

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Job burnout dapat diartikan sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja (Maslach dan Leiter, 2016). *Job burnout* merupakan kondisi yang muncul karena adanya stres dalam pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. *Job burnout* memiliki tiga dimensi yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian diri. Masing-masing aspek atau dimensi tersebut menunjukkan tingkatan *job burnout* yang dialami oleh seorang pekerja (Salvagioni *et al*, 2017).

Selama dua puluh lima tahun terakhir, kejadian *job burnout* sering ditemukan di beberapa negara seperti Amerika, Belanda, Inggris, Iran, Mesir, Skotlandia, Spanyol, dan Yunani. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rata-rata lebih dari 25% pekerja mengalami *job burnout* kategori berat (Adriaenssens, Gucht, dan Maes, 2015). *Job burnout* banyak terjadi pada berbagai jenis pekerjaan atau profesi (Hu *et al*, 2015). *Job burnout* tidak hanya terjadi pada tenaga kesehatan seperti: dokter, perawat, bidan, dan petugas farmasi (Dugani *et al*, 2018), namun profesi lain seperti: guru (D'Amico *et al*, 2020) dan dosen (Rana dan Soodan, 2019), polisi (Ahmed, 2019), dan pramugari (Li, 2020).

Penelitian Zou, Zhou, Huang, Wang, Li dan He (2015) prevalensi *job burnout* di China sebesar 75,6% dari 618 tenaga kesehatan (36.1% mengalami *job burnout* ringan, 32.2% sedang dan 7.3% berat). Garcia *et al* (2015) menunjukkan bahwa 86% psikiatri di Amerika Serikat mengalami kelelahan emosional tinggi dan 90% psikiatri mengalami depersonalisasi tinggi. Pada penelitian lain di Palestina tahun 2017, prevalensi *job burnout* yaitu: 74,5% dari 444 pekerja mengalami *job burnout* yang tinggi. Sebanyak 64% mengalami kelelahan emosional yang tinggi, 38,1% mengalami depersonalisasi yang tinggi dan 34,6% dari total pekerja mengalami penurunan pencapaian diri (Hamdan dan Hamra, 2017).

Di Indonesia, kejadian *job burnout* telah ditemukan pada berbagai jenis pekerjaan, misal: tenaga kesehatan dan karyawan perkantoran. Sebagai contoh, kasus *job burnout* di Samarinda menunjukkan sebanyak 56% perawat mengalami gejala-gejala *job burnout* (Ramdan, 2017). Karyawan perkantoran baik di bagian manajerial dan non manajerial di Pekanbaru Riau mengalami *job burnout* sedang (*moderate level*) pada aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi serta mengalami penurunan pencapaian diri yang tinggi (Farradinna dan Halim, 2016).

Sejak 2013 WHO telah menyusun perencanaan program kesehatan mental bagi seluruh tenaga kerja secara global hingga tahun 2020. Pada 28 Mei 2019, WHO mulai berfokus pada fenomena *job burnout* karena kejadian tersebut merupakan salah gangguan terhadap kesejahteraan mental yang muncul setelah karyawan mengalami stres kerja kronis atau berkepanjangan.

Adriaenssens, Gucht, dan Maes (2015) menyatakan bahwa fenomena *job burnout* memicu masalah besar dalam lingkup pekerjaan karena dapat menurunkan kesejahteraan kerja, memicu peningkatan absenteisme, menurunkan omset atau pendapatan dan memicu timbulnya penyakit. *Job burnout* adalah kondisi yang merugikan pekerja maupun perusahaan karena dapat menurunkan peformansi dalam bekerja, mengganggu kesehatan fisik maupun psikologis bahkan dapat meningkatkan pengeluaran biaya untuk berobat (Maslach dan Leiter, 2016). Penelitian di beberapa negara pada 36 lokasi tempat kerja menunjukkan bahwa *job burnout* menjadi faktor pemicu timbulnya penyakit seperti: hiperkolesterol, diabetes melitus II, jantung koroner, gangguan muskuloskeletal, pencernaan dan pernapasan (Salvagioni *et al*, 2017).

1.2 Kajian Masalah

Job burnout merupakan variabel yang dipengaruhi oleh *self efficacy* dan stres kerja (Schwarzer dan Hallum, 2008). Singkatnya, *self efficacy* merupakan keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan serta menganggap pekerjaan tersebut sebagai tantangan yang harus dihadapi (Rigotti, Schyns dan Gisela, 2008). *Self efficacy* pada masing-masing individu dapat berbeda-beda. Seseorang dengan *self efficacy* rendah akan lebih rentan mengalami stres kerja dan dapat mendorong timbulnya *job burnout*, dan sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang

tinggi akan semakin memungkinkan pekerja tersebut terhindar dari stres kerja ataupun *job burnout* (Schwarzer dan Hallum, 2008).

Penelitian Rizky dan Afrianty (2018) menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak sesuai serta mampu menimbulkan gangguan kesehatan dan menurunkan produktivitas. Beban kerja tersebut menjadi stressor munculnya stres kerja, namun *self efficacy* menjadi faktor internal dan berperan sebagai *coping stress* bagi pekerja. Semakin tinggi *self efficacy* pekerja maka semakin kecil potensi stres kerja yang dialami pekerja (Schwarzer dan Hallum, 2008). Kemudian stres kerja yang berkelanjutan dalam waktu yang berkepanjangan dapat memicu timbulnya *job burnout* (Khamisa, Oldenburg, Peltzer dan Ilic, 2015).

Job burnout timbul karena adanya banyak faktor lain dari dalam pekerjaan seperti: jam kerja, kerja lembur, tidak ada dukungan dari manajemen (Kumar, 2016), terlalu banyak tuntutan pekerjaan dalam waktu yang singkat (Evans dan Young, 2017), kurangnya penghargaan dari rekan kerja (Grisham, 2018). *Job burnout* juga dipengaruhi oleh kondisi kesehatan pekerja, kondisi kesehatan yang semakin baik akan menekan timbulnya *job burnout* pekerja (Starmer *et al*, 2016).

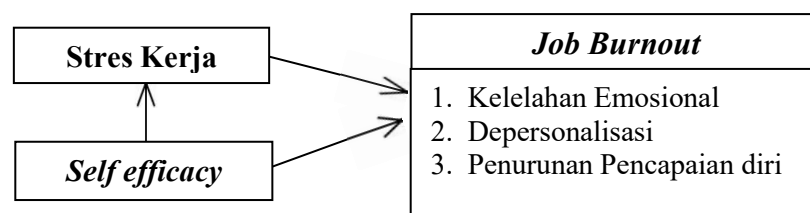
Di Indonesia, kejadian *job burnout* telah ditemukan pada berbagai jenis pekerjaan, misal: tenaga kesehatan. Sebagai contoh, kasus *job burnout* di Samarinda menunjukkan sebanyak 56% perawat mengalami gejala-gejala *job burnout*. Salah satu faktor yang secara signifikan mendorong tingginya angka *job burnout* yaitu beban kerja yang dimiliki oleh pekerja (Ramdan,

2017). Selain beban kerja, *job burnout* juga dipengaruhi oleh tingkatan *self efficacy* pekerja. Sebesar 29,5% *self efficacy* pekerja mampu mempengaruhi tingkatan *job burnout* yang dialami (Pamungkas, 2018). Semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang maka akan menurunkan gejala *job burnout* yang dialami oleh pekerja (Wang, Hall dan Sonia Rahimi, 2015).

Karakteristik individu seperti jenis kelamin, status pernikahan, jenis pekerjaan atau jabatan, dan masa kerja menjadi beberapa faktor yang mendorong tinggi atau rendahnya tingkatan *job burnout* yang dialami pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zou, Zhou, Huang, Wang, Li dan He (2015) menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami *job burnout* lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Selanjutnya, status pernikahan juga turut berperan dalam menimbulkan *job burnout*. Pekerja dengan status bercerai mengalami *job burnout* lebih tinggi dibandingkan pekerja yang masih belum menikah maupun telah menikah. Jenis pekerjaan atau jabatan serta masa kerja secara statistik signifikan berbeda dalam menimbulkan *job burnout* pada pekerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa usia mempengaruhi *job burnout*, semakin tua usia semakin rendah tingkatan *job burnout* yang dialami pekerja (Wang, Liu, Yu, Wu, Chang dan Lie Wang, 2017).

Di Indonesia masih sering ditemukan kasus stres kerja pada berbagai jenis pekerjaan seperti perawat atau tenaga kesehatan dan pekerja perusahaan manufaktur. Di Kabupaten Konawe Kepulauan tercatat sebanyak 20% perawat mengalami stres kerja berat, dan 80% lainnya mengalami stres kerja sedang akibat beban kerja berlebih (Jundillah, Ahmad dan Saktiansyah,

2017). Salah satu perusahaan manufaktur di Surabaya terdeteksi mengalami stres kerja, sebanyak 7% mengalami stres kerja ringan, 60% stres kerja sedang dan 33% mengalami stres kerja berat (Widyastuti, 2017). Stres kerja sering dialami oleh tenaga kerja tidak hanya karena faktor pekerjaan namun juga karena *self efficacy* dalam diri tenaga kerja (Sari dan Handayani, 2017).



Gambar 1.1 Pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* (Schwarzer dan Hallum, 2008)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa *self efficacy* dan/atau stres kerja mempengaruhi *job burnout*. *Self efficacy* secara langsung juga dapat mempengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkatan *self efficacy* akan semakin rendah potensi stres kerja maupun *job burnout* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* akan semakin tinggi potensi stres kerja maupun *job burnout* yang dialami oleh karyawan (Schwarzer dan Hallum, 2008).

Kejadian stres kerja maupun *job burnout* sering terjadi di berbagai perusahaan termasuk perusahaan multinasional. Perusahaan multinasional memiliki tuntutan yang tinggi untuk menghasilkan produk barang ataupun jasa yang berkualitas tinggi dan bertaraf nasional maupun multinasional. Salah satu perusahaan multinasional di Indonesia yaitu PT. Albea Rigid

Packaging Surabaya yang bergerak di bidang manufaktur. Perusahaan ini menentukan target pekerjaan bagi setiap karyawan yang mendorong karyawan untuk memenuhi seluruh tuntutan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini yang menjadi salah satu stressor timbulnya stres kerja ataupun *job burnout*.

Studi pendahuluan di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya pada tanggal 31 Oktober 2019 menunjukkan bahwa terdapat 72,2% dari 18 pekerja mengalami stres kerja tingkat sedang yang disebabkan oleh stressor beban kerja berlebih kuantitatif maupun kualitatif, konflik peran dan pengembangan karir. Kondisi ini apabila dibiarkan dan berlangsung dalam waktu yang lama dapat menimbulkan *job burnout*. Hasil observasi dan wawancara dengan pekerja tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah pekerja tersebut mengalami gejala yang mengarah kepada *job burnout*. Indikator terkait kejadian *job burnout* yang dialami pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya yaitu munculnya kelelahan di setiap akhir pekerjaan dan perasaan ingin segera mengakhiri pekerjaan sebesar 62,5% dari 18 pekerja. Selain itu, sekitar 20% dari pekerja tersebut mengalami kelelahan ketika bangun pagi atau sebelum bekerja. Kondisi pekerja tersebut menggambarkan gejala *job burnout* sesuai dengan gejala yang dipaparkan teori *job burnout* dari Maslach.

Pekerja yang mengalami stres kerja akan berpotensi untuk mengalami *job burnout* dan kondisi tersebut lebih serius apabila dibandingkan ketika pekerja mengalami stres kerja. Pekerja yang mengalami *job burnout*

memeiliki risiko untuk mengalami penyakit seperti: hiperkolesterol, diabetes melitus II, jantung koroner, gangguan muskuloskeletal, pencernaan dan pernapasan (Salvagioni *et al*, 2017). Berdasarkan penjabaran teori dan hasil penelitian-penelitian terdahulu, diketahui bahwa stres kerja dan *job burnout* merupakan faktor risiko yang mampu mengganggu kesehatan pekerja, sehingga perlu dilakukan analisis mengenai pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kajian masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya? ”.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh *self efficacy* dan stres kerja terhadap *job burnout* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor individu meliputi: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status pernikahan pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

2. Mengidentifikasi *self efficacy* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
3. Mengidentifikasi stres kerja pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
4. Mengidentifikasi *job burnout* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
5. Menganalisis pengaruh faktor individu terhadap stres kerja pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
6. Menganalisis pengaruh faktor individu terhadap *self efficacy* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
7. Menganalisis pengaruh faktor individu terhadap *job burnout* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
8. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
9. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *job burnout* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.
10. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* pada pekerja di PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bahan referensi dalam keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja khususnya mengenai *self efficacy*, stres kerja dan *job burnout* di

perusahaan untuk meningkatkan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Sebagai acuan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk mendukung peningkatan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

1.5.2 Manfaat Terapan

1. Memberikan gambaran mengenai pengaruh *self efficacy*, dan stres kerja terhadap *job burnout* pada pekerja sehingga dapat meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap seluruh pekerja.
2. Sarana untuk menerapkan ilmu, meningkatkan kemampuan di bidang penelitian, pengetahuan, wawasan, pengalaman, serta penyusunan hasil penelitian.
3. Sarana bagi peneliti untuk mengkaji permasalahan serta melakukan pemecahan masalah tentang kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan khususnya tentang stres kerja dan *job burnout* pada pekerja di perusahaan.
4. Sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam memperbaiki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya pada manajemen stres dan *job burnout*.