

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah bentuk organisasi *profit* yang berkegiatan secara terus menerus yang berorientasi pada pendapatan laba atau untung. Pada dasarnya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan orang yang membentuk kesatuan dan bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Dalam menjalankan peran dan mencapai tujuan, organisasi dihadapkan dengan berbagai macam tantangan yang dapat muncul dari dalam maupun luar organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi berjalannya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Zahra, Pinapiona, Yudistira, & Alvan, 2023).

Sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang terampil dan berasal dari daya pikir dan daya fisik dari seorang individu. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor terpenting dibandingkan dengan faktor lainnya karena yang menjalankan perusahaan tersebut adalah manusia (Dewi et al. 2023). Sumber daya manusia yang ideal diwujudkan dalam bentuk penyediaan tenaga kerja yang berkualitas yang mampu mewujudkan tujuan bisnis dari perusahaan berupa produk dan pelayanan yang berkualitas (Babullah, 2024).

Salah satu bentuk dari sumber daya manusia adalah karyawan. Dalam sebuah perusahaan baik formal maupun non formal karyawan sangat penting adanya. Karyawan dalam suatu perusahaan menjadi ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pencapaian tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan merupakan

komponen utama suatu perusahaan yang menjadi perencana aktif dalam setiap aktivitas perusahaan yang mana mereka memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang, usia, dan jenis kelamin yang heterogen dalam sebuah perusahaan (Septiana & Widjaja, 2020).

Dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Idealnya seorang karyawan yang berkualitas memiliki karakteristik yang jujur, disiplin, bekerja keras, mampu beradaptasi, bertanggung jawab, memiliki motivasi yang tinggi dan memiliki komunikasi yang baik (Ramadhan & Rachmadsyah, 2024). Namun pada kenyataannya pada saat ini sangat banyak karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria karyawan yang ideal dan berkualitas. Hal ini dapat disebabkan oleh kebutuhan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, baik itu kebutuhan fisik, kebutuhan psikis, dan kebutuhan yang berhubungan dengan sosial. Hal ini menyebabkan karyawan memiliki tuntutan masing-masing dengan target pekerjaan yang sempurna. Jika tidak terpenuhi, hal ini dapat menyebabkan tekanan tersendiri bagi karyawan yang jika terjadi secara

berkepanjangan akan menimbulkan sindrom *burnout* pada karyawan dan mempengaruhi kualitas dari karyawan tersebut (Almaududi, 2019).

*Systematic riview* yang dilakukan oleh Woo et al (2020) di 49 negara menghasilkan temuan bahwasanya prevalensi *burnout* tertinggi terjadi di Asia Tenggara dan Asian Pasifik sebesar 13,68% yang di ikuti oleh Amerika Latin dan wilayah Karibia sebesar 10,51%. Survey juga dilakukan oleh *Future Forum* pada Mei 2021 terhadap 10.243 orang pekerja kantor penuh waktu terdapat lebih dari 40% dari subjek terindikasi *burnout* (Abidin, 2024). Di Indonesia menurut data Kementrian Kesehatan yang diukur melalui riset kesehatan dasar (Riskesdas) yang dilakukan pada 2018 terdapat indeks kejadian *burnout* sebanyak 45% yang terjadi pada karyawan (Sari, Septimar, & Mukhaira, 2023). Selain itu, sebanyak 77,3% pekerja di Indonesia pernah mengalami *burnout* dengan penyebab yang beragam (Jobstreet , 2024).

Menurut Maslach (dalam Amalia & Ansyah, 2024) *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan di lingkungan kerja. Kelelahan memiliki karakteristik berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, dan turunnya kemampuan untuk melakukan tugas sehari-hari yang juga meyebabkan rasa cemas, depresi, bahkan gangguan tidur. Pendapat lain menurut Nelma (2019) *burnout* juga dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang yang mengalami kelelahan secara psikis yang disebabkan oleh ketidakefektifan strategi *coping* pada individu untuk mengatasi sumber stres yang ada. Selanjutnya menurut Parashakti & Ekhsan (2022) *burnout* merupakan bentuk dari perilaku negatif yang diakibatkan dari adanya tekanan serta

kejuhan yang terjadi secara berkepanjangan dan berlanjut. Maslach (dalam Abramson, 2022) menjelaskan ada tiga dimensi utama *burnout* yaitu kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi.

Menurut Maslach (dalam Chandra, 2024) *burnout* memiliki dampak negatif bagi diri sendiri dan bagi perusahaan. Bagi diri sendiri *burnout* dapat mengakibatkan gangguan tidur, merasa cepat lelah serta gangguan seperti depresi dan ragu akan diri sendiri. Bagi perusahaan dan lingkungan sekitar *burnout* dapat mengakibatkan kerusakan kepercayaan terhadap orang lain, keinginan untuk keluar dari organisasi, dan meningkatnya perilaku menghindari pekerjaan. Menurut Change (dalam Chandra, 2024) salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* pada karyawan adalah stres kerja. Kondisi seseorang yang berada di bawah stres kerja secara terus menerus dan berkelanjutan dapat menjadi pemicu dari *burnout* pada individu karyawan (Atmaja & Suana, 2019). Stres kerja yang terjadi secara berkepanjangan tanpa adanya perilsan atau pelepasan stres dapat menyebabkan akumulasi stres yang tidak terselesaikan sehingga memicu terjadinya *burnout* (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja merupakan kondisi dinamis seorang individu yang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja merupakan sebuah keadaan atau kondisi emosional yang muncul karena ketidaksesuaian beban kerja dan dengan kemampuan individual untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya. Selain itu, menurut Budiasa (2021) stres kerja juga merupakan bentuk

tanggapan atau respon terhadap tekanan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara individu dengan lingkungannya sehingga berdampak pada fisik, mental dan perilaku individu tersebut dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya kemampuan, pengetahuan dan pengalaman dari individu saat bekerja. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa ada tiga aspek yang dapat mempengaruhi stres kerja seseorang, diantaranya adalah aspek psikologis, aspek fisiologis dan aspek perilaku.

Wawancara yang dilakukan dengan *Brand Marketing Eksekutif* IM3 PT. Technomas Internusa pada tanggal 7 November 2024 dapat ditemukan bahwasanya di dalam perusahaan terdapat fenomena yang menunjukkan bahwasanya ada beberapa orang karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja serta penurunan semangat kerja, selain itu juga terdapat beberapa karyawan yang mengalami suasana hati yang berubah ubah tanpa adanya penyebab yang jelas serta terdapat karyawan yang menarik diri dari lingkungan sosial.

Selanjutnya hasil wawancara awal yang dilakukan di PT. Technomas Internusa pada 8 November 2024 terhadap 8 orang karyawan ditemukan bahwa karyawan memiliki kelelahan emosional, masalah dengan *mood* yang mudah berubah ubah, semangat kerja yang menurun, serta merasa tekanan kerja yang dimiliki terlalu besar. Selanjutnya beberapa karyawan yang merasa cepat putus semangat dengan pekerjaan mereka yang ditunjukkan dengan gejala seperti tidak enak badan ketika membahas sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan terjadi penurunan nafsu makan. Selain itu, terdapat karyawan seringkali merasa tidak puas dalam hidup serta mengalami gangguan tidur berupa kesulitan tidur dan

berkurangnya kualitas tidur karyawan. Selain itu, karyawan juga terkadang merasa pusing, nafsu makan berkurang dan kehilangan motivasi. Terdapat juga beberapa karyawan yang menarik diri dari lingkungan sosial dan minim dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja. Karyawan juga merasakan stres yang cukup besar yang ditandai dengan perilaku mudah marah, mudah tersinggung, serta cemas akan pekerjaan yang tidak selesai dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian tentang *burnout* dengan stres kerja pernah dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan (2022) dengan judul “Peran *Burnout* Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Chandra (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Burnout*”. Selanjutnya penelitian serupa juga dilakukan oleh Wari & Widajati (2022) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Karakteristik Individu dan Stres Kerja dengan *Burnout* pada pekerja *aviation security*”. Hal yang membedakan penelitian yang sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan populasi dengan sasaran subjek yang berbeda. Selain itu, peneliti juga melakukan penelitian pada tempat dan tahun yang berbeda dan fokus pekerjaan yang berbeda yang dikerjakan oleh subjek.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. Technomas Internusa Padang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Stres kerja dengan *Burnout* pada karyawan di PT. Technomas Internusa Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Stres kerja dengan *Burnout* pada karyawan di PT. Technomas Internusa Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk mencegah dan mengatasi permasalahan *burnout* kerja yang dialami oleh karyawan dengan cara merilis stres kerja yang dapat meningkatkan *burnout* dengan teknik katarsis dan strategi coping yang lebih tepat.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk membantu mencegah dan mengatasi permasalahan *burnout* pada karyawan

dengan cara membuat program-program yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikis karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang membahas penelitian serupa.