

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsif agar tetap bertahan dan selalu berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki dari semua aspek, khususnya sumber daya manusia (Hasibuan, 2012). Aset yang terpenting yang harus perusahaan miliki dan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan adalah manusia dari perusahaan tersebut. Orang atau manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam suatu organisasi dan merupakan faktor yang penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, serta menentukan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, keefektifan pegawai dalam aktifitas di dalam perusahaan perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolannya agar pemanfaatan

sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tajuddin, 2012).

Setiap organisasi tentu menginginkan agar tercapainya tujuan dalam organisasi. Pada proses pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan karyawan pada kenyataannya tidak selalu berjalan dengan lancar melainkan banyak terjadi masalah-masalah yang muncul yang berakibat dapat menghambat dan mengganggu kinerjanya serta mengganggu tujuan perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Gunadi (2004) yang menyatakan bahwa dalam pencapaian tujuan perusahaan terdapat berbagai hal yang dapat membatasi tujuan perusahaan tersebut yang dikenal dengan *Theory Of Constraints* (TOC). *Theory Of Constraints* (TOC) adalah teori yang menyatakan bahwa kinerja setiap perusahaan dibatasi oleh berbagai macam kendala (*constrains*) sehingga menghambat tujuan perusahaan. Masalah yang dialami oleh karyawan dapat muncul karena faktor internal (dalam diri karyawan) dan dapat pula karena faktor eksternal (dari luar diri karyawan). Faktor internal yaitu masalah-masalah pribadi pada diri karyawan yang dapat berasal dari masalah keluarganya, pasangan, relasi dengan orang lain, dan lain-lain. Faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri karyawan meliputi lingkungan pekerjaan, manajemen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berat, dan lain-lain.

Salah satu masalah yang terjadi berkaitan dengan individu dalam menghadapi tuntutan organisasi dan persaingan yang semakin tinggi dan keras di tempat kerja adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk

terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, emosional dan mental yang terjadi karena stres yang dialami dalam waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati) dalam Sihotang (2004). *Burnout* ialah suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang mengalami *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain jika terjadi masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Newstrom, 1993 dalam Margani 2011).

“The effect of job stress that result from overwork can be seen in the condition called burnout. Employees suffering from burnout become less energetic, and less interested in their place. They are emotionally exhaustion, apathetic, depressed, irritabel, and bored (Schultz & Schultz, 1994: 370) dalam Margani (2011). . (Efek stres kerja yang diakibatkan dari beban kerja yang berlebihan dapat dijumpai pada suatu kondisi tertentu yang disebut dengan burnout. Karyawan yang menderita burnout menjadi kurang bersemangat, dan kurang tertarik pada tempat kerjanya. Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, lekas marah, dan merasa bosan)”

Menurut Griffin (2003 dalam Priansa 2017) menyatakan *burnout* adalah perasaan letih (secara fisik dan mental) yang mungkin muncul saat seseorang mengalami stress yang terlalu parah dalam jangka waktu yang lama.

Santrock (2002 dalam Priansa 2017:260) menyatakan bahwa *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang diakibatkan oleh stress berlarut – larut yang berkaitan dengan pekerjaan.

“Burnout is a work-related syndrome that stems from an individual’s perception of significant discrepancy between effort (input) and reward (output), this perception being influenced by individual, organizational, and social factors. It occurs most often in those who work face to face with troubled or needy clients and is typically marked by withdrawal from and cynicism toward clients, emotional and physical exhaustion, and various psychological symptoms, such as irritability, anxiety, sadness, and lowered self-esteem (Farber, 1991: 24) dalam Margani (2011). (Burnout adalah suatu sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari persepsi individu mengenai ketidaksesuaian yang berarti antara usaha (tenaga yang dipakai) dan imbalan (hasil), persepsi ini dipengaruhi oleh factor individual, faktor organisasional, dan faktor sosial. Ini sangat sering terjadi pada seseorang yang bekerja berhadapan langsung dengan masalah atau kebutuhan banyak klien dan ini ditandai dengan penarikan diri dan sikap sinis terhadap klien, kelelahan emosional dan kelelahan fisik, serta berbagai gejala psikologis, seperti lekas marah, kecemasan, perasaan sedih, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)”

Maslach (1982 dalam Priansa 2017: 259) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan seseorang yang merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang tersebut menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan *burnout* merupakan suatu kondisi dari karyawan dimana karyawan tersebut mengalami kelelahan secara emosional, kelelahan fisik, penghargaan yang rendah terhadap dirinya sendiri, pekerjaan maupun lingkungannya akibat dari stres kerja yang berkepanjangan.

Contoh kasus yang terjadi pada seorang aktris Turki, Meryem Uzerly pada perjalanan karirnya dia mengalami *burnout syndrom*. Melalui wawancara langsung yang dilakukan oleh Ayse Arman, Meryem Uzerly mengakui jika dirinya mengalami *burnout* pada saat membintangi salah satu serial TV di Turki. Karena hal tersebut, dia memutuskan keluar dari produksi serial tersebut dan pindah ke Berlin serta menjalani perawatan di Berlin. Meryem Uzerly mengakui bahwa dirinya pernah ingin mencoba bunuh diri. Meryem Uzerly mengatakan jika pada saat malam penganugerahan *Antalya Television Reward* dia melempar dan membanting pialanya ke dinding kamar hotel. Dia depresi dengan segalanya: kehidupan pribadi, pekerjaan dan banyak hal lainnya. Dia merasa tidak lagi sanggup bertahan dengan semua itu. Menurutnya, semua itu karena kesalahannya, dia merasa bekerja seperti mesin. Perbedaan budaya dan kendala membuatnya sangat lelah. Meryem Uzerly merasa kesepian meskipun di sekitarnya banyak orang. Dia juga mengalami gejala seperti *escapism*, merasa hampa, sedih, depresi serta merasa bersalah (Palinkas, G. 2014).

Selain contoh kasus diatas yang menggambarkan *burnout* pada seorang aktris, peneliti juga menyajikan beberapa data dari berbagai penelitian tentang *burnout*. Dari penelitian – penelitian tersebut didapatkan beberapa data mengenai *burnout* sebagai berikut:

Tabel 1.1. : Data *Burnout*

Studi	Judul Penelitian	Sampel, Negara / Wilayah	Tingkat <i>Burnout</i>
Prins <i>et al.</i> 2007	<i>Burnout among Dutch medical residents</i>	Spesialis Medis, 158 sampel. Netherlands (Groningen)	Tinggi: 4% Sedang: 9%
De Oliveira <i>et al.</i> 2011	<i>High incidence of burnout in academic chairpersons of anesthesiology: should we be taking better care of our leaders?</i>	Pemimpin program anastesi, 100 sampel. US	Tinggi: 20% Tinggi – sedang: 30% Sedang: 22%
De Oliveira Jr. <i>et al.</i> 2011	<i>Anesthesiology residency program director burnout</i>	Ketua akademi departemen anastesi, 102 sampel. US	Tinggi: 28% Tinggi – sedang: 31% Sedang: 11%
Wurm, W. <i>et al.</i> 2016	<i>Depression-Burnout Overlap in Physicians</i>	Dokter, 5897 sampel. Austrian	Potensi mengalami <i>burnout</i> : 50,7% Tinggi: 46,84%
Creedy, D.K. <i>et al.</i> 2107	<i>The emotional and professional wellbeing of australian midwives: A comparison between those providing continuity of midwifery care and those not providing continuity</i>	Bidan yang terregistrasi, 4600 sampel. Australia	Tinggi: 43,8%
Metlaine A. <i>et al.</i> 2017	<i>Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: across-sectional survey of 1300 financial workers</i>	1300 perusahaan (725 sampel perempuan) di perusahaan keuangan	Tinggi: 1,2% Tinggi – sedang: 9%
Charlott <i>et al.</i> 2016	<i>Burnout prevalence in New Zealand's public hospital senior medical workforce: a cross-sectional mixed methods study</i>	Dokter senior dan dokter gigi, 1487 sampel. New Zealand	Tinggi: 50%.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diuraikan sebagai berikut: penelitian yang dilakukan Prins (2007) di Netherland dengan judul *Burnout among Dutch medical residents* menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi sebanyak 4% dan *burnout* yang sedang 9%. Pada dimensi EE (*Emotional Exhaustion*) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap terjadinya *burnout*, tingkat kelelahan di kalangan medis dianggap tinggi. Kurangnya dukungan sosial telah terbukti memiliki efek langsung pada kelelahan emosional dan depersonalisasi, dua dari tiga indikator kelelahan. Dalam studi yang dilakuakn Prins ini, menguji kepuasan tenaga medis dengan dukungan sosial yang diterima dari pengawas, sesama tenaga medis, perawat dan pasien. Tenaga medis secara signifikan lebih tidak puas dengan dukungan sosial yang diterima dari supervisor sehingga memberikan efek langsung pada kelelahan emosional dan depersonalisasi. De Oliveira (2011) US yang berjudul *High incidence of burnout in academic chairpersons of anesthesiology: should we be taking better care of our leaders?* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 20%, tinggi – sedang 30% dan sedang 22%. Dari penelitian yang dilakukan De Oliveira pada 102 sampel adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini dan dukungan lain yang rendah yang menjadi penyebab terjadinya resiko *burnout* yang tinggi dan terdapat 28% sampel yang memiliki kemungkinan besar untuk mengundurkan diri dari jabatannya. De Oliveira (2011) US dengan judul *Anesthesiology residency programdirector burnout* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 28%, tinggi – sedang 31% dan sedang 11%. Pada penelitian De Oliveira ini mengidentifikasi masalah terhadap kepatuhan,

penilaian diri terhadap efektifitas, dukungan keluarga, dampak yang dirasakan dari stres dan kepuasan kerja pada saat inilah yang menyebabkan tingginya tingkat *burnout*. Wurm (2016) Austria yang berjudul *Depression-Burnout Overlap in Physicians* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 46,85%. Credly (2017) yang berjudul *The emotional and professional wellbeing of australian midwives: A comparison between those providing continuity of midwifery care and those not providing continuity* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 43,8%, pada penelitian ini semua subskala *burnout* secara signifikan berkorelasi dengan depresi, kecemasan dan stress, terutama kelelahan pribadi dan terkait pekerjaan itu sendiri. Metlaine (2017) yang berjudul *Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: across-sectional survey of 1300 financial workers* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 1,2% dan sedang 9%. Pada penelitian ini *burnout* dikaitkan dengan insomnia, sampel yang mengalami insomnia menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi selain itu stres juga menjadi faktor penyebab terjadinya tingkat *burnout* yang tinggi. Charlott (2016) New Zealand dengan judul *Burnout prevalence in New Zealand's public hospital senior medical workforce: a cross-sectional mixed methods study* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 50%. Pada penelitian yang dilakukan Charlott menunjukkan tingkat *burnout* tinggi yang disebabkan oleh beban kerja yang intens dan tak kenal lelah, kekurangan staf, tugas on-call yang berat, dan frustrasi dengan manajemen sebagai faktor yang berkontribusi terhadap *burnout*.

Menurut Schultz dan Schultz (1994 dalam Margani 2011) terdapat tiga kelompok faktor-faktor yang dapat dikaitkan dengan sindrom *burnout*, yaitu faktor demografi, faktor organisasional dan faktor individual atau kepribadian. Faktor demografi ini meliputi: usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja. Faktor organisasional yang menyebabkan terjadinya *burnout* antara lain: beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, dukungan rekan kerja yang kurang kuat, atasan yang tidak mendukung. Faktor individual atau kepribadian yang terkait dengan *burnout* antara lain: kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*), lokus kontrol yang berorientasi eksternal individu, perilaku tipe A (yaitu seseorang yang memiliki orientasi persaingan prestasi, berjuang melawan waktu dan tidak sabaran), kurangnya kontrol diri, harga diri yang rendah individu.

Dari uraian diatas disebutkan jika masa kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Hal tersebut terjadi karena adanya kegiatan yang terus menerus dan berulang dalam masa kerja yang cukup lama sehingga menyebabkan kebosanan, kelelahan, stress yang berkepanjangan hingga terjadinya *burnout*. Dari beberapa penelitian menunjukkan adanya korelasi antara masa kerja dengan *burnout*. Penelitian yang dilakukan Dubravka Ivanic, *et. al* (2017) yang berjudul *Burnout Syndrome in Emergency Medicine*, hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek menderita sebagian besar dari gejala *burnout* akibat kelelahan kerja dan kelelahan terjadi di akhir hari. Menurut umur, jenis kelamin, masa kerja dan tempat kerja menunjukkan ada hubungan dengan *burnout*. Tingkat *burnout* dengan masa kerja di Intalasi

Gawat Darurat (IGD) menunjukkan signifikansi statistik ditemukan antara subjek dengan 11–15 tahun layanan ($p = 0,054$).

Rola H. Mudallal, *et. al* (2017) dengan judul *Nurses' Burnout: The Influence of Leader Empowering Behaviors, Work Conditions, And Demographic Traits*. Studi ini mengungkapkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi sebagaimana diwakili oleh tingkat EE (*Emotional Exhaustion*) yang tinggi dan berhubungan positif dengan usia dan masa kerja perawat, ini dapat dikaitkan dengan tanggung jawab sosial dan profesional yang menyertai peningkatan usia dan masa kerja. Sementara itu usia dan masa kerja memiliki hubungan negatif dengan PA (*Personal Accomplishment*).

Clarissa pinto pizarro de Freitas (2016) *Impact of Job-Related Well-Being on the Relationship of Self-Efficacy with Burnout*, sampel penelitian berdasarkan masa kerja pada penelitian ini sebanyak 8% peserta bekerja di institusi ini selama enam bulan, 27% bekerja selama enam hingga 24 bulan, dan 65% selama lebih dari 24 bulan. Pada penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara EE (*Emotional Exhaustion*) dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, serta DP (*Depersonalization*) dengan tingkat pendidikan ditemukan ($p < 0,001$).

Ni Luh Putu Dian Yunita Sari (2015) Hubungan beban kerja, faktor demografi, *locus of control* dan harga diri terhadap *burnout syndrome* pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah, hasil analisis antara masa kerja dengan *burnout syndrome* adalah terdapat hubungan antar variabel dengan nilai *p value* sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Sebagian besar responden memiliki masa kerja

lebih atau sama dengan 5 tahun yaitu 34 orang (64,2%) dan hanya 19 orang (35,8%) yang bekerja kurang dari 5 tahun.

Menurut Maslach (1993) *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak yang bisa terjadi pada *burnout* jika terjadi pada waktu yang lama dapat berakibat buruk bagi karyawan tersebut. Dampak yang bisa terjadi pada karyawan antara lain konsentrasi individu menurun, tidak bersemangat untuk bekerja dan banyak melakukan kesalahan atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Jika konsentrasi menurun hal ini sangat membahayakan bagi pekerja karena bisa membahayakan dirinya sendiri dan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Dampak lain yang bisa terjadi pada pekerja yang mengalami *burnout* akan lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis terhadap karir mereka (Freudenberger dan Richelson. 1990). Hal terburuk yang bisa terjadi seperti contoh kasus di atas yaitu pekerja yang mengalami *burnout* bisa melukai diri sendiri karena emosi yang tidak terkontrol.

Data awal yang diperoleh melalui wawancara serta data objektif yang peneliti peroleh di PT. XXX, menggambarkan jika terdapat gejala terjadinya *burnout*. Hal tersebut diperoleh dari pemaparan narasumber yang menyatakan bahwa banyak pekerja yang kurang antusias terhadap pekerjaannya, adanya upaya untuk menghindari pekerjaan, serta tingginya angka pekerja yang keluar dari pekerjaan. Berikut ini peneliti sajikan data absensi karyawan selama tahun 2016 - 2017 dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1.2. : Data Absensi Karyawan PT. XXX.

Data Absen Karyawan	Tahun 2016	Tahun 2017
Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan	5 Orang	5 Orang
Sakit	11 Orang	27 Orang
Mengundurkan Diri Dari Perusahaan	7 Orang	11 Orang

Selain itu terdapat beberapa karyawan yang sering menghindar dari pekerjaan. Para karyawan tersebut sering mengulur waktu dalam memulai pekerjaan dan mengakhiri jam kerja lebih awal. Tidak jarang pula ada beberapa karyawan yang keluar pabrik di dalam jam kerja mereka. Hal – hal ini mengindikasikan terjadinya *burnout* pada dimensi *Emotional Exhaustion* (EE) dan *Depersonalization* (DP).

Selain itu di PT. XXX karyawan yang memiliki masa kerja baru dan masa kerja lama mempunyai tanggung jawab serta beban kerja yang sama sesuai divisi masing – masing, namun memiliki perbedaan gaji yang jauh antara masa kerja baru dengan masa kerja lama yang tentu saja akan menimbulkan dampak kecemburuan dikarenakan rasa ketidakadilan yang akan berdampak pada terjadinya *burnout*. Dalam hal ini tentu saja masa kerja memiliki kontribusi dalam kaitannya dengan terjadinya *burnout*. Selain itu keadaan ini dipicu pula oleh beban kerja, tekanan kerja, rutinitas yang berulang dalam jangka waktu yang lama (masa kerja) sehingga akan menimbulkan stres, kejenuhan, kelelahan pada karyawan yang akan memicu terjadinya *burnout*. Dari wawancara terbuka yang telah peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan yang telah mengundurkan diri menyatakan bahwa karyawan tersebut merasa jenuh, stres karena pekerjaan yang berulang serta beban kerja yang saat bekerja pada

pekerjaannya yang terdahulu, dan ingin mencari pekerjaan lain. Nn. A mengatakan “saya sudah 2 tahun bekerja disana dan saya merasa stres dengan pekerjaan saya terdahulu, saya merasa tidak sanggup dengan beban pekerjaan saya terdahulu”. Hal tersebut senada dengan yang di sampaikan Tn. W, dia mengatakan “saya sudah 3 tahun bekerja disana dan saya merasa bosan dengan pekerjaan saya terdahulu, pekerjaan yang terus berulang dan saya merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut sehingga saya mencari pekerjaan lain”.

Dari contoh kasus serta data – data yang diperoleh menunjukkan jika tingkat *burnout* pada karyawan cukup tinggi. Selain itu dampak yang diakibatkan oleh *burnout* akan memberikan dampak yang negatif bagi karyawan itu sendiri jika tidak ketahu dan di tangani sejak awal. Oleh karena itu berdasarkan contoh kasus, data – data literatur serta studi awal yang telah peneliti lakukan, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berkenaan dengan *burnout*. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout* seperti uraian diatas. Oleh karena itu untuk mempelajari hubungan antara masa kerja dengan *burnout* dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “**Hubungan Antara Masa Kerja Dengan *Burnout***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati) dalam Sihotang (2004: 2). Dari berbagai penelitian

didapatkan beberapa data mengenai *burnout* sebagai berikut: penelitian yang dilakukan Prins (2007) di Netherland dengan judul *Burnout among Dutch medical residents* menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi sebanyak 4% dan *burnout* yang sedang 9%. Pada dimensi EE (*Emotional Exhaustion*) menunjukkan hasil yang signifikan terhadap terjadinya *burnout*, hal tersebut terjadi karena kurangnya dukungan emosional dari supervisor. De Oliveira (2011) US yang berjudul *High incidence of burnout in academic chairpersons of anesthesiology: should we be taking better care of our leaders?* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 20%, tinggi – sedang 30% dan sedang 22%. Dari penelitian yang dilakukan De Oliveira pada 102 sampel adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini dan dukungan lain yang rendah yang menjadi penyebab terjadinya resiko *burnout* yang tinggi dan terdapat 28% sampel yang memiliki kemungkinan besar untuk mengundurkan diri dari jabatannya. De Oliveira (2011) US dengan judul *Anesthesiology residency program director burnout* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 28%, tinggi – sedang 31% dan sedang 11%. Pada penelitian De Oliveira ini mengidentifikasi masalah terhadap kepatuhan, penilaian diri terhadap efektifitas, dukungan keluarga, dampak yang dirasakan dari stres dan kepuasan kerja pada saat inilah yang menyebabkan tingginya tingkat *burnout*. Wurm (2016) Austria yang berjudul *Depression-Burnout Overlap in Physicians* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 46,85%. Credy (2017) yang berjudul *The emotional and professional wellbeing of Australian midwives: A comparison between those providing continuity of midwifery care and those not*

providing continuity menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 43,8%, pada penelitian ini semua subskala *burnout* secara signifikan berkorelasi dengan depresi, kecemasan dan stres, terutama kelelahan pribadi dan terkait pekerjaan itu sendiri. Metlaine (2017) yang berjudul *Association between insomnia symptoms, job strain and burnout syndrome: across-sectional survey of 1300 financial workers* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 1,2% dan sedang 9%. Pada penelitian ini *burnout* dikaitkan dengan insomnia, sampel yang mengalami insomnia menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi selain itu stres juga menjadi faktor penyebab terjadinya tingkat *burnout* yang tinggi. Carlot (2016) New Zealand dengan judul *Burnout prevalence in New Zealand's public hospital senior medical workforce: a cross - sectional mixed methods study* menunjukkan tingkat *burnout* tinggi sebanyak 50%. Pada penelitian yang dilakukan Carlot menunjukkan tingkat *burnout* tinggi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kelelahan saat menghadapi pasien.

Data awal yang diperoleh melalui wawancara serta data objektif yang peneliti peroleh di PT. XXX, menggambarkan jika terdapat gejala terjadinya *burnout*. Hal tersebut diperoleh dari pemaparan narasumber yang menyatakan bahwa banyak pekerja yang kurang antusias terhadap pekerjaannya, adanya upaya untuk menghindari pekerjaan, serta tingginya angka pekerja yang keluar dari pekerjaan. Data yang di peroleh menunjukkan peningkatan pekerja yang mengundurkan diri dari perusahaan dalam 2 tahun terakhir, pada tahun 2016 sebanyak 7 pekerja dan 2017 sebanyak 11 pekerja. Masa kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Keadaan ini dipicu oleh beban

kerja, tekanan kerja, rutinitas yang berulang dalam jangka waktu yang lama (masa kerja) sehingga akan menimbulkan stres, kejenuhan, kelahan pada karyawan yang akan memicu terjadinya *burnout*. Oleh karena itu pada penelitian kali ini, peneliti tertarik mengangkat fenomena *burnout* untuk mengetahui tingkat *burnout* yang terjadi pada pekerja serta untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan *burnout*.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat sesuai dengan tujuan penelitian yakni hubungan antara masa kerja dengan *burnout* peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian kali ini. Pembatasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Masa kerja yang dimaksudkan adalah lama seorang karyawan telah melakukan tugas kerja, yang dinilai dengan waktu berdasarkan usia pada saat penelitian dikurangi usia pada saat masuk kerja.
2. *Burnout* merupakan sindrom ketegangan psikologis yang dalam penelitian kali ini penulis menggunakan tiga dimensi *burnout* yaitu emosional, depersonalisasi dan penurunan hasrat pencapaian prestasi diri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis membuat rumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. XXX?”

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. XXX.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memberikan wawasan dan sumbangan pengetahuan di bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, yaitu mengenai *burnout* pada karyawan PT. XXX.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Sebagai bentuk upaya agar karyawan yang mengalami *burnout* tingkat rendah tidak berlanjut ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga, ketika muncul masalah dalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan gejala *burnout*, supervisor dapat mengenali gejala – gejala *burnout* tersebut dan dapat ditangani lebih dini agar tidak berlanjut pada tingkat *burnout* yang tinggi.

b. Bagi Perusahaan

Tugas – tugas yang diberikan kepada karyawannya dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai dengan baik pula. Permasalahan-permasalahan yang

dialami oleh karyawan PT. XXX tersebut khususnya yang mengalami *burnout* dengan tingkat rendah dapat diminimalisir dan tidak berlanjut ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga perusahaan mendapatkan masukan dalam rangka mengatasi masalah-masalah karyawan khususnya *burnout* yang dialami oleh karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya dalam penelitian yang berkaitan dengan *burnout*. Serta mampu menjadi bahan referensi dan rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan peneliti selanjutnya.