

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan terkini, manusia berusaha keras untuk meningkatkan kualitas hidup demi memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Semakin berkembangnya teknologi, menjadi pemicu berkembangnya industri sekarang ini dan membuat tuntutan pekerjaan semakin meningkat. Tuntutan pekerjaan yang meningkat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, sehingga hal tersebut membutuhkan keahlian dan kekuatan ekstra. Tak jarang seseorang yang dituntut bekerja ekstra mengalami jenuh dalam bekerja.

SDM merupakan aset bagi keberlangsungan perusahaan atau institusi. SDM terdiri dari individu-individu produktif yang kemampuannya perlu terus diasah dan dikembangkan melalui pelatihan serta program pengembangan lainnya. Hal ini ditegaskan oleh Susan (2019) yang mendefinisikan SDM sebagai aset perusahaan yang digerakkan oleh individu-individu produktif. Peran SDM sangat krusial dalam menunjang keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan kontribusi individu-individu yang membentuk SDM tersebut. Dengan kata lain, perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan sejalan dengan kualitas dan efektivitas SDM-nya. Tanpa adanya SDM yang handal dan terampil, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, seperti teknologi, modal, dan infrastruktur, akan menjadi tidak efektif dan tidak mampu mencapai tujuan organisasi. Ketiadaan SDM yang kompeten akan menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maeran dkk. (dalam Pratama & Huwae, 2023).

Pentingnya pengembangan dan pemeliharaan karyawan telah ditekankan oleh Hidayati dkk. (2008) yang menyoroti perlunya investasi berkelanjutan dalam SDM untuk memastikan keberhasilan perusahaan. Lebih lanjut, Abdullah (2014) mengidentifikasi berbagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia, yang jika dikembangkan secara optimal, akan memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi. Potensi-potensi tersebut meliputi:

a) Kemampuan Fisik: Kemampuan fisik merupakan aset dasar yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. b) Kemampuan Psikis: Aspek psikis karyawan, meliputi semangat kerja, motivasi, karakter, inspirasi, inovasi, dan kejujuran, merupakan faktor penentu dalam kualitas kinerja. c) Kemampuan Karakteristik: Karakteristik individu, yang mencakup kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan sosial, berperan penting dalam menentukan kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah. d) Kemampuan Pengetahuan dan Keterampilan: Pengetahuan yang relevan dan keterampilan yang terampil memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan berkualitas. e) Pengalaman Hidup: Pengalaman hidup karyawan, baik di internal maupun eksternal, memberikan wawasan dan perspektif yang berharga dalam menghadapi berbagai situasi dan permasalahan.

Biasanya, saat individu merasa jenuh dalam pekerjaan, mereka cenderung mengungkapkan keluhan, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun emosional. Keluhan tersebut seringkali memicu usaha untuk menanggulangnya, dimana individu berupaya mengelola jenuh tersebut dengan berbagai cara. Namun, tidak semua orang berhasil mengatasi jenuh tersebut meskipun telah berusaha.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia (Depnakertrans RI) yang dikutip oleh Anjelia & Nursia (2022), angka kecelakaan kerja di Indonesia sangat mengkhawatirkan, yaitu rata-rata terjadi 414 kasus setiap harinya. Dari jumlah tersebut, sebesar 27,8% disebabkan oleh faktor kelelahan kerja. Angka ini menunjukkan betapa signifikannya dampak kelelahan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia. Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat potensi kerugian yang besar, baik dari sisi manusia maupun ekonomi. Kelelahan kerja merupakan salah satu contoh nyata dari masalah kesehatan yang dapat timbul akibat pekerjaan. Kondisi kelelahan yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas kerja, tetapi juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh data Depnakertrans RI.

Penelitian O'Neill dan Panuwatwanich (2013) mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya korelasi antara kelelahan kerja dan penurunan

produktivitas. Kelelahan yang dialami pekerja dapat mengurangi konsentrasi, memperlambat reaksi, dan menurunkan kualitas pekerjaan. Akibatnya, efisiensi kerja menurun, terjadi peningkatan kesalahan, dan akhirnya berdampak pada kerugian ekonomi bagi perusahaan.

Laporan dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang dikutip oleh Anindya (2017) menyajikan data yang memprihatinkan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di tingkat global. Data tersebut menunjukkan bahwa setiap 15 detik, satu pekerja di dunia meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Lebih mengejutkan lagi, setiap 15 detik pula, sebanyak 160 pekerja mengalami sakit atau cedera yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Statistik ini menggarisbawahi tingginya angka kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja di seluruh dunia, serta mendesak perlunya peningkatan upaya pencegahan dan perlindungan bagi para pekerja. Kelelahan fisik dan mental dapat secara signifikan mengurangi kemampuan kognitif dan fisik pekerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan. Ketika pekerja dalam keadaan lelah, konsentrasi mereka menurun, waktu reaksi mereka melambat, dan kemampuan pengambilan keputusan mereka terganggu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan ancaman serius bagi karyawan sebuah perusahaan.

Gold & Roth (2013) menyatakan bahwa *burnout* (kelelahan kerja) adalah sindrom yang berasal dari persepsi individu terhadap kebutuhan yang tidak terpenuhi dan harapan yang tidak terpenuhi. Kondisi ini ditandai dengan kekecewaan progresif, dengan gejala psikologis dan fisik terkait yang mengurangi harga diri seseorang. Sedangkan, menurut Maslach (1993) *burnout* di artikan sebagai sindrom psikologis yang terkait dengan kelelahan emosi, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi yang terjadi di antara karyawan yang bekerja dengan perusahaan sesuai dengan kapasitasnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan fenomena kelelahan yang dialami karyawan sebagai akibat dari banyaknya masalah dalam pekerjaannya sehingga mengalami stres kerja dan belum berhasil dikelola.

Tarwaka & Sudiajeng (2004) menyebutkan *burnout* disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun

psikologis. Faktor-faktor tersebut meliputi: perasaan bosan dan jenuh di tempat kerja, jam kerja yang terlalu panjang dan melelahkan, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung, serta faktor-faktor psikologis seperti tekanan mental dan stres yang berkepanjangan.

Lebih lanjut, Juhnisa & Fitria (2020) mengidentifikasi salah satu faktor penting yang berkontribusi pada munculnya *burnout* pada karyawan, yaitu ketidaksesuaian antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Ketidaksesuaian ini dapat berupa kurangnya dukungan dari atasan, baik dalam bentuk bimbingan, apresiasi, maupun bantuan dalam mengatasi masalah pekerjaan.

Hasil survei Gallup Workplace oleh Nink (2018) yang melibatkan 7.500 karyawan di Amerika Serikat mengungkapkan fakta mengejutkan tentang tingginya angka *burnout* di lingkungan kerja. Survei tersebut menunjukkan bahwa 73% responden menunjukkan gejala *burnout*, meskipun dengan tingkat keparahan yang berbeda-beda. Situasi serupa juga terjadi di Jerman, Pendell (2016) di mana data menunjukkan bahwa 4,1 juta karyawan mengalami tekanan mental dan kelelahan emosional yang cukup berat.

Berdasarkan data dari Ceoworld Magazine oleh Wright (2020) Indonesia tepatnya di Kota Jakarta menempati peringkat 6 dari 69 negara yang mengalami *burnout*. Kemudian data dari CNNIndonesia.com (2021), sebanyak 77,3 persen orang pernah mengalami *burnout*. Hal tersebut diakibatkan oleh keharusan *standby* atau siap siaga selama 24 jam menjadi penyebab terbanyak (46,7 persen), kemudian disusul oleh banyaknya limpahan pekerjaan (38,7 persen) dan *meeting* yang dilakukan terus-menerus (14,6 persen). Sedangkan data di Jawa Timur peneliti belum menemukan.

Seperti yang dikatakan di atas, jam kerja yang lama rentan membuat seseorang membuat *burnout*. Ini terjadi pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu seperti pada sektor pertambangan. Jam kerja pada pertambangan biasanya mempunyai jam kerja sendiri karena tempatnya yang terletak di tempat yang susah diakses, maka tidak bisa dengan jam kerja dan istirahat pada umumnya. Hal ini tertulis pada Pasal 78 ayat (4) Undang-undang (UU) nomor 13 tahun 2003

bahwasanya Jam kerja pada pertambangan maksimal 8 jam kerja dalam sehari dengan waktu kerja selama 5 hari dalam seminggu atau 7 jam kerja dalam sehari dengan waktu kerja 6 hari selama seminggu, untuk lembur sendiri maksimal 3 jam dalam sehari.

Pertambangan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang kompleks dan terintegrasi, dimulai dari tahap awal penyelidikan dan penelitian potensi sumber daya mineral atau batu bara di suatu wilayah. Proses ini meliputi tahapan eksplorasi yang mendalam untuk menentukan cadangan yang ekonomis dan layak untuk dieksploitasi. Setelah itu, dilakukan studi kelayakan yang komprehensif untuk memastikan aspek teknis, ekonomi, dan lingkungan terpenuhi sebelum pembangunan infrastruktur pertambangan dimulai. Konstruksi tambang sendiri melibatkan perencanaan dan pembangunan fasilitas penunjang operasional pertambangan, seperti jalan akses, instalasi pengolahan, dan infrastruktur lainnya. Selanjutnya, proses penggalian dan pengolahan mineral atau batubara dilakukan untuk menghasilkan produk siap jual. Tahapan pemurnian bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan nilai jual produk tambang. Setelah itu, produk tambang diangkut ke berbagai lokasi pemasaran dan kemudian dilakukan penjualan kepada konsumen atau pihak lain yang membutuhkan. Sebagai bagian yang tak kalah penting, kegiatan pasca tambang juga dilaksanakan untuk memulihkan lingkungan yang terdampak aktivitas pertambangan dan memastikan keberlanjutan lingkungan hidup di wilayah tersebut. Semua rangkaian kegiatan ini diatur dan diawasi oleh Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 dalam tentang Pertambangan Mineral dan Batubara, yang bertujuan untuk mengawasi seluruh aspek kegiatan pertambangan di Indonesia (Makmur, 2017).

Pertambangan memiliki resiko terhadap lingkungan dan kesehatan manusia. Dari segi lingkungan, aktivitas pertambangan dapat menyebabkan pencemaran akibat limbah yang dihasilkan, sedangkan pada kesehatan manusia, para penambang dapat mengalami gangguan kesehatan, terutama masalah fungsi paru-paru akibat paparan debu dari tanah. Debu yang dihasilkan dapat menyebabkan keluhan iritasi pada mata dan gangguan pada saluran pernapasan serta mempengaruhi fungsi paru (Ningrum, 2017).

Salah satu perusahaan yang bekerja di lingkungan pertambangan adalah PT. X. PT. X merupakan pertambangan yang memproduksi hasil tambang yakni *limestone* (batu gamping). Perusahaan ini berlokasi di Desa Butoh, Kecamatan Rengel, Kabupaten Tuban. Perusahaan ini memiliki 3 divisi diantaranya divisi *engineer*, divisi humas, dan divisi produksi. Divisi *engineer* berfokus dalam mengukur atau mengetahui bahan galian yang ada di dalam tanah dan seberapa berpotensi untuk ditambang. Kemudian divisi humas menjadi bagian pelaporan pada Dinas Energi Sumber Daya Mineral yang dilakukan dalam periode bulanan, 3 bulanan, dan tahunan. Divisi produksi merupakan divisi yang memproduksi pedel (tanah uruk) dan batu gamping untuk dijual ke pembeli. Berdasarkan pengamatan awal penulis, didapatkan data awal bahwasanya pada divisi produksi dibutuhkan tingkat ketelitian dan keterampilan tinggi dalam mengoperasikan alat berat, serta berada di lingkungan kerja yang berhadapan langsung dengan panas terik dan debu, sehingga tingkat kelelahan lebih banyak dialami pada pekerja dalam divisi produksi.

Divisi produksi pada PT. X terbagi menjadi beberapa tingkatan pekerja diantaranya pengawas lapang, mekanik, *helper* mekanik, juru las, *helper* juru las, operator alat berat, *helper* operator alat berat, checker, admin, dan sopir truk perusahaan. Bagian mekanik, *helper* mekanik, juru las, *helper* juru las, operator alat berat, *helper* operator alat berat merupakan inti dari divisi produksi. Mereka berhadapan langsung dengan alat berat yakni *excavator*, *breaker*, dan *dozer*. Mekanik bertugas memperbaiki atau melakukan perawatan dari unit *excavator*, *breaker*, dan *dozer* yang ada di perusahaan, perawatan dan pengecekan dilakukan setiap hari, mulai dari penggantian oli, filter, pengisian solar, dll. Selanjutnya juru las bertugas melakukan pengelasan setiap alat berat jika diperlukan. Contoh dari pengelasan yang sering dilakukan yaitu pengelasan *track* (roda) *excavator*, pengelasan *bucket*, dll. Kemudian operator alat berat bertugas mengemudikan alat berat yang ada di perusahaan. Lalu *helper* mekanik bertugas membantu mekanik dalam melakukan perbaikan alat berat, kemudian *helper* juru las bertugas membantu juru las melakukan pengelasan, dan terakhir *helper* operator alat berat

bertugas membantu operator membersihkan alat berat, serta menggantikan tugas operator ketika operator istirahat atau kelelahan.

Pada pasal 3 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) Peneliti menemukan bahwasanya karyawan dipekerjakan 8 jam setiap hari. Namun, tiap karyawan tetap harus bersiap untuk bergantian lembur kerja, mengingat jam kerja perusahaan yang beroperasi dari jam 04.00 hingga 17.00. Kemudian perusahaan menetapkan waktu kerja yang dilakukan setiap hari tanpa adanya hari libur. Karyawan divisi produksi terutama pada bagian operator alat berat diharuskan untuk fokus dalam mengoperasikan alat berat yakni *excavator, breaker, dan dozer*. Jam kerja yang tinggi dalam mengoperasikan alat berat akan membuat karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja. Miyanti mengatakan bahwa karyawan yang mengoperasikan alat ataupun kendaraan lebih dari 8 jam akan membuat karyawan merasa bosan atau jenuh (Miyanti, 2019).

Maslach dkk. (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi yang ditandai oleh tiga dimensi utama: kelelahan emosional yang mendalam, yang mencerminkan keadaan kehabisan energi dan sumber daya emosional; depersonalisasi, yaitu sikap sinis dan tidak berperasaan terhadap orang lain, khususnya mereka yang menjadi objek pekerjaan; dan penurunan prestasi kerja individu, yang ditunjukkan oleh penurunan produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif. Sementara itu, Lee & Ashforth (1996) telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, meliputi ambiguitas peran (ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab), konflik peran ganda (permintaan peran yang saling bertentangan), stres kerja yang intens, beban kerja yang berlebihan, dan kurangnya dukungan sosial dari lingkungan kerja. Penelitian ini secara khusus memfokuskan analisisnya pada stres kerja sebagai salah satu faktor dominan yang diduga menyebabkan *burnout* pada karyawan di bagian produksi PT. X.

Widyasari (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang memengaruhi baik kondisi fisik maupun psikis seseorang. Keadaan ini muncul sebagai respons terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk mengatasinya. Akibatnya, stres kerja dapat menghambat kinerja dan mengganggu kelancaran aktivitas pekerjaan secara

menyeluruh. Pandangan yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Vanchapo (2020), yang memandang stres kerja sebagai reaksi emosional yang muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara beban kerja yang harus ditanggung dengan kemampuan individu untuk menghadapi dan mengatasi tekanan tersebut.

Menurut Ariyani, Citriadin & Ismail (2020), terdapat tiga kategori utama penyebab stres atau yang disebut sebagai stresor, yang dapat ditemukan di lingkungan kerja. Kategori pertama adalah faktor pribadi. Ini mencakup berbagai aspek kehidupan individu, seperti masalah yang berkaitan dengan keluarga, situasi ekonomi dalam rumah tangga, serta karakteristik kepribadian individu itu sendiri. Contoh-contoh masalah pribadi yang dapat memicu stres di tempat kerja termasuk ketegangan dalam hubungan pernikahan, persoalan perceraian, serta tantangan dalam mengasuh anak-anak yang sulit diatur atau disiplin. Selain itu, faktor ekonomi, seperti ketidakcukupan penghasilan, juga turut berperan.

Kategori kedua adalah faktor organisasi. Ini berkaitan dengan berbagai elemen di lingkungan kerja, termasuk jenis pekerjaan, peran yang diemban, serta interaksi dan hubungan antar karyawan. Misalnya, pekerjaan yang bersifat monoton dan rutin, yang menuntut kecepatan pengerjaan dalam kondisi lingkungan kerja yang bising dan tidak nyaman, dapat menjadi sumber stres. Tuntutan peran yang tidak jelas atau bertentangan dengan nilai-nilai pribadi karyawan juga bisa menambah tekanan. Lebih jauh lagi, ketidakcocokan dalam hubungan kerja antara rekan-rekan, terutama jika diwarnai oleh konflik baik mental maupun fisik, dapat memperburuk keadaan. Kategori ketiga adalah faktor-faktor lingkungan, seperti kondisi perekonomian, situasi politik, dan kemajuan teknologi yang membawa ketidakpastian, dapat menjadi penyebab munculnya stres di tempat kerja.

Stres kerja ini dapat terlihat melalui berbagai gejala, seperti penurunan produktivitas, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, perubahan dalam pola makan, serta peningkatan perilaku merokok atau konsumsi alkohol, rasa gelisah, dan gangguan tidur (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2015) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai stres kerja dalam kerangka penelitian ini, yang mencakup (1) Gejala Fisiologis; (2) Gejala Psikologis; (3) Gejala Perilaku.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dengan *burnout*. Salah satunya adalah penelitian Yunita Rahmawati (2013) dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan *Burnout* pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama”, penelitian tersebut mengungkapkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan *burnout* pada pekerja perusahaan batu bara. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *burnout* pada pekerja bagian operator. Penelitian tersebut berlokasi di Kalimantan Timur yang menjadi pembeda dari penelitian penulis yang berlokasi di Tuban.

Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Anjelia (2023) dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi (IBT) UTU”, yang menyebutkan terdapat keterkaitan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan, Penelitian tersebut mengambil subjek penelitian yakni pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi yang berlokasi di Meulaboh, Aceh Barat, hal ini merupakan pembeda dari penelitian penulis yang mengambil subjek pekerja tambang yang berlokasi di Tuban, Jawa timur.

Kemudian penelitian oleh Fillhumaam, Nurahaju & Nurcholis (2019) dengan judul “Hubungan Stres Kerja dan Kepribadian dengan *Burnout* pada Anak Buah Kapal (ABK) KRI “X” TNI Angkatan Laut Surabaya”, menyebutkan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dan *burnout* pada ABK. Penelitian tersebut mengangkat kepribadian sebagai variabel X2 dengan subjek penelitian yang merupakan anak buah kapal. Hal ini merupakan pembeda dari penelitian penulis yang tidak menyertakan Variabel X2 dan menggunakan subjek penelitian pekerja pertambangan.

Lalu hasil penelitian lain yaitu penelitian dari Marisa & Utami (2021) dengan judul “Kontribusi Stres Kerja dan *Hardiness* pada *Burnout* Pekerja”, yang menyebutkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel *burnout*. Penelitian tersebut menggunakan *hardiness* sebagai variabel X2 sehingga menjadi pembeda dari penelitian penulis yang tidak menyertakan variabel X2.

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan *burnout* pada karyawan bagian produksi PT. X.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang ada dalam latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan *burnout* pada karyawan divisi produksi PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada agar dapat memperkuat pemahaman yang lebih mendalam serta mendukung teori-teori yang relevan dengan Psikologi Industri dan Organisasi khususnya dalam konteks *burnout* dan stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. Bagi subjek

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai masalah terkait stres kerja dan *burnout* agar karyawan yang mengalami dapat mengelola stres kerja serta meminimalisir datangnya stres kerja.

B. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai stres kerja dan *burnout* yang terjadi pada karyawan, agar perusahaan PT. X dapat mengevaluasi dan mengurangi stres kerja yang dapat menyebabkan *burnout*.

C. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti di masa mendatang, agar penelitian stres kerja dan *burnout* ini dapat dikaji lebih mendalam dan lebih luas lagi.