

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan zaman di tengah era globalisasi ini, meningkatkan perubahan tatanan kehidupan sosial yang beriringan dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri di berbagai negara sedang dalam kondisi menghadapi banyak tantangan diantaranya kemajuan teknologi terjadi secara pesat, berbagai peraturan pemerintah, dan peningkatan persaingan baik dari nasional maupun internasional. Dengan adanya berbagai tantangan tersebut terdapat pihak-pihak yang belum siap menghadapi ancaman disrupsi dalam menghadapi perkembangan dan adaptasi dalam dunia kerja terutama bagi tenaga kerja (Dindi & Damastuti, 2022). Selain itu, sejak masa pandemi para pekerja kantoran / *white-collar worker* dipaksa untuk transisi ke tren pola kerja baru *remote working* yang menyebabkan peningkatan beban kerja pada pekerja hingga 43,8% dan banyaknya *work-family conflict* yang tinggi 44,3% (Maziyya et al., 2021).

Beban kerja dengan tuntutan yang berlebihan merupakan bagian dari masalah kesehatan kerja, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap psikososial pekerja. Bahaya psikososial pekerja merupakan bagian dari aspek desain pekerjaan dan organisasi pekerjaan, yang juga disertai konteks sosial dan lingkungan yang kemudian dapat mengakibatkan terjadinya potensi psikologi maupun fisik (ILO, 2016). Pekerja yang bekerja dengan kondisi tidak sehat atau memiliki keluhan terhadap penyakit akan menurunkan produktivitas pekerja dimana hal tersebut dapat merugikan perusahaan serta karyawan itu sendiri. Salah satu dampaknya yaitu para pekerja mengalami stress kerja berlebih yang dapat mengakibatkan kejenuhan (Pajow et al., 2020).

Kejenuhan kerja / *burnout* merupakan salah satu kondisi akibat respon stress yang berkelanjutan dan ditandai adanya kelelahan emosional dan hilangnya rasa kepuasan pribadi. Hanya 39% negara yang mengakui bahwa *burnout syndrome* merupakan bagian dari penyakit akibat kerja dan Denmark, Prancis, Latvia,

Portugal, Swedia merupakan negara yang telah mengakui dan memberikan kompensasi untuk pekerja dengan penderita *burnout* (Lastovkova et al., 2018). Pada penelitian yang dilakukan pada pekerja di Mexico ditemukan 15,9% mengalami kejenuhan kerja, 34,8% pekerja lainnya berisiko tinggi dan kelompok pekerja sektor swasta memiliki persentase tinggi mengalami kejenuhan sebesar 18,1% (Martínez-Mejía et al., 2020). Selain itu, penelitian mengenai *burnout* yang dilakukan pada populasi pekerja dari perwakilan 3 organisasi besar di Finlandia menyatakan bahwa tuntutan/ beban kerja berpengaruh terhadap kasus kejenuhan kerja (Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Di Indonesia, berdasarkan penelitian pada anggota polisi tahun 2018, dinyatakan sebanyak 38,2% anggota polisi mengalami *burnout* sedang (Maidisanti, 2018). Selain itu, dalam sektor perkantoran pada tahun 2021 dihasilkan sebanyak 75,9% staf yang pekerjaannya berhubungan langsung dengan komputer/laptop mengalami kejenuhan tingkat sedang, kondisi tersebut tidak dapat dikatakan dalam keadaan yang cukup baik tetapi sudah diperlukannya tindakan perbaikan sebelum mengakibatkan penurunan kinerja (Masduki et al., 2021). Selain itu di Indonesia sendiri penelitian mengenai kejenuhan kerja kebanyakan dilakukan pada pekerja pelayanan seperti tenaga kesehatan.

Berbagai bidang pekerjaan memiliki potensi menyebabkan kejenuhan pada pekerjanya. Faktor-faktor yang melatar belakangi kejenuhan kerja ini cukup beragam. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa, kejenuhan kerja disebabkan oleh faktor individual dan juga faktor situasional. Faktor individual yang diantaranya mempengaruhi dan menjadi latar belakang kejenuhan kerja diantara adalah usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Selain itu faktor-faktor situasional lainnya seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik jabatan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh terhadap kejenuhan kerja yang dialami pekerja, dan lebih tepatnya terhadap faktor risiko terjadinya hal tersebut (Maslach et al., 2001). Oleh sebab itu, beban kerja mental memiliki pengaruh yang didukung oleh lingkungan dan tuntutan kerja yang menjadi stressor di tempat kerja, terutama pada *white collar worker* yang lebih mengandalkan proses kognitif dari pada fisik.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan yang berfokus menjalankan kegiatan usaha untuk optimasi 4 sektor lini yaitu pada bisnis *general contractor*

(jasa kontraktor untuk proyek pemerintah dan swasta), *earthwork* (jasa kontraktor untuk pekerjaan tanah pembersihan area dan penggalian), *heavy equipment rental* (jasa sewa berbagai jenis unit alat berat dan dump truck) dan *mining contractor* (kontraktor pertambangan bahan angkut mineral & batubara). Oleh karena itu, dengan dengan banyaknya sektor pekerjaan pada perusahaan ini menyebabkan beban kerja yang ditanggung oleh para karyawannya cukup besar dan meningkat pada setiap proyek yang sedang dilaksanakan. Mengingat beberapa penelitian menyatakan kejenuhan kerja lebih identic pada *white collar workers* karena berkaitan dengan beban kerja dan tuntutan yang tinggi dengan mengandalkan proses kognitif dari pada fisik. Oleh karena itu penulis mempertimbangkan faktor yang melatar belakangi masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor pekerjaan dan karakteristik individu terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan PT XYZ.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan dan data dari bagian *Human Resource* PT XYZ mengenai beban kerja, diketahui bahwa PT XYZ memiliki lingkungan kerja yang cukup kompleks dan tuntutan kerja yang cukup tinggi. Hal ini memungkinkan bahwa beban kerja yang selama ini diberikan melebihi kapasitas pekerja dan dapat berdampak terhadap risiko psikososial pekerja seperti kejenuhan kerja. Dalam beberapa penelitian, dinyatakan adanya hubungan bermakna antara beban kerja mental dengan kejadian kejenuhan kerja. Namun, dalam lingkup nasional, penelitian mengenai kejenuhan kerja kebanyakan pada sektor tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara faktor pekerjaan dan karakteristik individu terhadap tingkat kejenuhan kerja pada karyawan antor PT XYZ tahun 2023.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara faktor pekerjaan dan karakteristik individu dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan PT XYZ tahun 2023.

I.3.1 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui proporsi kejenuhan kerja pada karyawan PT XYZ di Bekasi tahun 2023.
- b. Mengetahui gambaran karakteristik individu yaitu usia, status perkawinan, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan pada karyawan PT XYZ di Bekasi tahun 2023.
- c. Mengetahui gambaran faktor pekerjaan yaitu beban kerja mental dan dukungan rekan kerja pada karyawan PT XYZ di Bekasi tahun 2023.
- d. Mengetahui hubungan antara karakteristik individu dan faktor pekerjaan dengan tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan PT XYZ di Bekasi tahun 2023.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

I.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian terkait hubungan faktor pekerjaan dan karakteristik individu terhadap tingkat kejenuhan karyawan PT XYZ di Bekasi tahun 2023.
- b. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan UPN Veteran Jakarta
Institusi Pendidikan atau perguruan tinggi dapat mengadaptasi temuan penelitian untuk diterapkan di lingkungan kampus.
- c. Bagi Perusahaan
Adanya penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengevaluasi dan melakukan intervensi terhadap beban kerja yang diberikan serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat.
- d. Bagi Pekerja

Diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi bagi pekerja mengenai faktor yang mempengaruhi kejadian kejenuhan kerja sebagai salah satu risiko dari bahaya psikososial.

e. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan *referensi* penelitian yang membahas mengenai beban kerja mental, dukungan rekan kerja, karakteristik individu dan kejadian kejenuhan kerja.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, dimulai pada bulan April hingga bulan Mei tahun 2023 pada lingkungan kantor PT XYZ. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan faktor pekerjaan dan karakteristik individu seperti usia dengan tingkat kejenuhan pada karyawan selama satu bulan terakhir, apabila ditemukan kasus kejenuhan kerja pada lingkungan kantor, hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk memperbaiki system kerja atau beban kerja yang diberikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan selamat. Sasaran penelitian ini adalah karyawan dan pimpinan Kantor PT XYZ tahun 2023. Desain studi yang digunakan adalah analitik observasional dengan studi *cross-sectional*. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah beban kerja mental, dukungan rekan kerja dan karakteristik individu sebagai variabel independen dan variabel kejenuhan kerja sebagai variabel dependen. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan menggunakan dua kuisisioner yaitu *The Maslach- Trisni Burnout Inventory* (M-TBI) dan NASA-TLX. Sedangkan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *accidental sampling* dan didapatkan jumlah sampel minimal yang harus diteliti minimal sebanyak 196 sampel.