

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam industri dan organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya terpenting. Sumber daya manusia juga sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan kegiatan industri dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan komposisi tenaga kerja yang menempati posisi tertentu dengan tanggung jawab masing-masing secara spesifik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Almasri, 2016).

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) menjadi salah satu bidang yang paling banyak menyerap tenaga kerja serta merupakan bagian divisi manufaktur terbesar ketiga di Indonesia (Sutriyanto, 2018). Hal tersebut didukung oleh data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) yang menunjukkan bahwa di Indonesia, industri TPT telah menampung tenaga kerja sebanyak 3,58 juta orang atau sebesar 21,2% dari total tenaga kerja di divisi manufaktur (Barus, 2018). Badan Pusat Statistik (BPS) juga menyebutkan bahwa salah satu dari tiga divisi manufaktur yang dapat melebihi perkembangan ekonomi sebesar 5,15% di triwulan III tahun 2018, yakni mencapai 10,17% berada pada divisi industri tekstil dan pakaian.

Industri TPT termasuk penghasil devisa negara yang signifikan melalui nilai eksportnya. Berdasarkan data Kemenperin tahun 2017, nilai ekspor industri TPT Nasional mencapai US\$ 12,58 miliar atau naik 6% dari tahun sebelumnya. Lebih lanjut, pada tahun yang sama yaitu tahun 2017, sektor ini juga

menyumbang ke Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar Rp 150,43 triliun (Shemi, 2018). Kemenperin menargetkan ekspor industri TPT bisa menembus US\$ 14 miliar atau setara dengan Rp 223,6 triliun (kurs Rp 14.907 per-dolar AS) sepanjang tahun 2018 (CNN Indonesia, 2018).

Simbolon (dalam Hawa & Nurtjahjanti, 2018) menyatakan bahwa salah satu penyebab pertumbuhan dan perkembangan industri yakni adanya tujuan yang ingin dicapai dan dalam pelaksanaannya tidak bisa lepas dari pengembangan serta pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) di dalam industri tersebut. Adanya tujuan yang ingin dicapai membuat terciptanya target-target kerja yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam industri dan adanya batasan pelaksanaan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan observasi dan wawancara oleh peneliti pada tanggal 28 November 2018 dan 27 Maret 2019 dengan salah satu staf umum *Human Resources Development* (HRD) dan kepala personalia divisi garmen PT. Dan Liris, keduanya menyebutkan bahwa bagian garmen merupakan bidang pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang tinggi. Menurut Munandar (dalam Kusumaningrum, Sunardi, & Saleh, 2016), beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerjaan dengan adanya detail tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Adanya beban kerja yang tinggi membuat karyawan rentan terhadap stres, sehingga kedua narasumber setuju hal tersebut menjadi salah satu penyebab tingkat *turnover* bagian garmen termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut didukung oleh survei yang dilakukan Regus (dalam Andriani, 2018) yang melibatkan lebih dari 16 ribu orang pekerja profesional menunjukkan bahwa 64%

pekerja di Indonesia merasa stres yang dirasakan semakin meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan stres tersebut membuat karyawan mengalami *burnout* serta mengakibatkan produktivitas karyawan menurun dan perusahaan kehilangan karyawan yang berkualitas.

Burnout yaitu kelelahan, baik fisik, mental, maupun emosional, menyebabkan timbulnya depersonalisasi dan *low personal accomplishment* pada individu yang disebabkan karena pekerjaan (Hardiyanti, 2013). *Burnout* yang diakibatkan dari aktivitas perkotaan yang padat dilaporkan terus meningkat dalam lima tahun terakhir, yakni berawal dari sebesar 26% menjadi 37% (Tania, 2017). Terdapat data yang mencatat bahwa lebih dari 70% pekerja pernah mengalami *burnout*, 30% dapat melaluinya dengan baik, tetapi 40% kerap dilanda kelelahan kerja secara konsisten (Pininta, 2015). Nalini (jpnn.com, 2017) menyebutkan gejala-gejala seseorang yang mengalami kelelahan berlebihan, antara lain frustrasi, tertekan, apatis, sering merasa bosan, menarik diri dari lingkungan, cuek, dan *ketus*. Apabila diabaikan, gangguan tersebut dapat menimbulkan depresi dan cemas berlebihan. Lebih lanjut, *burnout* juga dapat berdampak pada memburuknya kondisi fisik, mental, dan emosional serta kinerja karyawan (Lailani, 2012). Berdasarkan survei yang dilakukan pada orang dewasa di Amerika Serikat (AS) yang menderita stres dan kelelahan, sekitar 25% merasakan lelah secara fisik dan emosional, serta 26% merasa bahwa mereka kurang mendapatkan hasil yang ingin dicapai (Melani, 2017).

Burnout timbul akibat stres berkepanjangan dengan intensitas tinggi, terutama pada seseorang yang memiliki pekerjaan dengan tekanan tinggi

sekaligus melibatkan pelayanan terhadap sesama manusia. Namun, Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) mengatakan bahwa *burnout* tidak hanya dirasakan oleh individu yang bekerja di bidang pelayanan saja, seperti dosen, guru, dokter, dan pekerja pemberi layanan umum yang lainnya, tetapi kasus *burnout* juga ditemukan di berbagai bidang pekerjaan lain dalam organisasi dan industri. *Burnout* paling banyak ditemukan pada usia produktif, yakni usia 25 hingga 50 tahun.

Penyebab *burnout* juga banyak ditemukan di era globalisasi dengan teknologi komunikasi yang semakin berkembang, sehingga memberikan kemudahan dalam berinteraksi, seperti melalui telepon, *chatting*, atau *e-mail*. Hal tersebut memberikan kemungkinan seseorang tetap menjalin komunikasi dengan rekan kerja dan membahas mengenai pekerjaan meski sedang tidak berada di kantor (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015). Dengan begitu, sedikit demi sedikit, pekerjaan masuk ke waktu pribadi, jam tidur, bahkan pada hari libur. Apabila pekerjaan sudah mencampuri atau memasuki kehidupan pribadi karyawan, maka keseimbangan kehidupan kerja mereka dapat terganggu (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan wujud keseimbangan di kehidupan seseorang, yakni dengan melakukan semua tugas dan kewajibannya dalam bekerja, serta tidak melupakan semua aspek di dalam kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017). Netemeyer, Boles & McMurrin (dalam Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015) mengatakan bahwa tidak adanya “*balance*” atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat

mengakibatkan munculnya *burnout*. Hasil studi *online* dari University of Zurich di Swiss dan University of South Florida yang dilakukan pada 1.916 pekerja dari negara-negara berbahasa Jerman dengan rata-rata usia 42,3 tahun, individu yang mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berisiko mengalami kelelahan karena tidak bisa melakukan aktivitas yang dapat mengurangi tekanan (Cahaya, 2017). Dalam istilah psikologi, kondisi kelelahan itulah yang disebut *burnout*. Hal tersebut selaras dengan penelitian oleh Khairani (2018) yang memperoleh hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan negatif dengan *burnout*, yang berarti jika keseimbangan kehidupan kerja semakin tinggi, maka *burnout* akan semakin rendah, dan sebaliknya jika keseimbangan kehidupan kerja seseorang semakin rendah, maka *burnout* akan semakin tinggi.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat dicapai dengan melakukan cara-cara, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau teman di luar pekerjaan. Selain itu, seseorang dapat menemukan dan memiliki sumber kebahagiaan seperti hobi dan komunitas untuk menghindarkan kelelahan kerja (Republika.co.id, 2018). Sebuah studi mengatakan bahwa individu yang banyak melakukan aktivitas sosial lebih sedikit terkena sindrom *burnout* (Maharani, 2014). Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa selain keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial dari orang-orang di sekitar individu dapat memengaruhi tingkat *burnout* seseorang.

Dukungan sosial yaitu suatu bentuk dukungan berupa bantuan, baik secara langsung atau tidak langsung, sehingga individu yang mendapatkannya merasa diperhatikan, dicintai dan dirasakan keberadaannya, serta dapat memperkuat

perasaan seseorang (Adawiyah, 2013). Quick & Quick (dalam Almasitoh, 2011) mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan hubungan sosial yang tidak hanya berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dll.), tetapi juga di lingkungan keluarga (seperti pasangan, anak, saudara, dll.). Taylor (dalam Adawiyah, 2013) mengatakan bahwa individu yang mampu mengatasi stres dan mengalami stres cenderung rendah apabila ia mendapatkan dukungan sosial yang tinggi. Hal ini selaras dengan pernyataan Brehm & Kassin (dalam Lailani, 2012) bahwa dukungan sosial yaitu sumber potensial yang diperoleh dari orang lain dalam proses *coping* terhadap stres. Hasil penelitian Attiq dan Hamdani (2015) mengungkapkan bahwa besarnya dukungan sosial memengaruhi kecenderungan *burnout* seseorang. Hal tersebut dipertegas kembali dari hasil penelitian Lailani (2012) dan Adawiyah (2013) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan *burnout*, yang berarti jika dukungan sosial yang diterima semakin tinggi, maka *burnout* akan semakin rendah. Sebaliknya, jika dukungan sosial semakin rendah, maka *burnout* akan semakin tinggi.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain: 1) Subyek penelitian yakni laki-laki dan perempuan, sedangkan banyak penelitian sebelumnya mengambil subyek yang berfokus pada perempuan saja, 2) Subyek penelitian yaitu karyawan yang bekerja dalam bidang industri/organisasi yakni karyawan bagian *sewing* divisi garmen PT. Dan Liris, sedangkan kebanyakan penelitian-penelitian sebelumnya mengambil subyek pada individu yang bekerja di bidang pelayanan dan pendidikan, dan 3)

Variabel-variabel yang dipakai dan saling dikaitkan belum pernah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, diperoleh rumusan permasalahan yaitu apakah terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan *burnout* dan apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada karyawan, sehingga peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Dukungan Sosial dengan *Burnout* pada Karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, dapat disampaikan bahwa tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan *burnout* karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *burnout* karyawan.
3. Untuk melihat tingkat *burnout* karyawan bagian *sewing* divisi garmen di PT. Dan Liris.
4. Untuk melihat tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan bagian *sewing* divisi garmen di PT. Dan Liris.
5. Untuk melihat tingkat dukungan sosial karyawan bagian *sewing* divisi garmen di PT. Dan Liris.

C. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan dari penelitian di atas, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Mampu memperdalam pemahaman mengenai keseimbangan kehidupan kerja, dukungan sosial, dan *burnout*, sehingga mampu mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Manfaat Praktis

Sebagai rujukan dan informasi bagi perusahaan terkait mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial karyawan, sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam menjaga keseimbangan kehidupan karyawan dan meningkatkan dukungan sosial pada karyawan. Selain itu juga juga dengan mengetahui tingkat *burnout* karyawan, perusahaan mampu mengambil langkah yang tepat dalam menangani permasalahan *burnout* karyawan.