

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Berdasarkan UU RI nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Buruh seringkali dianggap hanya pekerjaan kasar di perusahaan tetapi pada kenyataannya tidak demikian, semua orang yang bekerja di bawah pemerintahan, kekuasaan orang lain serta menerima upah juga dikatakan sebagai buruh (Sudjana, 2002).

Menurut Putra (2018) buruh dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, Hasibuan (2017) menambahkan kinerja buruh diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan keterampilan serta ketelitian yang tinggi terhadap pekerjaannya demi menjaga citra perusahaan. Menurut Spector (2021) pada kenyataannya, apabila buruh tidak mampu beradaptasi dengan memiliki keterampilan serta ketelitian yang tinggi, akan sulit melepaskan diri dari tekanan di tempat kerja yang dihadapi dalam jangka waktu yang panjang akan berimbas pada kelelahan kerja (*Burnout*).

Menurut artikel yang diterbitkan di Voaindonesia (2022) buruh pabrik rentan mengalami *burnout* dikarenakan beban kerja yang dihadapi sangat tinggi dikarenakan kebanyakan perusahaan menggunakan sistem kerja target sebagai faktor dominan yang menciptakan kondisi ini. target yang tinggi membuat

perusahaan tidak memberikan kompromi, dan pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak ramah dengan kehidupan pribadi buruh tersebut. Menurut Vivi Mahardika selaku ketua Konfederasi Serikat Pekerja Nasional buruh pabrik memiliki beban kerja yang sangat tinggi bahwa di beberapa pabrik buruh tidak berani meminta izin untuk buang air kecil karena takut akan mempengaruhi produktivitasnya dan berdampak pada kemampuan memenuhi target yang ditetapkan.

Maslach & Leiter (2008) Mengartikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional dan mental. Menurut Gold dan Roth (2013) *burnout* merupakan sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu dan dari perbedaan yang signifikan antara usaha dan reward, persepsi ini dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu dan sosial. Potter (Dimitrios & Konstantinos, 2014) menjelaskan gejala *burnout* meliputi ketidakpuasan, sering protes, depresi, ledakan depresi, menarik diri dari lingkungan, tidak efisien di tempat kerja dan keluarga, memiliki masalah kesehatan, kebiasaan makan berubah, perasaan rendah diri, tekanan dari keluarga, melihat rekan kerja sebagai musuh.

Menurut Greenberg dan Baron, (2003) dampak individu mengalami *burnout* ialah berkurangnya selera humor, mengabaikan waktu, kerja terus menerus, mengalami sakit secara, menarik diri dari lingkungan sosial, menurunnya kinerja, menggunakan obat, merubah kepribadian. Menurut Cat dkk. (2014) perusahaan yang pernah mengalami permasalahan yang berkaitan *burnout* membuat loyalitas buruh menurun, tingkah kepuasaan dalam bekerja menurun

serta melonjaknya biaya kesehatan yang dikeluarkan dalam perusahaan. Dalam pandangan Wardhana (2018) perusahaan dapat mempertimbangkan strategi-strategi untuk mengelola *burnout* pada buruh meliputi: seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi perusahaan, penawaran cuti panjang atau masa sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah atau bepergian) kepada buruh dan penyelenggara program-program kesejahteraan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek berinisial (P) pada tanggal 6 Maret 2023, subjek yang berprofesi sebagai buruh bagian produksi kurang lebih 1 tahun. Ia menceritakan bahwa pekerjaannya menguras tenaga yang membuatnya sering kekurangan energi dan tidak memiliki semangat untuk berangkat kerja, ia juga sering berprasangka buruk kepada rekan kerjanya dan tidak peduli dengan lingkungan kerja. Menurut subjek hal tersebut terjadi karena beban kerja yang terlalu berat serta diharuskan untuk selalu fokus, aturan perusahaan yang menurutnya terlalu ketat yang dapat memicu stress dan hilangnya konsentrasi dalam bekerja yang membuat subjek tidak pernah merasa puas dengan hasil pekerjaannya.

Wawancara kedua dengan subjek berinisial (K) yang dilakukan pada 7 Maret 2023 mengungkapkan bahwa subjek, yang bekerja di bagian produksi. Subjek merasakan kelelahan emosional yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang singkat. Kelelahan ini mempengaruhi kondisi fisik subjek, seperti berkurangnya energi dan mudah lelah. Kelelahan juga berdampak

negatif pada kondisi mental subjek, seperti sulit berkonsentrasi. Subjek merasa tertekan dan frustrasi karena beban kerja yang tinggi, yang menyebabkan sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan orang-orang di sekitarnya. Subjek menjadi tidak peduli dengan pekerjaannya dan tidak sensitif terhadap orang lain. Hal ini menunjukkan adanya depersonalisasi, yaitu sikap acuh tak acuh dan tidak sensitif terhadap orang lain. Subjek mengungkapkan bahwa kinerjanya dalam bekerja mengalami penurunan. Penurunan ini dapat dikaitkan dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi yang dialami subjek.

Wawancara ketiga dengan subjek berinisial (R) pada 8 Maret 2023 yang merupakan buruk bagian produksi. Subjek mengungkapkan bahwa menjadi buruh pabrik sangat menguras energi. Kelelahan ini dapat terlihat dari pernyataan subjek bahwa ia mudah tersinggung dan tidak bisa mengontrol diri. Subjek juga merasa bosan dan tidak efisien dalam lingkungan kerjanya. Subjek menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa timbal balik yang memadai menyebabkan dirinya kehilangan semangat ketika bekerja. Hal ini menunjukkan adanya depersonalisasi, di mana subjek merasa tidak ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Subjek mengungkapkan bahwa ia bekerja 10 jam setiap hari dan memiliki sedikit waktu untuk beristirahat atau berkumpul dengan keluarga. Subjek seringkali bekerja pada hari libur, yang menghambat kemampuannya untuk mengatur jadwal kegiatan di luar pekerjaannya. Hal ini menunjukkan penurunan pencapaian prestasi pribadi, di mana subjek merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Casserley & Megginson (2009) berpendapat bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* pada karyawan. Dilanjut oleh Fry & Yang (2018) fenomena *burnout* yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Affandi (2018) beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan jika dapat diselesaikan, maka produktivitas yang efisien dapat terjaga.

Beban kerja buruh yang berlebihan akan menghambat prestasi serta kinerja tenaga kerja karena buruh mengalami ketidakseimbangan (Musdalifah, 2017). Hart (2006) menambahkan jumlah pekerjaan individu yang melebihi kemampuan fisik dan non-fisik serta waktu yang tersedia, dapat menimbulkan stress kerja yang berkepanjangan. Hal ini dapat terjadi apabila tugas yang diberikan oleh suatu organisasi tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “hubungan beban kerja terhadap *burnout syndrome* pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah” menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome*. Didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati & Istiqomahi (2021) yang berjudul “Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Perawat” menunjukkan semakin rendah beban kerja seseorang maka semakin

rendah tingkat *burnout* orang tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tinggi beban kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat *burnout* orang tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi buruh mengalami *burnout* atau tidak adalah *work life balance*. Delecta (2011) mendefinisikan *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Menurut McShane dan Glinow (2020) *work life balance* yang baik adalah sejauh mana individu dapat meminimalkan konflik antara tuntutan pekerjaan maupun tuntutan di luar pekerjaan. Sebaliknya Kelliher dkk, (2019) berpendapat jika *work life balance* karyawan tidak dapat tercipta maka akan menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Menurut Sirgy dan Lee (2018) *Imbalance* adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stress yang mengakibatkan kelelahan kerja, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup.

Artikel yang dimuat di Forbes.com (2022) menjelaskan bahwa *work-life balance* pada pekerja sangat penting. studi yang dilakukan oleh Henley Business School terkait penetapan 4 hari kerja dalam seminggu pada 72 perusahaan dengan 3.300 pekerja di Inggris menunjukkan hasil 34 persen produktivitas pekerja meningkat dan 15 persen meningkat drastis. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan yang bekerja empat hari seminggu memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, merasa lebih bahagia, dan memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas yang menyenangkan. Selain itu, program empat hari kerja

seminggu dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dengan lebih banyak waktu untuk fokus pada tugas penting dan meningkatkan konsentrasi. Studi tersebut juga menemukan bahwa program ini dapat mengurangi stres karyawan, dengan lebih banyak waktu untuk bersantai dan menghabiskan waktu dengan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Purba (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit” menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara *work life balance* dengan *burnout*. Didukung pula penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Nio (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan *Burnout* Pada Karyawan Di PT Wom Finance Pusat Jakarta” menunjukkan semakin rendah *work life balance* seseorang maka semakin tinggi tingkat *burnout* orang tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tinggi *work life balance* seseorang maka semakin rendah juga tingkat *burnout* orang tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dan *Work Life Balance* dengan *burnout* pada Buruh”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris mengenai hubungan antara beban kerja dan *worklife balance* dengan *burnout* pada buruh.

### C. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri tentang *burnout* buruh ditinjau dari beban kerja dan *work life balance*.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi buruh

Hasil penelitian ini dapat memberi pengetahuan serta informasi mengenai hubungan antara beban kerja dan *work life balance* dengan *burnout* pada buruh.



b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan serta informasi terkait hubungan antara beban kerja dan *work life balance* dengan *burnout* pada buruh yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan terkait.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, terutama penelitian yang meneliti hubungan antara beban kerja dan *worklife balance* dengan *burnout* pada buruh.