

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bangkitnya perusahaan-perusahaan dari situasi pasca pandemi covid-19 ini, tentu perusahaan menginginkan setiap karyawannya bisa memenangkan persaingan agar perusahaan dapat *survive* lagi di kedepannya. Usaha yang dilakukan tentunya adalah dengan memberikan kualitas produk yang baik untuk kliennya. Sehingga, setiap karyawannya tentu saja dituntut untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin (Merdiaty, 2019). Banyaknya permintaan barang produksi tentu menjadi kabar gembira bagi perusahaan. Akan tetapi, tentu saja bagi karyawan produksi akan menjadi sangat melelahkan. Kondisi kelelahan bekerja atau *burnout* adalah kondisi psikologis negatif yang berkembang selama jangka waktu yang panjang antara individu-individu yang tidak nampak pada perilaku nyata yang terindikasi penyakit mental, (Casserly & Megginson dalam Hikmatullah, 2016)

Berdasarkan dari hasil survey lapangan yang peneliti amati dalam beberapa bulan selama melakukan praktik kerja / magang terhitung sejak tanggal 19 Oktober 2022 sampai 28 Februari 2023 dan data pendukung dari HRD ada sekitar 16% dari 280 karyawan yaitu sekitar 45 orang dalam periode bulan Desember sampai Januari 2023 mangkir kerja yang diakibatkan oleh adanya beban kerja karyawan akibat adanya volume produksi yang tinggi dengan target waktu yang ketat, pekerja di bagian perakitan sering dituntut untuk bekerja diluar batas kemampuannya. Misalnya diminta untuk memberikan pelaporan perakitan dalam waktu yang cepat tanpa adanya standarisasi sehingga dengan adanya volume permintaan barang berupa rakitan mesin yang tinggi ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih lama dari jam kerja normalnya, yang dirasa dengan adanya *overtime* ini tentu akan membuat para karyawan sangat kelelahan. Karyawan operator produksi dikatakan mengalami kelelahan bekerja diakibatkan karena

karyawan operator produksi memiliki jam kerja yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan di office. Dan jam lemburan pada karyawan operator produksi biasanya sudah akan dijadwalkan oleh atasannya untuk memenuhi target produksi. Sehingga dari jam kerja yang lebih panjang ini membuat karyawan operator produksi harus pulang lebih malam, dan di esok harinya akan tetap pergi bekerja di pagi hari, membuat waktu istirahat dari karyawan ini menjadi berkurang dan menurunkan kualitas kesehatannya. Data yang peneliti temukan pada laman CNNIndonesia data per tanggal 22 Agustus 2021 dilaporkan sebanyak 77,3% karyawan pernah mengalami *burnout* dengan berbagai sebab, seperti keharusan untuk selalu siap siaga kerja selama 24 jam yang menjadi sebab terbanyak (46,7%), menyusul dengan adanya sebab limpahan pekerjaan (38,7%), dan meeting yang dilakukan lebih sering seperti tidak ada usainya (14,6%).

Dalam bekerja sebenarnya ada banyak faktor yang mempengaruhi seseorang mengalami *burnout* atau kelelahan kerja. Salah satu diantaranya adalah karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Dan dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan akan mengakibatkan kelelahan pada seorang pekerja, yang mana justru dapat menurunkan kualitas kerjanya. *Burnout* adalah ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi, atau insentif (Priyanti, 2015).

Istilah *burnout* pertama kali dicetuskan oleh seorang psikolog Jerman bernama Herbert Freudenberger pada tahun 1974 dengan memberikan sebuah ilustrasi mengenai individu yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Menurut Freudenberger *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang diakibatkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua. *Burnout* adalah kondisi kelelahan yang dialami pekerja dikarenakan banyaknya pekerjaan atau beban kerja dalam satu waktu.

Özbağ dan Ceyhun, (2014) menyatakan bahwa *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi ditempat

kerja dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. *Burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang dialami individu karena tingginya tuntutan pekerjaan (Maharani & Triyoga, 2012). Sementara Shirom et al.,(2010) mengatakan bahwa *burnout* adalah menurunnya kemampuan untuk menghadapi stress dan berhubungan dengan disfungsi kronis pada pekerjaan. Menurut *National Safety Council (NSC)* dalam Soelton et al., (2020) mengatakan bahwa *burnout* merupakan akibat stress dari beban kerja, kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang tidak memuaskan, dan kepuasan kerja yang menurun.

Dari adanya tingkat kelelahan yang tinggi dari para karyawan tentunya akan memberi dampak yang negatif bagi karyawan. Seperti menurunnya kesehatan, menurunnya kualitas kerja, kenaikan tingkat absensi, emosional yang tinggi, dan lain sebagainya. Terlebih lagi, banyak dari karyawan perusahaan bukanlah individu dengan usia muda. Bahkan banyak ditemui karyawan dengan usia yang sudah lebih dewasa bahkan lanjut usia, yang tentunya tenaganya bisa jadi tidak sekuat karyawan-karyawan muda lainnya.

*Burnout* muncul ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan jauh lebih tinggi daripada sumberdaya manusia yang tersedia (Trotter & Mathison, 2016) Tuntutan pekerjaan yang pekerja dapatkan adalah bentuk permintaan perusahaan pada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu tertentu atau dengan ketentuan tertentu. Dari banyaknya tuntutan pekerjaan ini dapat menimbulkan adanya beban kerja pada karyawan atau pekerja.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hart & Staveland (dalam Prijayanti, 2015) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima, baik berupa beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Beban kerja dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) no.12 tahun 2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma kerja. Beban kerja pada sebuah perusahaan memang harus diperhatikan perhitungannya. Selain itu juga dalam perusahaan tentunya penting bagi *Human Resource Development* untuk memperhitungkan terkait dengan perencanaan sumber daya manusia agar setiap karyawan memiliki beban kerja yang ideal.

Beban kerja tidak hanya menghitung waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produktif tetapi juga termasuk menghitung aspek individu manusia, seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan faktor kelonggaran (Barnes dalam Hutagalung dan Gustomo, 2013). Menurut Rocky dan Nursiani (2018) beban kerja adalah aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap unit organisasi dan individu itu sendiri, karena beban kerja adalah faktor yang dapat mengubah kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan efek kelelahan pada karyawan baik secara fisik maupun psikis serta munculnya respon emosional lainnya. Menurut Fajriani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis.

Dalam sebuah perusahaan manufaktur, tentunya memiliki sumberdaya manusia dengan berbagai golongan. Pada operator produksi dengan grade yang hanya menuntut persyaratan minimal pendidikan SLTA, maka biasanya akan bekerja lebih keras secara fisik. Maka kebutuhan kesehatan fisiknya sangat dibutuhkan untuk mampu menyelesaikan target produksi perusahaan. Seperti contohnya pada PT Manufaktur X yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam usaha perakitan mesin kendaraan. Dimana juga perusahaan memiliki target pemrosesan dan juga target pengiriman barang yang harus dipenuhi sesuai dengan permintaan dari pasar yang ada dengan cepat. Sedangkan barang yang dikirim juga tidak hanya untuk perusahaan lokal saja, melainkan ada beberapa negara juga yang menjadi mitra penjualan produk rakitan

mesin tersebut (*export*). Sehingga semua pekerjaan atau perakitan, harus sudah selesai beberapa hari sebelum proses pengirim yang juga akan memakan waktu untuk sampai di perusahaan lain, maka kepentingan dari penelitian terkait permasalahan yang terjadi di perusahaan X diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan laporan kepada perusahaan terkait kinerja karyawan agar *burnout* dapat diatasi. Adapun usaha yang dapat dilakukan untuk menurunkan *burnout* seperti pengurangan lembur, pengaturan pola kerja, memberi apresiasi atau *reward*, menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan, dan lain sebagainya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka untuk menyusun rumusan masalah penelitian ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan pada penelitian Sari (2015) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, *Locus of control*, dan Harga Diri Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Pelaksanaan IRD RSUP Sanglah” hasil analisis yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome*. Yaitu variabel beban kerja mempunyai hubungan signifikansi positif dengan kekuatan hubungan lemah.

Penelitian yang dilakukan López-Núñez et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja memberikan peran pada perkembangan *burnout*, sehingga beban kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan lelah emosional dan depersonalisasi yang lebih tinggi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya efek atau signifikansi beban kerja terhadap *burnout*. Menurut penelitian yang berjudul “Hubungan *workload* dan *Perceived Fairness* Terhadap *Burnout* Karyawan PT JNE Cabang Utama Bekasi” oleh Hasyaningtyas, (2020) menunjukkan adanya signifikansi positif yaitu terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja.



Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka akan semakin tinggi kelelahan kerja, dan begitupun sebaliknya.

Kemudian ada penelitian yang dilakukan Rizky dan Suhariadi, (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki peran positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Selanjutnya hasil penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD kota Bandung pada masa pandemi covid-19” menunjukkan hasil uji korelasi negatif antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout* pada perawat RSUD kota Bandung menggunakan uji *spearman rank*. Yaitu tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Kota Bandung di masa pandemic Covid-19. pada Anggraeni et al., (2021).

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Kurniawan, (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *Aviation Security* bandara internasional Minangkabau dengan arah positif. Artinya jika beban kerja tinggi, maka *burnout* pada pegawai *Aviation security* bandara internasional Minangkabau juga akan tinggi. Sebaliknya, jika beban kerja rendah, maka *burnout* pada pegawai *Aviation security* bandara internasional Minangkabau juga akan semakin rendah. Maka menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *Aviation Security Bandara Internasional Minangkabau*. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan topik yang sama dan dengan sampel yang berbeda seperti hubungan antara beban kerja dan stress kerja sehingga hasil atau temuan penelitian mengenai beban kerja dan *burnout* menjadi bervariasi dan inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Afrianty et al., (2022) dengan judul “*Workload* dan Pengaruhnya Terhadap *Burnout* Serta *Turnover Intention* Karyawan Perbankan” menyatakan bahwa ada hubungan atau korelasi positif *workload* yang tinggi merupakan salah satu bentuk *job demand* memiliki pengaruh

yang kuat terhadap munculnya *burnout*. Penelitian lanjutan dilakukan oleh Anggraini & Idulfilastri, (2023) dengan judul penelitian “Peran Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT X” menyatakan bahwa terdapat peran positif antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT X. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan perbedaan nilai signifikansi hubungan antara *burnout* terhadap beban kerja. Terdapat *gap research* hasil yang tinggi, sedang dan rendah. Dan didasarkan pada penelitian terdahulu, adapun subjek yang akan dilakukan dalam rumusan penelitian ini adalah: apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT Manufaktur X?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang didasari pada rumusan masalah adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT Manufaktur X

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari adanya penelitian yang dilakukan adalah:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai wawasan penerapan ilmu psikologi bidang industri dan organisasi dalam dunia kerja terkait dengan beban kerja dan *burnout*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang bagaimana pertimbangan beban kerja yang sesuai agar tidak menimbulkan terjadinya *burnout*.