

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam sebuah perusahaan tentunya terdapat sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai *skill* atau kemampuan masing-masing sesuai bidangnya. Suatu perusahaan pastinya perlu sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tujuan yang ingin dicapai di dalam sebuah perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga harus bisa dikelola dengan baik, melalui pelatihan yang di adakan oleh perusahaan agar kemampuannya bisa bermanfaat dan maksimal untuk dirinya maupun untuk perusahaannya. Hendaknya karyawan harus bekerja dengan baik sesuai amanah dari perusahaan agar tercapainya tujuan bersama. Sesuai dengan firman Allah dalam Al Qur'an surat Al Anfal ayat 27 menyebutkan bahwa:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْفُسَكُمْ
تَعْلَمُونَ

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanah yang diberikan. Perusahaan bisa maju dan berkembang karena adanya sumber daya manusia yang baik dan maksimal.

Di sebuah perusahaan, banyak karyawan yang mengerjakan tugas mereka hingga lembur atau pekerjaan yang mereka tangani terlalu berat dan melelahkan sehingga mengakibatkan kelelahan yang berlebihan dalam bekerja. Seperti karyawan yang bekerja di WL Alumunium Yogyakarta memiliki permasalahan yang terkait dengan kelelahan kerja atau *burnout*. WL Alumunium adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi peralatan rumah tangga, salah satunya adalah wajan, kethel, dan panci. Yang terjadi di perusahaan tersebut adalah mereka mengalami *burnout* yang tinggi karena tuntutan pekerjaannya, tetapi komitmen organisasi di tempat mereka bekerja justru tinggi. Tugas di perusahaan alumunium mayoritas berisi oleh karyawan lelaki, dan tugas yang dilakukan di perusahaan itu lumayan berat dan menguras tenaga. Kebanyakan dari mereka justru bertahan di perusahaan tersebut sejak lama, dan mereka memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan di mana mereka bekerja.

Kelelahan yang berlebihan akibat pekerjaan yang dilakukan terus menerus dalam waktu yang lama disebut dengan *burnout*. Menurut Maslach (2001) *burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Hal ini juga dapat menyebabkan motivasi kerja seseorang yang mengalami burnout jadi

menurun. Seseorang yang bekerja terlalu keras atau melakukan pekerjaan yang sama tetapi dilakukan berulang-ulang kali dalam jangka waktu yang panjang bisa mengalami *burnout*. Menurut Cherniss (1987) mengatakan bahwa *burnout* juga perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos dari pekerjaan, sering terlambat, dan keinginan berpindah tempat kerja yang tinggi.

Burnout penting untuk perusahaan karena *burnout* harus diperhatikan agar tidak sering terjadi kepada para karyawan. Tidak hanya karyawan yang memiliki strata di bawah, namun atasan juga bisa mengalami terjadinya *burnout*. *Burnout* yang terjadi di perusahaan bisa mengakibatkan seseorang bisa menjadi malas untuk bekerja karena merasa lelah dengan pekerjaannya hingga yang terburuk adalah bisa keluar dari pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi biasanya akan mengalami kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja seseorang bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri yang menyenangkan dan bisa melalui gaji atau upah yang sebanding dengan pekerjaannya.

Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami seseorang, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang.

Seorang karyawan yang mengalami *burnout* akan merasa jika rasa puas di dalam pekerjaannya menurun, karena kelelahan emosional dan fisik bisa menyebabkan rasa menyenangkan oleh pekerjaan itu sendiri akan berkurang. Dalam penelitian Friane Livi, *dkk* (2017) menyebutkan bahwa ada hubungan yang negatif antara *burnout* dengan kepuasan kerja. Penelitian yang lain yang berjudul Analisis Pengaruh *Burnout* dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan (PT. Jumbo Swalayan Manado) oleh Januar Watuseke, *dkk* (2019) bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dan kepuasan kerja. Penelitian lain menunjukkan hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja, yaitu menurut penelitian Arini dan Imam (2018) semakin tinggi kepuasan kerja maka belum tentu meningkatkan tingkat *burnout*. Karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sangat penting berada dalam perusahaan, karena karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya biasanya akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Tingkat *burnout* yang tinggi kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang yang menjadi menurun karena kelelahan dalam bekerja, namun tidak semua karyawan yang memiliki *burnout* dalam diri mereka mengalami kepuasan kerja yang menurun, karena kepuasan kerja seorang individu berbeda-beda.

Orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, biasanya ia juga memiliki sebuah komitmen yang tinggi di dalam organisasi tersebut. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan setia dan bangga terhadap pekerjaannya dan berkomitmen di dalam perusahaannya. Menurut Allen & Meyer (1997) jika karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung berkomitmen terhadap sebuah organisasi. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas di dalam pekerjaannya seperti, gaji atau upah yang sesuai pekerjaannya, kesempatan promosi, dan rekan kerja yang menyenangkan akan menciptakan sebuah komitmen untuk perusahaan tempat dia bekerja, karena ia merasa puas maka ia dengan sukarela melakukan komitmen itu. Komitmen itu berupa kesetiaan dia pada perusahaannya atau bisa berupa kebanggaan dia terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen organisasi memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan berupa rasa cinta terhadap perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang ada tidak menjadi beban bagi karyawan.

Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menurut penelitian dari Retno Puspita (2017) menjelaskan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Menurut penelitian Lino da Silva (2019) juga mengatakan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian berbeda muncul dari penelitian Herlina (1998) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja seorang karyawan biasanya berpengaruh

terhadap komitmen organisasi di sebuah perusahaan. Banyak penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena seorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan memiliki komitmen yang kuat di tempat ia bekerja, tetapi tidak semua rasa puas dalam bekerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Terjadinya *burnout* berpengaruh dengan turunnya komitmen organisasi. Seseorang yang mengalami *burnout*, biasanya memiliki komitmen organisasi yang rendah. Ia akan merasa tidak peduli lagi dengan komitmen awal ketika dia berada di sebuah perusahaan. Komitmen organisasional merupakan derajat di mana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, di mana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg & Baron, 2003).

Burnout berpengaruh terhadap komitmen organisasi, seseorang yang mengalami kelelahan emosional dan fisik karena pekerjaan yang dia lakukan terlalu intens maka kesediaan dia untuk terus melakukan komitmennya dengan bekerja secara maksimal di tempat ia bekerja akan menurun dan berkurang. Hal ini terbukti dengan penelitian (I Gede Agus, 2016) yang berjudul Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasional Guru, dan juga di penelitian (Rifdah Abadiah, 2019) dalam penelitian yang berjudul *The Role of*

Motivation, Individual Characteristic, Organizational Commitment in Affecting Burnout: Example from Indonesian Navy Command Center, bahwa ada hubungan yang negatif antara *burnout* dengan komitmen organisasi. Lain lagi dengan penelitian (Hendarto Rizki, 2016) ketika di PT. PLN (Persero) Surabaya, bahwa semakin rendah nilai *burnout* seseorang, maka tingkat komitmen organisasinya akan tinggi. *Burnout* yang terjadi di dalam diri karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi yang telah ia bangun selama ini. Kebanyakan akan mengalami menurunnya komitmen organisasi di tempat ia bekerja, namun ada juga yang merasakan *burnout* dan dia tetap berkomitmen di tempat ia bekerja karena suatu alasan tertentu.

Berdasarkan fenomena di atas dan beberapa penelitian yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang ada di WL Aluminium. Berdasarkan fenomena yang akan diteliti di atas, penelitian ini justru bertolak belakang dengan penelitian-penelitian yang telah ada. Judul penelitian yang akan digunakan yaitu **“Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Melalui Variabel *Intervening*”**. Penelitian ini merupakan replikasi dengan modifikasi dari penelitian sebelumnya milik Hendarto Rizki (2016) dengan judul *Pengaruh Job Burnout, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Diterbitkan oleh Universitas Brawijaya melalui Jurnal Administrasi Bisnis. Perubahan dilakukan pada objek penelitian, dan

menghilangkan salah satu jenis variabel, yaitu kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa karyawan di perusahaan WL Alumunium tetap memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan mereka, sedangkan di lain sisi mereka sering mengalami *burnout* akibat pekerjaan mereka yang terlalu berat.

B. Rumusan Masalah

Tingkat besarnya *burnout* yang timbul di dalam diri karyawan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka di perusahaan tersebut. *Burnout* yang berupa kelelahan fisik yang berlebihan akan berpengaruh ke kepuasan kerja seseorang yang berupa menurunnya kedisiplinan serta tingkat prestasi kerja seseorang. Maka rumusan masalah pertama yang dapat diajukan adalah tentang apakah *burnout* berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan di WL Alumunium?

Rasa kepuasan kerja karyawan yang timbul di dalam diri mereka akan membuat nyaman dan mampu bertahan di dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki rasa yang nyaman dan puas dalam pekerjaannya, diduga akan mempengaruhi komitmen mereka di perusahaan tersebut. Maka rumusan masalah kedua yang dapat diajukan adalah tentang apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di perusahaan WL Alumunium?

Komitmen yang telah dibangun di dalam diri karyawan akan membuat mereka tinggal di tempat ia bekerja. Tingkat *burnout* tinggi yang ada dalam diri karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diduga akan

mempengaruhi besar atau kecilnya rasa komitmen organisasi mereka, karena kelelahan fisik yang mereka alami akan berpengaruh terhadap kesetiaan dan kemauan mereka untuk terus berkomitmen tinggi di perusahaan tersebut. Maka rumusan masalah ketiga yang dapat diajukan adalah tentang apakah *burnout* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi di perusahaan WL Alumunium?

Tingkat *burnout* yang tinggi di dalam diri karyawan akan membuat mereka tidak bertahan berada di perusahaan tersebut, namun dengan tingkat kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diduga dapat membuat komitmen organisasi di perusahaan tersebut bisa meningkat atau menurun. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka rumusan masalah keempat yang dapat diajukan yaitu, apakah *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan diteliti di perusahaan WL Alumunium adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja di perusahaan WL Alumunium
- 2) Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di perusahaan WL Alumunium
- 3) Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi di perusahaan WL Alumunium

- 4) Untuk membuktikan adanya pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan beberapa hal yang disebutkan di atas, maka penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana terjadinya *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi yang terjadi di suatu perusahaan agar bisa menjadi ide untuk penelitian selanjutnya.

- 2) Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan tentang bagaimana uji lapangan dan pemahaman tentang variabel *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

- b. Bagi akademis

Memberikan manfaat untuk menjadikan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya tentang variabel *burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

- c. Bagi perusahaan

Memberikan manfaat berupa seberapa pentingnya perusahaan untuk dapat memperhatikan kondisi

karyawannya dalam bekerja dan bisa dijadikan untuk memperbaiki perusahaan agar ke depan semakin berkembang dan maju.