

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang akan selalu hadir, mulai dari pekerja magang hingga direktur perusahaan besar, sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam lingkup organisasi/perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki teknologi paling canggih yang mampu mendukung proses operasional yang sedang atau akan berlangsung, tetapi peran sumber daya manusia tetap tidak dapat dianggap sebelah mata, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor pendorong paling efektif untuk organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak dapat terlepas dari manusia sebagai pondasi utama, yang mana pada hakikatnya tidak pernah terlepas dari suatu masalah. Terlebih pada era modern seperti saat ini dengan perubahan teknologi yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, menuntut seorang individu harus mampu bertahan dalam berbagai tekanan dan masalah. Mulai dari tekanan dan masalah kecil yang berkaitan dengan diri sendiri maupun tekanan dan masalah besar yang melibatkan orang lain.

Tekanan dan masalah bisa hadir dan menyelimuti kehidupan manusia kapan saja dan di mana saja, bahkan tanpa mengenal gender dan usia. Namun meskipun demikian, dewasa ini penelitian mencatat bahwa generasi milenial dan generasi Z adalah dua generasi yang dinilai paling banyak memiliki masalah yang disebabkan karena stres dan kelelahan dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya.

Generasi milenial adalah kelompok demografi yang lahir pada tahun 1981-1996 atau berusia 25 – 40 tahun dan generasi Z lahir pada 1997-2012 atau berusia 9-24 terhitung pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik, 2020). Seseorang yang berada dalam rentang usia tersebut saat ini rentan memiliki masalah hidup yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Masalah-masalah dan tantangan yang bisa dimiliki oleh generasi milenial dan generasi Z yang berada dalam usia produktif biasanya adalah munculnya rasa ketidakcukupan berkaitan dengan banyak aspek dalam kehidupan, munculnya kecemasan, merasa kebingungan, kesulitan dalam mengatur finansial dan gaya hidup, serta hal-hal lain yang biasanya dapat dipicu karena adanya permasalahan yang berkaitan dengan masalah ekonomi, karier, dan keluarga. Hingga pada akhirnya, apa yang dirasakan seseorang pada dua generasi ini menyebabkan timbulnya stres dan masalah baru.

Fenomena ini berdampak pada berbagai aspek, termasuk salah satunya pada pekerjaan yang sedang dijalankan oleh seorang individu pada generasi milenial dan generasi Z. Seperti yang dilansir *The Ladders*, sebuah survei dari Mental Health Foundation yang pernah dilaksanakan pada tahun 2018 dengan menggunakan jawaban dari responden sebanyak 4.500 pekerja generasi milenial, survei tersebut menunjukkan hasil sekitar 27% generasi milenial membenarkan bahwa stres dan kelelahan yang dialami pada saat bekerja membuat mereka merasa terganggu (Torres, 2018). Hasil keseluruhan dari survei tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua penyebab yang membuat generasi milenial pada saat bekerja bisa merasakan stres dan kelelahan berlebih, yaitu disebabkan karena beban kerja

yang dirasa berlebihan serta tidak sesuai dengan kompetensi dan juga karena tujuan kerja yang dirasa belum jelas.

Selain generasi milenial, generasi Z adalah generasi selanjutnya yang paling tinggi mengalami stres dan kelelahan saat bekerja. Hal tersebut disebabkan karena generasi Z memulai karier mereka dalam beberapa tahun terakhir, yaitu tepat pada saat hampir seluruh dunia terdampak imbas akibat pandemi covid-19, hingga membuat para generasi Z memulai karier mereka dalam situasi yang sangat berat dan sulit diprediksi. Hal ini selaras dengan hasil dari sebuah survei dari Cigna International Health yang dilaksanakan pada tahun 2023 dengan responden sebanyak 12.000 pekerja dari seluruh dunia, dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebesar 91% pekerja dalam rentang usia 18 sampai dengan 24 tahun mengaku mengalami stres karena pekerjaan (Cigna Health Care, 2022). Survei tersebut menunjukkan hasil akhir yang menyatakan bahwa generasi Z disimpulkan sebagai kelompok demografi dengan pengalaman stres dan kelelahan yang tinggi di tempat kerja, dan mereka berjuang keras dengan mencari cara untuk mengatasinya. Menggunakan data yang sama dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa stres yang tidak dapat dikelola dengan baik dapat memengaruhi hampir seperempat dari responden generasi Z yaitu sebesar 23%, dan hampir semua responden atau sebanyak 98% mengalami gejala kelelahan karena bekerja (Cigna Health Care, 2022). Fenomena ini terjadi pada sebagian besar generasi milenial dan generasi Z di seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Di Indonesia sendiri, seperti yang dilansir dalam situs web resmi [dataindonesia.id](http://dataindonesia.id), memuat sebuah survei dari *platform* survei *online* Populix yang

dilaksanakan pada 23-24 Juli 2023, dengan menggunakan responden dari pekerja generasi Z berjumlah 1.190. Hasil survei dengan jumlah sekitar 27% dari total responden membenarkan bahwa mereka sering merasa kelelahan ketika bekerja atau biasa dikenal dengan kondisi *burnout* (Pratiwi, 2023). Kondisi ini sering dialami oleh pekerja generasi Z karena pekerjaan yang terlalu berat, beban kerja yang dirasa tidak sesuai dengan kompetensi, berada di dalam lingkungan kerja yang tidak aman serta tidak nyaman, dan sulitnya mendapatkan apresiasi saat bekerja. Kelelahan merupakan gejala *burnout* yang paling sering dialami dan terjadi pada generasi Z di Indonesia. Dari hasil survei ini, responden sejumlah 21% dari generasi Z mengaku bahwa hadirnya perasaan tidak berguna dalam pekerjaan adalah gejala *burnout* yang sering mereka alami, dan sekitar 15% dari jawaban responden merasa gejala *burnout* lain yang dirasakan adalah insomnia atau kesulitan tidur. Sebanyak 8% jumlah responden merasa sering mengalami sakit kepala sebagai gejala dari *burnout*, responden yang mengaku merasa depresi berjumlah sekitar 11%, sedangkan 10% dari responden mengaku merasakan gejala *burnout* berupa sering merasa mudah terpancing emosi, dan 3% lainnya menyatakan mereka membenci pekerjaan yang sedang dijalankan. Meskipun tidak semua pekerja generasi milenial dan generasi Z mengalami *burnout*, tetapi fenomena ini dapat menjadi permasalahan serius yang dapat mengganggu banyak hal dalam kehidupan seorang individu.

Permasalahan yang kemudian datang yaitu berkaitan dengan bagaimana seorang individu mampu menyesuaikan diri dan mengatasi kelelahan yang datang dari tuntutan pekerjaan. Keadaan kelelahan berlebihan yang dirasakan seseorang

akan mengakibatkan timbulnya hubungan buruk dan ketidakmampuan individu tersebut untuk bertahan dalam lingkungan sebagaimana mestinya. Situasi dengan gejala kelelahan seperti ini dikenal dengan istilah *burnout*, yaitu suatu kondisi yang mengarah pada terjadinya kelelahan yang dirasakan oleh seorang karyawan sebagai akibat dari adanya suatu pengaruh dari lingkungan pekerjaan dan akan berdampak pada timbulnya rasa kelelahan dan kecewa hingga akan mengakibatkan karyawan tersebut terpicu untuk memilih keluar dari perusahaan (Priyantika, 2018). Seorang individu yang mengalami *burnout* akan merasa kekurangan semangat dan kehilangan energi, sehingga akan selalu terlihat dalam kondisi yang kurang baik. *Burnout* dalam suatu organisasi dapat ditinjau dari banyaknya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri (Atmaja & Suana, 2019). *Burnout* pada seorang individu bisa terjadi karena berbagai faktor, salah satunya adalah karena ketidakmampuan individu tersebut dalam mengatur keseimbangan antara peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta peran dan tanggung jawab dalam kehidupan berkeluarga, sehingga apabila keseimbangan tersebut tidak dapat tercapai dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan berlebih yang dialami individu tersebut.

*Work-family conflict* atau konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai suatu konflik peran yang melibatkan adanya tuntutan akan kehadiran peran dalam pekerjaan dan keluarga yang pada kenyataannya tidak dapat berjalan searah. Keadaan ini berkaitan dengan berbagai tekanan yang timbul dalam peran yang berlangsung pada pekerjaan dan peran dalam keluarga secara keseluruhan yang pada kenyataannya tidak berjalan sebagaimana mestinya, dalam kata lain akan

terjadi kesulitan mengambil fokus untuk berperan dalam pekerjaan karena adanya fokus lain dalam peran pada keluarga, begitu pula sebaliknya (Finthariasari et al., 2020). *Work-family conflict* yang terus berlangsung dapat memiliki akibat yang kurang baik pada kesejahteraan seorang individu dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya, yang mana dapat berdampak pada kinerja dan produktivitasnya di tempat kerja, selain itu konflik ini juga akan berakibat mengganggu kebahagiaan dalam keluarga. Kondisi ini jika tidak diatasi dengan baik dalam jangka waktu yang panjang akan menimbulkan stres dan rasa lelah berlebih dalam bekerja sehingga berdampak pada terjadinya *burnout* pada karyawan. Selain *work-family conflict* yang memengaruhi *burnout*, beban kerja juga dapat memengaruhi *burnout* pada karyawan. Semakin tinggi nilai *work-family conflict* maka beban kerja yang dipikul seorang pekerja akan terasa semakin tinggi.

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan yang terjadi antara kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja dengan tuntutan akan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus terselesaikan (Moekijat, 2017: 28). Dalam setiap perusahaan, beban kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan, karena beban kerja yang dimiliki oleh seorang individu dalam pekerjaannya dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas individu tersebut. Beban kerja yang diembankan pada seorang individu harus disesuaikan dengan kemampuan dimilikinya, karena jika tidak maka akan menimbulkan masalah baru yaitu berkaitan dengan rasa kelelahan berlebih atau *burnout* yang dirasakan oleh individu. Sehingga jika organisasi atau perusahaan ingin menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan, maka *work-family conflict* dan beban kerja harus

diperhatikan. Adapun salah satu bentuk dari organisasi adalah perusahaan yang bergerak pada industri garmen.

Industri garmen tercatat dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 35 Tahun 2020. Industri garmen didefinisikan sebagai industri padat karya yang mana sebagian proses produksi dalam kegiatan operasional perusahaannya dilakukan dan dikerjakan oleh tenaga manusia yang ahli dan terampil untuk tujuan agar dapat menghasilkan produk akhir yang berkualitas dan diterima pasar dengan baik. Industri garmen merupakan produsen berskala besar dengan produk akhir berupa pakaian jadi yang diproses dari kain mentah. Industri garmen banyak beroperasi hampir di seluruh wilayah di Indonesia, termasuk di Kota Tasikmalaya. Adapun salah satu industri garmen yang beroperasi di Kota Tasikmalaya adalah industri garmen di bawah naungan CV Firjani Utama.

CV Firjani Utama merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang bergerak pada industri garmen yang berada di Kota Tasikmalaya. Mulanya, perusahaan ini merupakan pabrik konveksi rumahan bernama Al-Zidan yang memproduksi pakaian muslim untuk pria. Namun, pada tahun 2019 pabrik konveksi Al-Zidan melebarkan sayapnya menjadi perusahaan garmen di bawah naungan CV Firjani Utama. Perusahaan ini didirikan oleh H. Nandang Gunawan yang sekaligus menjadi pemilik utama. CV Firjani Utama memproduksi pakaian muslim pria dengan merek dagang 'Al-Zidan', dan juga menerima serta melayani jasa untuk memproduksi pakaian jenis lain sesuai keinginan pelanggan untuk berbagai merek.

Dalam kegiatan operasionalnya, karyawan CV Firjani Utama diharapkan untuk selalu memberikan kinerja yang optimal dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi yang mampu memuaskan konsumen dan menembus pangsa pasar yang luas. Tentu hal tersebut membutuhkan kerja keras dan upaya besar dari setiap karyawan yang bekerja di CV Firjani Utama. Sehingga, setiap karyawan diharapkan dapat memiliki kondisi tubuh dan pikiran yang baik sehingga tidak mudah lelah dan dapat memberikan produktivitas yang maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang bekerja pada garmen CV Firjani Utama didominasi oleh pekerja dalam kurun usia 18 hingga 40 tahun yang mana termasuk ke dalam kategori generasi milenial dan generasi Z.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian personalia CV Firjani Utama, diperoleh informasi bahwa sering terdapat beberapa karyawan yang memilih untuk tidak masuk kerja (cuti) karena alasan sakit yang beragam. CV Firjani Utama beberapa kali kerap memberlakukan sistem kerja lembur yang kondisional jika target pesanan sedang tinggi, sehingga ada beberapa karyawan yang kinerjanya menurun bahkan memilih untuk tidak masuk kerja (cuti) setelah melakukan kerja lembur yang biasanya disebabkan karena faktor kelelahan. Staf bagian personalia CV Firjani Utama juga menyebutkan bahwa terkadang terdapat beberapa karyawan yang terlihat kurang fokus saat bekerja sehingga target kerja tidak bisa terpenuhi dengan baik. Dari informasi yang didapat, diindikasikan adanya kelelahan (*burnout*) yang terjadi pada karyawan tersebut dilihat dari adanya karyawan yang sering absen tidak masuk kerja karena sakit ataupun tanpa alasan yang jelas, walaupun pihak perusahaan telah memberikan waktu istirahat yang

cukup dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan setiap karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.

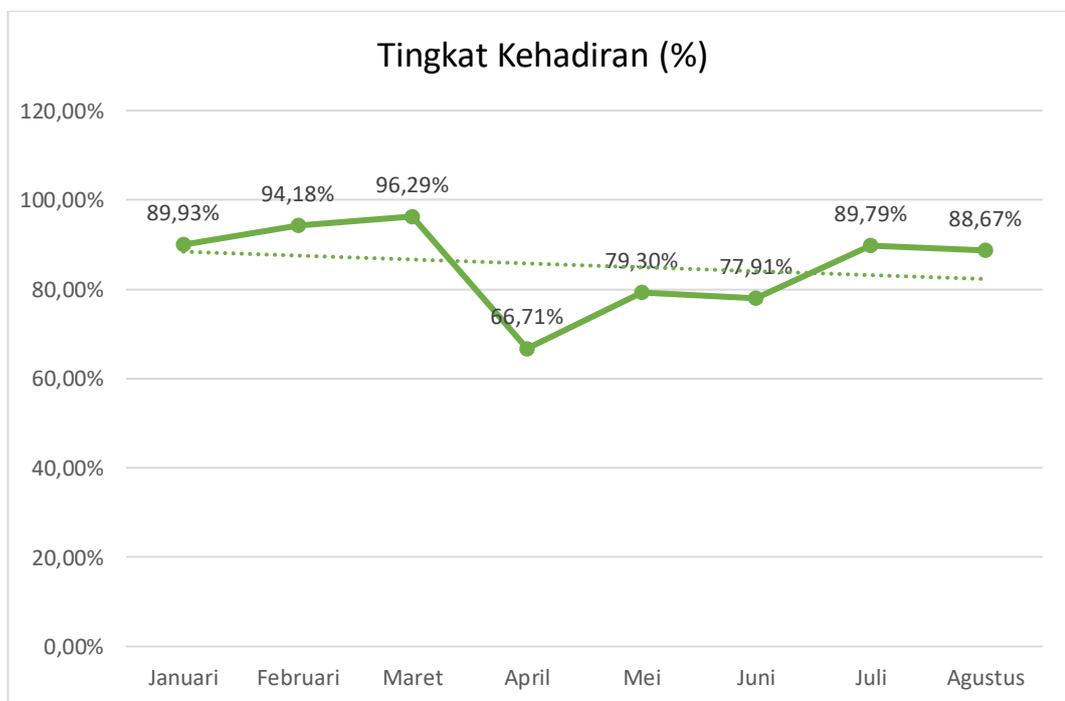
**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Firjani Utama**  
**Periode Januari – Agustus 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Tingkat Kehadiran (%)</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
Januari	1.430	1.286	89,93%
Februari	1.375	1.295	94,18%
Maret	1.485	1.472	96,29%
April	715	477	66,71%
Mei	1.155	916	79,30%
Juni	1.485	1.157	77,91%
Juli	1.430	1.284	89,79%
Agustus	1.430	1.268	88,67%

Sumber: CV Firjani Utama, September 2023 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan CV Firjani Utama mengalami fluktuasi setiap bulannya. Tingkat persentase absensi karyawan pada bulan Januari hingga bulan Maret mengalami kenaikan, hal ini disebabkan karena pada bulan Februari dan bulan Maret perusahaan kerap kali menerapkan tambahan hari kerja untuk mengejar target produksi sehingga dapat diartikan tingkat absensi karyawan dalam kurun waktu tersebut dikategorikan baik, tetapi pada bulan April tingkat persentase absensi karyawan menurun drastis di angka 66,71%, berdasarkan informasi yang didapat dari staf bagian personalia CV Firjani utama pada bulan April perusahaan hanya memiliki hari kerja selama 13 hari karena berada di bulan Ramadhan dan mendekati hari raya Idul Fitri, yang mana banyak karyawan memilih mengambil cuti. Kemudian tingkat persentase absensi karyawan naik dari bulan Mei hingga bulan Juli, dan kembali turun pada

bulan Agustus. Persentase terendah berada pada bulan April sebesar 66,71% dan persentase tertinggi berada bulan Maret sebesar 96,29%. Selain karena masalah sakit yang mengharuskan para karyawan mengambil cuti, faktor lain yang membuat tingkat absensi mengalami fluktuasi adalah karena adanya kepentingan dalam urusan keluarga seperti memilih cuti saat menjelang hari raya Idul Fitri. Lebih jelasnya, tingkat absensi karyawan CV Firjani Utama dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: CV Firjani Utama, September 2023 (diolah kembali)

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Firjani Utama**  
**Periode Januari – Agustus 2023**

Dilihat dari grafik di atas, rekapitulasi absensi karyawan CV Firjani Utama mengalami fluktuasi setiap bulannya. Fluktuasi yang terjadi pada absensi karyawan ini memperjelas adanya permasalahan pada karyawan seperti *burnout* yang menyebabkan karyawan memilih untuk mengambil cuti. Namun, belum dapat

diketahui dengan pasti dan jelas apakah *work-family conflict* dan beban kerja akan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan generasi milenial dan generasi Z CV Firjani Utama.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z CV Firjani Utama)”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat *work-family conflict* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
2. Bagaimana tingkat beban kerja karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
3. Bagaimana tingkat *burnout* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat *work-family conflict* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
2. Tingkat beban kerja karyawan karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
3. Tingkat *burnout* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.
4. Pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan generasi milenial dan generasi Z pada CV Firjani Utama.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembang ilmu dan terapan ilmu.

##### **1.4.1 Kegunaan Pengembang Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan kajian serta dapat digunakan sebagai referensi untuk bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan masalah pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia

khususnya mengenai pengaruh *work-family conflict* dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Siliwangi.

## 2. Bagi Pihak Kampus (Akademis)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang bermanfaat bagi bidang pengetahuan, khususnya bagi bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi bahan bacaan untuk perpustakaan Universitas Siliwangi.

## 3. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan-keputusan untuk menentukan upaya dalam mengelola *burnout* pada karyawan.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi dan waktu dalam penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan rencana penelitian yang telah ditetapkan.

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan CV Firjani Utama yang beralamat di Jalan Saguling Panjang – Cigantang, Kelurahan Cigantang, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya 46181, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian berlangsung dari bulan September 2023 hingga Desember 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.