). Shift adalah pembagian jam kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produksi dan penghematan upah kerja (Irianti, Geovania, & Iridiastadi, 2015). Pemerintah juga mengatur pembagian shift kerja dalam undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 29 ayat 2 huruf A(H. Yusuf, 2011). Dimana dalam pasal tersebut menjelaskan jam kerja perusahaan ditentukan sebanyak 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Setiap karyawan dalam seminggu bekerja selama 40 jam jika lebih dari jam kerja tersebut akan terhitung lembur dan mendapat insentif tambahan diluar gaji pokok. Pembagian shift diatur satu bulan sekali (tergantung kebijakan bagian divisi) dan secara acak.

Setiap karyawan yang bekerja memiliki harapan-harapan yang tinggi akan masa depan yang lebih baik dan merasa puas akan apa yang di kerjakan, mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin, individu yang memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, akan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga individu mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Rea, 2012). Perusahaan mampu unggul dalam persaingan global maka keuntungan yang didapatkan perusahaan juga meningkat dan setiap karyawan akan mendapatkan hadiah kerja atas pencapaiannya sehingga menciptakan timbal balik yang positif (Iswanto & Agustina, 2016). Harapan yang tinggi kerabkali tidak diimbangi

dengan usaha yang lebih. Ketika karyawan menerima tuntutan pekerjaan yang berlebih dan tekanan kerja yang berat maka karyawan akan mengalami stress dan kelelahan emosional. Stress merupakan kondisi dimana tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu besar dari apa yang diharapkan (Fitri, 2013). Berimbas pada kesehatan para karyawan penyakit yang dapat timbul pun bermacam-macam mulai dari yang ringan seperti gangguan tidur, sakit kepala hingga gangguan yang kronis seperti sakit jantung kronis. Mereka bahkan rela mempertaruhkan kehidupan pribadi dan kesehatan melampiasikan stres yang mereka rasakan kepada orang lain karena besarnya tuntutan pekerjaan (Beritagar.id, 2017). Dalam mencapai kesuksesan tak jarang karyawan bekerja lembur, mau menerima beban kerja berlebih karena tuntutan perusahaan.

Seiring berjalanya waktu dengan rutinitas dan tekanan yang tinggi membuat kinerja karyawan menjadi menurun, sehingga karyawan yang tidak menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Menyadari akan hal itu perusahaan juga memunculkan program-program penambah semangat kerja salah satunya adalah dengan menambahkan insentif kehadiran dengan syarat karyawan mampu memenuhi kewajiban dan kehadirannya. *Insentif* berbeda dari gaji, insentif merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji yang di sepakati bersama (Subianto, 2016). Akan tetapi program-program yang dimunculkan oleh perusahaan tidak dapat meningkatkan *employee engagement* permasalahan-permasalahan internal menyangkut karyawan sering kali muncul (Christianty & Widhianingtanti, 2016). Karyawan melakukan rutinitas pekerjaan yang monoton secara berulang-ulang sehingga mengakibatkan *burnout*.

Bournout merupakan kondisi dimana individu dibebankan oleh kelelahan fisik maupun psikologis akibat pekerjaan secara terus menerus sehingga berkurangnya dorongan untuk melakukan suatu aktivitas atau meningkatnya stress pada karyawan (Yeni & Niswati, 2012). *Burnout* dapat menimpa siapa saja dan merupakan hal yang umum serta dapat menurunkan motivasi. Perlu peranan pengolahan sumber daya manusia yang baik untuk meminimalisir terjadinya *burnout*.. Kejenuhan merupakan masalah yang

cukup serius, kejenuhan bukan saja menyerang para pekerja di Indonesia tetapi juga pekerja di seuruh bagian dunia (Christianty & Widhianinganti, 2016). Jika *burnout* ini dibiarkan maka kinerja karyawan akan menurun dan berimbas pada produktivitas perusahaan.

Burnout dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor internal berdasarkan karakteristik *demografi* meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pencapaian pendidikan dan berdasarkan kepribadian meliputi *Hardines*, *Self Esteem* dan *locus of control*. Sedangkan factor eksternal terjadinya *burnout* yaitu kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol, sistem imalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunikasi dalam pekerjaan, hilangnya keadilan, konflik nilai.

Kondisi para karyawan yang berada dalam tuntutan pekerjaan yang menimbulkan stress dan tekanan yang tinggi. Karyawan dituntut untuk mampu memberikan kontribusi positif dan mampu mencapai target yang diberikan, karena itulah setiap perusahaan bukan hanya membutuhkan pekerja yang kompeten tetapi juga harus mampu mengelola stress yang terjadi akibat adanya konflik-konflik di perusahaan, mampu untuk mengarahkan fikiran, perasaan dan tindakan yang positif, skill yang memadai dan kepribadian yang tangguh (*hardiness*). *Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan *burnout* adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*). Kepribadian *hardiness* memberikan karakteristik kepribadian yang positif kepada individu dengan mengarahkan pola pikir, perasaan dan tindakan yang positif dalam menghadapi situasi yang penuh stress sehingga menghambat munculnya *burnout* (Fitriani & Ambarini, 2013).

Beberapa hal yang melatar belakangi seseorang mengalami *burnout*. Di perusahaan yang bergerak di bidang otomotif menggunakan sistem kerja shift dan model kerja estafet agar dapat memaksimalkan produksi, part yang diproduksi akan secara berurutan dalam proses pengerjaannya disini kerja tim sangat diperlukan karena proses produksi harus saling berkaitan dan berurutan. Kekompakan antar operator sangat diperlukan karena jika tidak ada kerja sama maka kestabilan proses produksi menjadi terganggu.

Berikut ini hasil wawancara dari lima subjeck dengan berbagai level operator. level pertama dari operator masa kerja kontrak dibawah dua tahun berinisial IM, level ke dua dari operator tetap masa kerja 5 tahun berinisial GL, level operator ke tiga dari lv OP2 masa kerja diatas 10 tahun berinisial RM, operator ke empat dr lv OP2 masa kerja diatas 15 tahun berinisial BQ, dan yang ke lima dari level tehni masa kerja diatas 20 tahun berinisial UD, pada karyawan PT X bergerak di bidang otomotif di bekasi yang dilakukan oleh peneliti. Dengan pertanyaan: *apakah anda merasa lingkungan kerja disini membuat anda malas dan apa anda masih bersemangat kerja, apa alasanya?* Dari ke lima subjek memberikan jawaban yang sama, bahwa lingkungan tempat kerja mereka sangat mendukung mereka untuk malas dari segi lingkungan kerja hingga partner kerja mereka, tetapi mereka bisa mengubah hal itu semua karena mereka sadar bahwa itu semua adalah tuntutan pekerjaan.

Dari hasil wawancara yang didapatkan oleh penulis yang dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang ada di bekasi, masih banyak karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya akan tetapi masih ada juga para karyawan yang memiliki kepribadian *hardines* yang mampu mengelola stress sehingga muncul pola pikir yang positif, mereka menyadari bahwa kewajiban mereka adalah bekerja sesuai dengan standart operasional yang ada. Maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *hardiness* dengan burnout pada karyawan perusahaan otomotif di bekasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah di uraikan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:”Apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada karyawan perusahaan otomotif di Bekasi?”

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada karyawan perusahaan otomotif di Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang hubungan antara *hardness* dengan *burnout* pada karyawan yang dilakukan pada perusahaan yang bergerak dibidang

otomotif ini diharapkan dapat dijadikan bahan sumber informasi bagi peneliti berikutnya dalam bidang psikologi.

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memajukan bidang ilmu psikologi industri dan organisasi untuk melakukan pengembangan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar memiliki manfaat yang dapat digunakan perusahaan dan para karyawan dalam mengantisipasi burnout dalam bekerja.

1.5 Uraian Kebaharuan Peneliti

Penelitian yang dilakukan (Asih & Trisni, 2015) dengan judul “Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di rumah sakit pantiwilasa citarum” hasil analisis yang diperoleh bahwa ada hubungan yang negatif antara tipe kepribadian hardiness dengan Burnout pada Perawat Gawat darurat di rumah sakit pantiwilasa $-0,890$ ($p < 0,01$), dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efektif kepribadian hardiness terhadap burnout pada perawat gawat darurat sebesar 79,2%. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti adalah terletak pada subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Ambarini, 2013) dengan judul “Hubungan antara Hardiness dengan tingkat stress pengasuhan pada ibu dengan anak autis di beberapa sekolah di Surabaya” Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh nilai signifikansi korelasi antara hardiness dengan tingkat stres pengasuhan sebesar $p = 0,000$ dan nilai koefisien korelasi $\rho = -0,789$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara hardiness dengan tingkat stres pengasuhan pada ibu dengan anak autis. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada subjek penelitian dan variabel terikat yang saya gunakan adalah burnout.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hatta, H., Risky & Noor, 2007) dengan judul “Hubungan antara Hardiness dengan Burnout pada anggota

polisi pengendali massa (dalmas) Polrestabes Bandung” berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menggunakan uji korelasi rank spearman didapatkan $r_s = -0,130$ dengan signifikan $0,369$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang lemah antara hardiness dengan burnout, artinya semakin tinggi Hardiness maka akan semakin rendah Burnout pada anggota Polisi Pengendali Massa Polrestabes Bandung, begitu juga sebaliknya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada subjek dan tempat dilakukannya penelitian

Penelitian yang dilakukan (Olivia, 2014) dengan judul “Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan Bank yang sangat signifikan dengan nilai korelasi sebesar $0,447$ yang berarti adanya hubungan dengan arah yang positif dan mempunyai keterkaitan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh F sebesar $69,331$ dengan $\text{sig} = 0,000$ dimana $\text{sig} < 0,01$. Sumbangan efektif kepribadian hardiness terhadap prestasi kerja sebesar 20% yang artinya masih ada 80% prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian.