

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap orang pasti pernah mengalami kejenuhan, atau yang lebih dikenal dengan istilah *burnout*. Banyak orang yang mengalami *burnout*, terutama ditempat kerja, sebagai akibat dari tugas-tugas yang berulang-ulang yang pada akhirnya menyebabkan kejenuhan¹. Kejenuhan karena melakukan tugas yang sama berulang kali dapat menyebabkan kelelahan dari kegiatan tersebut yang membuat seseorang kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghambat hasil kerja mereka dan bahkan dapat menyebabkan pengunduran diri².

Menurut Freudenberger (dalam Hartawati,dkk 2018), menyatakan bahwa *burnout* adalah jenis kelelahan yang terjadi ketika seseorang bekerja terlalu lama dan mengutamakan keinginan dan kebutuhannya³. Menurut Maslach, 2016 mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang merupakan hasil dari reaksi berkepanjangan terhadap stres interpersonal yang sedang berlangsung⁴. *Burnout* sering kali mengakibatkan sinisme dan keyakinan bahwa orang lain yang harus disalahkan atas masalah mereka sendiri, yang menurunkan standar perawatan yang diberikan⁵.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengatakan bahwa *burnout* termasuk revisi ke-11 dari *Internasional Classification of Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena kelelahan kerja, tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis⁶. Hasil penelitian Goh, Pfeffer dan Zenios (dalam Wiwin, dkk, 2021) di Amerika Serikat menemukan bahwa *burnout* berhubungan dengan kematian dan biaya kesehatan, di mana *burnout* menyebabkan hampir 120.000 kematian dan hampir menghabiskan \$190 miliar (sekitar 8% dari pengeluaran kesehatan nasional) setiap tahunnya untuk biaya kesehatan⁷.

Tingkat tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi yang tinggi terhadap hasil kerja karyawan dapat menyebabkan kelelahan. Lingkungan kerja pekerja juga dapat berkontribusi terhadap *burnout* jika hal ini diabaikan oleh manajemen, perusahaan akan sangat dirugikan dengan menurunnya kualitas

karyawan. Wiwin dkk. (2021) mengutip Maslach et al., (1997) yang mengatakan bahwa tuntutan dan beban kerja yang berbeda-beda untuk setiap faktor bidang pekerjaan. Sama halnya dengan pandemi yang hampir selalu berdampak pada tempat kerja, *burnout* juga berdampak pada karyawan Indonesia dan mereka yang bekerja di luar negeri. Penelitian di Amerika Serikat dalam kurun waktu Maret hingga April 2021 menemukan bahwa sebanyak 45% dari 2.800 di dunia telah mengalami *burnout*⁷.

Menurut teori Leiter & Maslach (dalam Silvia dan Yeni, 2022) *burnout* kerja dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya yaitu, jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, faktor kepribadian, stres kerja, dan gaya kepemimpinan⁸. Patel, 2014 (Dalam Eliyana, 2018) juga berpendapat bahwa usia, pendidikan, status perkawinan, dan kepribadian merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*, akan tetapi Patel juga berpendapat bahwa ada faktor lain yang memengaruhi *burnout* yaitu beban kerja, masa kerja, shift kerja dan dukungan sosial⁹.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup tahun 2021 (dalam Veronica, 2022) di 116 negara, 43% responden di lebih dari 100 negara mengaku pernah mengalami *burnout*¹⁰. American Psychological Association (APA) juga melakukan survei tahun 2021 terhadap 1.501 pekerja dewasa di Amerika Serikat yang hasilnya mengungkapkan 79% pekerja mengalami *burnout* sebulan sebelum survei dilakukan. Dari total 5 pekerja terdapat 3 pekerja yang merasakan dampak negatif *burnout*, seperti kurangnya motivasi (26%), kurangnya usaha di tempat kerja (19%), kelelahan kognitif (36%), kelelahan emosional (32%), dan kelelahan fisik (44%) yang meningkat sebanyak 38% sejak tahun 2019¹¹. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh FlexJobs bersama Mental Health America (MHA) (dalam Veronica, 2022) pada bulan Juli tahun 2020 menunjukkan bahwa 75% dari 15.000 responden pekerja pernah mengalami *burnout*¹⁰. Menurut studi di Asia Tenggara, menurut studi yang dilakukan Milieu Insight bekerja sama dengan Intellect (dalam Veronica, 2022) pada 3.000 pekerja di Indonesia, Singapura, dan Filipina ditemukan bahwa sekitar 50% pekerja melaporkan *burnout* selama beberapa kali dalam sebulan¹⁰. Di Indonesia sendiri, berdasarkan hasil survei

Center for Human Capital Development (CHCD) PPM Manajemen kepada 2.530 karyawan, diketahui bahwa 80% pekerja mengalami gejala stres yang mengarah pada *burnout* selama pandemi COVID-19¹².

Penelitian terkait usia yang dilakukan Yunita mengungkapkan, 14 dari 34 orang berusia di bawah 35 tahun, 85,7% mengalami *burnout*, dan 14,3% tidak mengalami *burnout*. Sementara itu, 60% karyawan lainnya berusia di atas 35 tahun mengalami *burnout* dan 40% tidak mengalami *burnout*. Uji statistik *chi-square* pada penelitian ini menghasilkan *p-value* = 0,021 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa usia dengan *burnout* berhubungan¹³. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwi menemukan bahwa 7 orang (20%) mengalami *burnout* dan beban kerja rendah. Terdapat 27 pemberi vaksin (80%) dengan beban kerja sedang dan mengalami *burnout*. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan sindrom *burnout*, dengan *p-value* sebesar 0,001 ($p-value < 0,05$)¹⁴.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, dkk pada pekerja di *Sevice Well Company PT. Elnusa TBK* wilayah Muara Badak persentase terbesar responden memiliki pengalaman kerja ≥ 5 tahun sebanyak 26 (65%), sedangkan persentase tertinggi memiliki pengalaman kerja < 5 tahun sebanyak 14 % (35%). Hasil *p-value* sebesar 0,017 menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. tersebut¹⁵. Penelitian Shara pada *shift* kerja dan pegawai PT. X di Kabupaten Paser, *shift* kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan K3 PT.X¹⁶. Temuan sejumlah penelitian sebelumnya mengenai *burnout* konsisten dengan teori yang ada saat ini, khususnya terkait korelasi antara terjadinya *burnout* dan faktor-faktor seperti usia, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja.

Berdasarkan hasil survei dan observasi awal yang dilakukan pada Pabrik X Muaro Jambi pada bagian produksi, Pabrik ini merupakan salah satu unit perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit atau disebut TBS (Tandan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit / *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit (Karnel). Pabrik pengelolaan kelapa sawit dengan kapasitas produksi 65 Ton/Jam. Perusahaan ini akan melakukan pengembangan dan pengelolaan perkebunan kelapa sawit dengan pola inti dan

pola kemitraan yang saling menguntungkan, berkesinambungan, dan bersinergi dalam rangka memenuhi salah satu maksud dan tujuan perusahaan sebagai perusahaan nasional. Proses produksi di Pabrik X Muaro Jambi meliputi, proses *Loading Ramp*, Perebusan (*streillizer*), Pemisahan Brondolan (*thresher*), Pengadukan (*digester*), Pengepresan (*press*), Klasifikasi, Pengelolaan Inti Sawit, dan Pengolahan Limbah Cair dan Padat.

Jumlah pekerja bagian produksi adalah sebanyak 60 orang pekerja. Pekerja tersebut rata-rata berusia > 35 tahun, dengan jenis kelamin laki-laki. Pekerja bagian produksi bekerja terbagi menjadi 2 *shift* yaitu pagi dan sore, *shift* pagi dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 3 sore dan *shift* sore dari jam 3 sore sampai jam 11 malam. Jika, produksi di pabrik sedang mengalami peningkatan maka jam kerja pun bertambah, *shift* pagi jam 7 pagi sampai jam 5/6 sore dan *shift* sore jam 5/6 sampai subuh atau waktu yang tidak ditentukan. Sistem *shift* yang dimana sistemnya ialah sistem rotasi, hal ini membuat para pekerja harus menyesuaikan dengan kondisi di *shift* tersebut.

Pada observasi awal yang dilakukan pada tanggal 28 November 2023, dilakukan wawancara secara acak terhadap 10 pekerja bagian produksi dengan menggunakan kuesioner *Maschlah Burnout Inventory* (MBI) didapatkan hasil bahwa 7 diantara 10 pekerja dibagian produksi tersebut (70%) mengalami *burnout* kerja dengan nilai skor 45-132, sementara itu 3 pekerja lainnya (30%) tidak *burnout* dengan nilai skor 0-44. Pekerja yang mengalami *burnout* memiliki keluhan emosional, mudah tersinggung, sakit kepala, sakit punggung, sulit berkonsentrasi, mudah gelisah, mudah terkena penyakit dan peningkatan angka absensi. Adapun kegiatan yang dapat menyebabkan hal ini terjadi dikarenakan proses produksi memiliki target produksi yang ketat dan waktu yang terbatas, hal ini dapat menciptakan tekanan tinggi pada pekerja untuk memenuhi batas waktu dan mencapai target produksi yang mengakibatkan kejenuhan karena beban kerja yang tinggi. Pada proses mengoperasikan peralatan produksi pekerja dapat terlibat dalam mengangkat, memindahkan, atau mengatur produk di berbagai tahapan produksi sehingga pekerja ini sering berdiri untuk waktu yang lama, sehingga tuntutan fisik yang tinggi dapat menyebabkan stres fisik dan kelelahan, yang kemudian dapat

berkontribusi pada kejenuhan. Faktor-faktor yang terjadi di Pabrik X Muaro Jambi, dengan keluhan *burnout* kerja tampaknya banyak dipengaruhi oleh usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja dan *shift* kerja.

Pada survei data awal dari 10 pekerja ditemukan 6 pekerja yang memiliki keluhan sistem rotasi *shift* kerja, mereka semua berada di rentan usia > 35 tahun. Pekerja yang melakukan pekerjaan yang didapat setiap hari dapat menyebabkan *burnout*, lamanya jangka waktu kerja berkaitan dengan kejenuhan karena semakin lama mereka bekerja semakin tinggi risiko terkena kejenuhan yang dirasakan. Kemudian peneliti mendapatkan bahwa pekerja yang dikategorikan *burnout* juga merasakan stres kerja, karena didapatkan hasil kuesioner stres kerja *OSI-RTM* dari 10 pekerja terdapat 3 pekerja mengalami stres ringan (skor 0-50), dan 7 pekerja mengalami stres berat (skor 51-125). Berdasarkan hasil wawancara pada petugas K3 di pabrik, banyak pekerja bagian produksi yang merasa kesulitan untuk membiasakan diri dengan sistem *shift*, yang merupakan sistem rotasi, karena sistem ini mengharuskan mereka untuk selalu mengganti jadwal mereka untuk hal-hal seperti makan, tidur, dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal di Pabrik X Muaro Jambi dapat disimpulkan bahwa pentingnya pencegahan dan pengendalian *burnout* pada pekerja, jika tidak ditanggulangi secepat mungkin nantinya akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan pada setiap pekerja yang bekerja di Pabrik tersebut khususnya dibagian produksi dan berdasarkan hasil penelusuran, peneliti belum menemukan penelitian sejenis yang pernah dilakukan di Pabrik X karena hal tersebut peneliti merasa tertarik dan ingin mengkaji lebih dalam tentang **“Faktor – faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”**

1.2 Rumusan Masalah

Burnout terjadi karena adanya tekanan kerja serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan. Dari survei yang dilakukan oleh *American Psychological Association* (APA) mengungkapkan bahwa 79 persen pekerja di Amerika Serikat yang mengalami *burnout* dan berhubungan dengan

kematian. Ditemukan bahwa *Burnout* di tempat kerja masih sering terjadi karena beberapa faktor, yaitu usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja. Peneliti melakukan survei pendahuluan kepada 10 orang pekerja bagian produksi dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara singkat yang menunjukkan indikasi gejala *burnout*. Penelitian mengenai *burnout* pada pekerja bagian produksi sendiri belum pernah dilakukan di pabrik X Muaro Jambi. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan utama yang diteliti yaitu “Apa saja Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023”

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
2. Mengetahui gambaran usia, stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan *shift* kerja pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
3. Mengetahui hubungan usia kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
4. Mengetahui hubungan stres kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
5. Mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
6. Mengetahui hubungan masa kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023
7. Mengetahui hubungan *shift* kerja dengan *burnout* pada pekerja dibagian produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Pabrik X Muaro Jambi

Diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman serta informasi kepada pekerja maupun manajemen perusahaan di Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023 mengenai beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingkat *burnout* terkhusus pada pekerja dibagian produksi.

1.4.2 Bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat

Manfaat yang diperoleh untuk Universitas Jambi, Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat dalam sebuah kegiatan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Diharapkan adanya hasil penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan untuk memperluas pustaka yang sudah ada, dan juga dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.
2. Membimbing kerjasama antar institusi dalam meningkatkan kemampuan bahkan keterampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk membangun kesehatan masyarakat terutama dalam upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1.4.3 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian serta melatih pola pikir yang sistematis dalam berbagai masalah yang ada khususnya pada bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan menjadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.