

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan informasi global dari International Labour Organization (ILO), setiap tahun terdapat total 430 juta kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di seluruh dunia. Dari jumlah tersebut, 270 juta merupakan kasus kecelakaan kerja, sementara 160 juta adalah kasus penyakit akibat kerja. Jumlah kematian pekerja akibat kondisi ini mencapai 2,78 juta orang setiap tahunnya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Angka-angka tersebut menunjukkan betapa seriusnya masalah keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai sektor industri. Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja tidak hanya menyebabkan kerugian besar bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga berdampak signifikan terhadap produktivitas dan ekonomi global. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan langkah-langkah pencegahan dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk memperhatikan tingkat *burnout* yang dialami karyawan.

Penelitian Üngüren et al (2024) cenderung berfokus pada identifikasi gejala-gejala yang muncul akibat stres kerja dan bagaimana gejala-gejala tersebut berkorelasi dengan terjadinya job burnout pada karyawan. Penelitian tersebut membahas hubungan umum antara stres kerja dan job burnout, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya secara luas. Namun, penelitian ini berbeda karena tidak

hanya mengidentifikasi gejala dan korelasi umumnya, tetapi juga menawarkan perspektif baru yang lebih spesifik. Penelitian ini mungkin mengeksplorasi faktor-faktor penyebab yang lebih mendalam, mengusulkan solusi yang lebih terarah, atau menguji intervensi tertentu untuk mengurangi stres kerja dan mencegah terjadinya *burnout* secara lebih efektif di lingkungan kerja.

Job burnout umumnya digambarkan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan efikasi profesional (Chen et al., 2022). Tekanan waktu dan beban kerja yang berat membuat perusahaan menyelidiki alasan mengapa karyawan menjadi lebih lelah, yang pada gilirannya menyebabkan lebih banyak pekerja lelah dan berdampak pada kinerja perusahaan (Wu et al., 2019). *Job burnout* merupakan masalah yang tidak menentu yang membutuhkan perhatian yang luas dari para peneliti dan manajer. Hal ini telah dikaitkan dengan berbagai tanggapan yang merugikan terhadap profesi/pekerjaan, yang mencakup komitmen organisasi yang rendah, ketidakpuasan kerja, dan niat *turnover* profesi/pekerjaan yang luar biasa (Lu & Gursoy, 2016). Menurut Salama et al (2022), *job burnout* menyebabkan biaya yang signifikan, baik bagi karyawan maupun organisasi karena penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan tingginya tingkat *turnover* pekerjaan. *Job burnout* merupakan salah satu prediktor utama dari niat karyawan untuk berganti pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut Kumareswaran (2023) *Job burnout* adalah respons individu terhadap stres emosional dan interpersonal, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan. *Job burnout* dapat dinilai

berdasarkan tingkat stres kerja yang berkelanjutan yang dialami individu dan merupakan indikator penting dari kesehatan terkait pekerjaan yang buruk. *Burnout* dapat menyebabkan banyak masalah bagi suatu organisasi karena tidak dapat diprediksi. *Job burnout* dapat terjadi di mana saja, tetapi profesional yang bekerja dengan orang lain memiliki risiko *burnout* yang lebih tinggi karena rasa tanggung jawab terhadap orang lebih besar. *Job burnout* memiliki struktur multidimensi, termasuk kelelahan emosional, tekanan psikologis, dan penurunan efikasi diri. *Job burnout* dapat memengaruhi efisiensi kerja, kepuasan organisasi dan tingkat *turnover* karyawan (Khalid et al., 2020).

Job burnout diartikan sebagai hasil dari paparan berkelanjutan terhadap stres terkait pekerjaan, yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kurangnya sumber daya pekerjaan yang memadai, serta *burnout* dan keterpisahan dari pekerjaan (Lubbadeh, 2021). *Burnout* digambarkan sebagai respons terhadap ketegangan fisik, emosional, dan kognitif yang intens, yang dihasilkan dari meningkatnya paparan terhadap tuntutan tertentu di tempat kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih cenderung meninggalkan pekerjaan mereka (Wen et al., 2020). Konsekuensi dari *job burnout* melibatkan kesehatan karyawan, termasuk kecemasan, depresi, dan gangguan psikosomatis. Selain itu, *job burnout* dapat menyebabkan komitmen organisasi yang buruk, peningkatan *turnover* karyawan, tingkat cuti sakit yang lebih tinggi, dan penurunan kinerja pekerjaan (Bai et al., 2023). Banyak faktor yang menyebabkan *job burnout*, salah satunya adalah stres kerja. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat memperburuk kondisi fisik dan

mental karyawan, menurunkan kepuasan kerja, serta mengganggu efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mardikaningsih & Sinambela (2022) stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat tekanan dari interaksi antara individu, pekerjaan, dan lingkungannya. Kondisi ini ditandai dengan perubahan dan tekanan internal yang dapat menyebabkan perilaku menyimpang dari kebiasaan. Ketika mengalami stres, kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya akan terganggu. Kondisi ini juga memaksa karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, yang pada gilirannya meningkatkan risiko mereka mengalami stres kerja yang berlebihan. Hal ini dikarenakan karyawan didorong untuk terus menerus memberikan hasil terbaik dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, menurut Dhawan (2013), faktor lingkungan (eksternal), organisasi (eksternal), dan individu (internal) dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Di antara faktor eksternal yang menyebabkan stres yang meningkat adalah meningkatnya persaingan di antara organisasi, struktur organisasi yang lebih kompleks, perubahan, dan efek sosial-ekonomi yang ditimbulkan oleh kompleksitas organisasi.

Menurut Orlando et al (2024) stres merupakan suatu simptomatologi organisme sebagai akibat dari ketergantungan yang sering pada tugas-tugas yang membutuhkan usaha yang lebih besar dari biasanya, stres merupakan reaksi yang tidak pasti yang dimiliki tubuh manusia terhadap paksaan apa pun yang dituntut darinya, stres merupakan konsekuensi dari hubungan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres kerja adalah stres yang dihasilkan oleh lingkungan kerja,

sebagai respons tubuh terhadap keadaan ketegangan yang berlebihan dan permanen yang berlangsung di luar kekuatan seseorang (Orlando et al., 2024). Artinya, yang terjadi pada orang yang stres adalah mereka ditempatkan dalam kondisi kehidupan yang terus-menerus membawa mereka ke ambang *burnout*, akumulasi dari *burnout* yang terus-menerus, ketegangan emosional dan intelektual yang kuat, tanpa waktu untuk apa pun. Dalam definisi ini, stres dikaitkan langsung dengan lingkungan kerja, dan dianalisis sebagai respons tubuh terhadap situasi kerja yang merugikan, yang dalam proporsi yang lebih besar dapat menjadi *burnout*.

Kecemasan dan stres kerap dirasakan oleh para pekerja, yang disebabkan oleh beragam faktor, seperti beban tugas yang berat, ketidakpuasan terhadap gaji, hingga lingkungan kerja yang tidak nyaman. Indonesia tercatat sebagai negara dengan tingkat stres pekerja terendah di Asia Tenggara. Menurut Gallup, hanya 21 persen pekerja di Indonesia yang melaporkan sering mengalami stres pada tahun 2022 (Muhamad, 2023). Lebih lanjut, Nelson et al (2023) menemukan hubungan antara stres kerja dan pola tidur yang terganggu. Stres di tempat kerja terbukti memengaruhi kesehatan pekerja, tingkat ketidakhadiran, dan potensi penghasilan. Meskipun stres kerja merupakan fenomena yang muncul di bawah pengaruh berbagai faktor, hal itu juga memiliki konsekuensi negatif bagi karyawan dan bisnis (Lockwood et al., 2017). Stres kerja berdampak negatif pada kualitas hidup dan kesehatan karyawan (Ribeiro et al., 2018). Organisasi Kesehatan Dunia mendefinisikan kualitas hidup sebagai persepsi individu tentang posisi mereka dalam kehidupan dalam konteks budaya dan sistem nilai tempat mereka tinggal dan

dalam kaitannya dengan tujuan, harapan, standar, dan perhatian mereka. Lebih jauh lagi, penelitian telah menunjukkan bahwa *burnout* akibat pekerjaan, yang merupakan konsekuensi signifikan dari stres kerja, memiliki dampak negatif pada kualitas hidup individu (Vachon et al., 2019). Demikian pula, Maslach et al (2001) menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dilaporkan sebagai salah satu penyebab paling signifikan dari *burnout* terkait pekerjaan.

Perbankan, sebagai sektor yang sangat penting bagi ekonomi, telah mengalami perubahan yang sangat cepat karena digitalisasi perbankan dan kemajuan teknologi finansial (Maulidya & Afifah, 2021). Perubahan ini dapat berdampak pada kinerja karyawan perbankan, termasuk tingkat stres dan *burnout* yang mereka alami di tempat kerja, yang keduanya dapat berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan jumlah karyawan yang bekerja di sana. Banyak sumber stres dan *job burnout*, seperti tekanan waktu yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan, dan konflik dalam organisasi, dapat menyebabkan *job burnout*. Oleh karena itu, untuk memahami bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat mengurangi stres kerja, sangat penting untuk melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap *job burnout* karyawan perbankan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat berdasarkan uraian latar belakang peneliti, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *job burnout*?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus kepada variabel yang telah ditentukan oleh penulis maka penulis membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja berarti ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan atau tekanan sebagai akibat dari pekerjaan karena ketidakcocokan antara kemampuan tenaga kerja dan kondisi serta kebutuhan pekerjaan. (Salama et al., 2022).

2. *Job Burnout*

Job burnout merupakan respons yang tertunda terhadap faktor-faktor yang menyebabkan stres interpersonal kronis ditambah dengan mobilitas dalam bidang pekerjaan yang mungkin terlihat meringankan (Salama et al., 2022).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap *job burnout* karyawan di PT XYZ

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ketersediaan informasi yang lebih luas mengenai hubungan antara stres kerja terhadap *job burnout*. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menambah pembuktian teori terdahulu dan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap *job burnout*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ataupun bahan evaluasi untuk membantu perusahaan dalam mengurangi stres kerja dan *job burnout*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian terdiri dari lima bab, yang masing-masing memiliki beberapa sub bab. Berikut adalah garis besar sistematika penulisan yang akan dilakukan oleh penulis:

BAB I. PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan keuntungan penelitian dibahas dalam bab ini.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, Anda akan menemukan relevansi teori saat ini dengan topik penelitian, hasil penelitian sebelumnya yang serupa, kerangka penelitian, hipotesis penelitian, dan bagaimana penelitian ini akan dilakukan.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, lingkup penelitian dan teknik yang digunakan untuk melakukannya dibahas. Teknik yang digunakan termasuk metode pengumpulan data, teknik pengukuran data, teknik pengujian instrumen, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis membahas langkah-langkah yang mereka ambil untuk mengolah dan menganalisis data penelitian mereka menggunakan metode penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bagian ini mencakup kesimpulan dan rekomendasi dari penelitian secara keseluruhan. Selanjutnya, itu menjelaskan batasan dan implikasi penelitian terhadap manajemen, serta rekomendasi untuk penelitian tambahan.

