

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian *burnout* telah dilakukan selama lima dekade dengan jumlah penelitian yang tidak terhitung banyaknya serta telah mendokumentasikan *burnout* dari beragam pekerjaan seperti perawat, guru, dokter, polisi dan manajer (Cooper & Sharma, 2016). Liputan mengenai *burnout* telah mendominasi media massa dan sains pada beberapa tahun terakhir dan memikat perhatian publik secara luas terhadap topik tersebut (Heinemann & Heinemann, 2017). Demerouti dkk. (2021) juga menjelaskan bahwa *burnout* masih menjadi topik yang hangat, hal ini disebabkan karena adanya pertumbuhan minat di kalangan organisasi dan akademisi terkait topik *burnout* berdasarkan oleh permasalahan ekonomi di Eropa yang memberikan dampak terhadap kehidupan organisasi dengan menitikberatkan kepada karyawan untuk mengerjakan lebih banyak tuntutan kerja dengan sumber yang lebih sedikit sehingga menjadikan kondisi tersebut memiliki potensi tinggi yang berujung dengan mengalami *burnout*. Permasalahan yang terjadi dengan konteks ekonomi ini memberikan keterkaitan berbagai macam negara.

Data terkait *burnout* di Indonesia menunjukkan pada tingkat tinggi. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh CNN Indonesia pada tahun 2021 melalui *platform* twitter menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang pernah mengalami *burnout* mencapai jumlah 77.3% (“Survei: Mayoritas netizen *burnout* gara-gara pekerjaan,” 2021). Penelitian yang dilakukan pada karyawan bahwa seba

nyak 67% karyawan telah mengalami *burnout* selama bekerja (Rosada dkk., 2023). Penelitian oleh Alim (2021) menunjukkan bahwa 8% karyawan telah mengalami tingkat *burnout* sangat tinggi dan 12% mengalami tingkat *burnout* tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut ditemukan konsistensi bahwa terdapat tingkat *burnout* yang tinggi pada kalangan pekerja.

Penelitian *burnout* dilakukan di banyak *setting* organisasi dan jenis pekerjaan seperti yang ditemukan pada beberapa literatur yaitu meliputi perusahaan pertambangan (Deng dkk., 2021), perawat, dan guru (Rodríguez-Mantilla & Fernández-Díaz, 2017). Menurut Bordbar (dalam Mehrad, 2019) menjelaskan bahwa *burnout* menjadi faktor penting yang memerlukan perhatian dalam tempat kerja dikarenakan menjadi salah satu isu utama dalam tempat kerja dan memberikan andil besar terhadap ketidakmampuan kerja, trauma, dan ketidakmampuan dalam mengambil bagian dan berkomunikasi an individu lainnya.

Burnout didefinisikan oleh Maslach dkk. (2001) ialah respon yang berkepanjangan terhadap stresor emosional dan interpersonal yang kronis dalam lingkungan kerja dan didefinisikan oleh tiga dimensi yaitu *exhaustion* (kelelahan), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (berkurangnya pencapaian pribadi). Lebih lanjut, Salanova dkk. (2005) memperluas definisi *burnout* adalah sebuah respon yang meliputi *exhaustion* (kelelahan yang berkaitan dengan krisis dalam hubungan antara individu dengan pekerjaan secara umum), *mental distance* (terdiri dari sinisme yaitu sikap menjauh terhadap pekerjaan dan depersonalisasi yaitu sikap menjauhi orang-orang yang

bekerja dengan individu itu sendiri), dan *professional inefficacy* (merasa tidak melakukan tugas dengan baik dan tidak kompeten dalam bekerja).

Burnout memiliki hubungan yang penting dan beririsan langsung dengan pekerjaan dan tempat kerja dikarenakan dampak yang diberikan oleh *burnout* itu sendiri. *Systematic review* yang dilakukan oleh Salvagioni dkk. (2017) menunjukkan bahwa *burnout* memberikan dampak berkaitan dengan kepuasan kerja, *absenteeism*, *job demand*, *job resource* dan *presenteeism*. Lebih lanjut, *burnout* diartikan sebagai respon individual terhadap stres kerja kronis yang dapat berkembang secara progresif dan secara berangsur dapat menjadi kronis dan menyebabkan perubahan terhadap kesehatan (Edú-Valsania dkk., 2022). *Burnout* ditandai dengan adanya produktivitas yang menurun dan adanya kualitas kerja yang terganggu, hal ini diasosiasikan dengan menurunnya kepuasan kerja dan juga menurunnya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi (Maslach & Leiter, 2016). Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa *burnout* memberikan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pekerjaan secara keseluruhan, hal ini dapat memengaruhi terhadap kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Berkaitan dengan sumber daya manusia, tentunya terdapat hubungan langsung dengan organisasi itu sendiri. Beberapa faktor dalam organisasi yang dipengaruhi oleh *burnout* meliputi kinerja dan produktivitas karyawan, karyawan jika menerima banyaknya informasi dari berbagai jenis pekerjaan yang berbeda akan memberikan dampak terhadap menurunnya kinerja dan produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan proses dan hasil kerja yang tidak diiringi dengan adanya *reward* untuk melakukan banyak pekerjaan dengan resiko yang berbeda pula

sehingga akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan tidak sepenuh hati (*disloyal*) (Yulfanani & Roziana, 2022).

Tingkat *burnout* yang tinggi juga memberikan dampak negatif bagi organisasi. *Burnout* yang dialami oleh karyawan dengan tingkat tinggi akan memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan setiap harinya dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Hal ini dikarenakan *burnout* akan mengakibatkan terjadinya kelelahan yang akan menyebabkan karyawan membuat kesalahan lebih banyak dan perlu diperbaiki kembali sehingga menambah tuntutan kerja yang sudah tinggi (Bakker & Costa, 2014). Tuntutan kerja yang berkaitan dengan kinerja juga akan memberikan dampak serius kepada organisasi, karyawan yang mengalami *burnout* memiliki hubungan negatif dengan kinerja dilaporkan oleh *supervisor* (pengawas), *colleagues* (rekan kerja), dan *clients* (klien). Adanya *burnout* berkontribusi dalam produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berkaitan dengan produktivitas kerja dan hubungannya dengan *burnout*, *literature review* yang dilakukan oleh Chowdhury (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *turnover* menjadi dampak dari adanya *burnout*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Mete dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara positif dan signifikan antara *work family conflict* dengan *burnout* sebesar 67%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja besar kemungkinan memiliki konflik dalam keluarga, kelanjutan konflik ini dapat mengarah kepada terjadinya *burnout*. Lebih lanjut, penelitian oleh Salama dkk. (2022) mengimplikasikan bahwa *burnout*

memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover*. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin besar *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin besar pula *turnover* yang dirasakan.

PT Berau Coal merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pertambangan. Penelitian ini akan berfokus pada isu *burnout* pada karyawan di PT Berau Coal. Pada saat penelitian, peneliti melakukan wawancara terhadap karyawan berkaitan dengan perasaan atau dampak yang dirasakan karena bekerja. Berdasarkan hasil wawancara karyawan di PT Berau Coal menunjukkan adanya tanda-tanda *burnout* sebagai berikut: (1) Merasa lelah berkepanjangan padahal sudah istirahat dengan cukup, (2) Merasa menurunnya kinerja kerja dan tidak efektif dalam bekerja, (3) Menarik diri ketika merasa pekerjaan sudah terlalu banyak, dan (4) Merasa depresi secara terus menerus. Berkaitan dengan adanya tanda-tanda terjadinya *burnout* oleh karyawan, permasalahan dalam perusahaan pertambangan adalah besarnya resiko dalam bekerja. Resiko-resiko tersebut didasari oleh lingkungan kerja yang memiliki resiko tinggi karena adanya paparan secara langsung dengan zat-zat berbahaya, ketidakpastiaan lingkungan secara geologis yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja, dan lingkungan kerja yang jauh dari keluarga sehingga merasa kurangnya dukungan dan peran sebagai anggota keluarga. Permasalahan tersebut tidak hanya dapat memberikan resiko munculnya *burnout* tetapi permasalahan lainnya seperti adanya cedera fisik atau kesehatan mental yang terganggu. Penelitian oleh Budhiarti & Riyanto (2022) menjelaskan dalam perusahaan pertambangan adanya *burnout* dan memberikan dampak terhadap tingkat *turnover*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap hubungan

positif antara *burnout* dengan tingkat *turnover*. Penelitian oleh Fu dkk. (2022) menunjukkan bahwa fenomena *burnout* terjadi dalam perusahaan pertambangan dan diasosiasikan dengan meningkatnya gejala psikologis. *Burnout* dengan respon psikologis dalam penelitian ini ditunjukkan dengan adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian diri. Hal ini sesuai dengan hasil penemuan peneliti yang menunjukkan bahwa terdapat tanda-tanda *burnout* yang terjadi oleh karyawan PT Berau Coal.

Beberapa ciri-ciri yang menunjukkan tingkat *burnout* tinggi adalah tidak adanya dukungan sosial, kurangnya komitmen organisasi, dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja (Atilgan dkk., 2023). Penelitian oleh Beribe & Susilowatin (2024) menyatakan bahwa permasalahan utama di sektor pertambangan sebagai penyebab *burnout* dikarenakan adanya kelelahan kerja. Mendukung pernyataan tersebut, penelitian oleh Septio dkk. (2020) bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kesehatan kerja dan terhadap *burnout*.

Burnout didefinisikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh stres kronis yang berkaitan dengan pekerjaan dan tidak dapat terkelola dengan baik (World Health Organization, 2019). Schaufeli & Buunk (2004) menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi *quantitative job demands* (banyaknya tuntutan kerja), *role problems* (permasalahan peran), *lack of social support* (kurangnya dukungan sosial), *lack of self-regulatory activity* (kurangnya aktivitas regulasi diri), dan *client-related demands* (hubungan dengan tuntutan klien). *Burnout* dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang

meliputi *workload* (beban kerja), *control* (kontrol terhadap sumber daya), *reward* (sistem penghargaan), *community* (komunitas), *fairness* (kesetaraan), dan *values* (nilai) (Maslach dkk., 2001). *Community* sebagai salah satu faktor dari penyebab *burnout* menjelaskan bahwa akan muncul kesenjangan ketika individu kehilangan hubungan positif dengan individu lain dalam lingkungan kerja. Individu akan berkembang dan berfungsi dengan baik ketika mereka berbagi pujian, kenyamanan, kebahagiaan, dan humor dengan individu yang mereka sukai dan hargai. Namun, ketika adanya konflik dengan individu yang lain akan menghasilkan perasaan frustrasi secara konstan dan permusuhan, sehingga mengurangi adanya kemungkinan dukungan sosial.

Penjelasan oleh Maslach dkk. (2001); Schaufeli & Buunk (2004) menunjukkan bahwa kurangnya dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *burnout*. Kedua penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial mencakup dukungan antara rekan kerja dan atasan. Pernyataan ini mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Pemilihan dukungan rekan kerja pada penelitian ini dikarenakan salah satu hal penting dalam *burnout* adalah seberapa banyak dukungan rekan kerja yang diberikan terhadap individu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa PT Berau Coal memiliki lingkungan kerja yang baik. Karyawan juga menjelaskan bahwa mereka memiliki teman kerja yang sangat bersahabat dan kerja tim yang baik. Rekan kerja dan atasan merupakan orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu. Maka dari itu, kualitas hubungan yang dibangun antara rekan kerja dan

atasan dapat memberikan dampak yang besar terhadap *burnout* yang dialami (Charoensukmongkol dkk., 2016). Peneliti ingin melihat dukungan rekan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Berau Coal apakah berhubungan dengan *burnout* atau tidak. Alasan peneliti diperkuat dengan penjelasan bahwa jumlah dukungan yang didapatkan dari sumber yang berbeda dalam organisasi akan membantu karyawan dalam dimensi *burnout* yang berbeda pula, bahwa dukungan yang diberikan oleh rekan kerja akan membuat mereka merasakan kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih rendah (Charoensukmongkol dkk., 2013). Faktor turunan dari dukungan sosial meliputi dukungan dari rekan kerja. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *burnout*.

Dukungan rekan kerja merupakan sikap dukungan dan bantuan yang diberikan oleh sesama rekan kerja terhadap individu itu sendiri (Blanchard & Thacker, 2007). Dukungan rekan kerja menjadi salah satu faktor bagi individu untuk meningkatkan kepercayaan diri, meringankan beban, dan membuat situasi menjadi lebih tenang dengan bercengkerama dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja (Purnama dkk., 2023). Hal ini disebabkan karena adanya dukungan kerja memengaruhi persepsi oleh individu terhadap lingkungan kerjanya (Norling & Chopik, 2020). Rekan kerja diharapkan dapat memberikan bantuan dengan saran atau bantuan antara sesama karyawan agar dapat mengatasi masalah yang dihadapi secara bersama-sama (Kusumaningrum, 2018). Wongboonsin dkk. (2018) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai kesediaan rekan kerja untuk dapat membantu sama lain, seperti menunjukkan sikap peduli, ramah, hangat, empati, kerjasama, tidak ada gosip, tidak ada pengkhianatan, saling menghargai dan

menghormati, dan memberikan dukungan antara satu sama lain untuk melaksanakan tugas sehari-hari mereka sehingga mengurangi kondisi yang menyusahkan atau mengancam. Terdapat dua dimensi dalam dukungan rekan kerja, yaitu dukungan instrumental dan dukungan emosional (Tews dkk., 2013). Dukungan instrumental fokus terhadap tugas dan tujuan yang dapat menyelesaikan pekerjaan itu sendiri, sedangkan dukungan emosional fokus terhadap atensi dari individu lain dan hubungan pertemanan.

Penelitian oleh Tehreem dkk. (2023) menunjukkan bahwa individu yang merasakan adanya dukungan kerja akan memiliki performa yang lebih baik ketika bekerja. Zhang dkk. (2019) menjelaskan bahwa individu dengan dukungan sosial yang kuat akan lebih siap dalam menghadapi tekanan sehari-hari. Ketika karyawan memiliki dukungan rekan kerja mereka akan merasa dihargai dan lebih sedikit merasakan stres (Kurniawan & Naeni, 2021).

Dukungan rekan kerja merupakan sumber yang sangat penting untuk mengurangi tingkatan atau terjadinya *burnout*. Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain, oleh karena itu mereka akan merasakan dan memiliki harga diri yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang rendah Labib (dalam Aziah & Putrianti, 2018).

Hasil kajian literatur oleh peneliti menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dapat memprediksi tingkat *burnout* yang dialami dan menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan (Low dkk., 2022; Purnama dkk., 2023; Sellar & Anton Arulrajah, 2018). Namun terdapat hasil studi yang inkonsisten yang menyebutkan

bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh yang negatif namun tidak signifikan terhadap *burnout* (Charoensukmongkol dkk., 2013, 2016). Hasil penelitian oleh Wulansari dkk. (2023) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Penemuan menarik dalam penelitian oleh Chong dkk. (2024) bahwa adanya dukungan rekan kerja akan memperkuat *job insecurity* dan mengalami *burnout* pula.

Kesimpulan dari penjelasan yang telah disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait hubungan antara dukungan rekan kerja an *burnout* pada karyawan di PT Berau Coal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, dasar penelitian ini adalah untuk mengkaji adanya hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Latar belakang ini memunculkan rumusan masalah yaitu “*Apakah ada hubungan antara dukungan rekan kerja dengan burnout pada perusahaan PT Berau Coal*”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan perusahaan PT Berau Coal.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat membantu perkembangan riset mengenai dukungan rekan kerja dan *burnout*. Dapat digunakan sebagai referensi ilmiah dalam hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout* pada karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan gambaran terhadap dukungan rekan kerja an *burnout*.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan

Memberikan informasi terkait efektivitas dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Hal ini nantinya dapat diberikan sebagai bentuk landasan kebijakan pengelolaan SDM kepada karyawan dalam menciptakan dukungan rekan kerja secara efektif.

- b. Bagi karyawan

Karyawan dapat mengetahui hubungan antara dukungan rekan kerja dengan *burnout*. Informasi ini nantinya dapat menjadi bahan evaluasi diri dan menjadi pacuan dalam membangun komunikasi dalam lingkungan kerja secara positif.

- c. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Harapannya penelitian dapat diteruskan dan dapat menjadi salah satu referensi ketika melakukan penelitian mengenai dukungan rekan kerja dan *burnout*.