

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Fenomena *burnout* semakin meningkat di tengah dunia kerja yang semakin dinamis, salah satunya dipengaruhi peningkatan beban kerja secara ekstrem. Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, sehingga menyebabkan karyawan merasa energinya terkuras baik secara mental maupun fisik yang berpotensi memicu kelelahan berkepanjangan. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada individu karyawan itu sendiri, tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam pemeliharaan kesejahteraan karyawan, perlu segera menangani persoalan tersebut.

Peningkatan beban kerja ini telah menjadi fenomena global yang mengkhawatirkan. Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace*, tercatat 40% angkatan kerja dunia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi pada tahun 2024 (Gallup, 2025: 15). Kondisi ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental tenaga kerja. Apabila tekanan tersebut terus berlanjut tanpa intervensi, maka individu akan mengalami pengurasan sumber daya psikologis yang kronis. Hal ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* (Hutchings et al., 2024: 59), yang menjelaskan bahwa kegagalan dalam memulihkan sumber daya akibat tekanan kerja berkepanjangan dapat bereskalasi menjadi *Burnout*.

Dalam konteks nasional, kerentanan ini semakin relevan mengingat komposisi angkatan kerja di Indonesia yang kini didominasi oleh generasi muda. Merujuk pada survei *Central for Reproductive Health* Universitas Gajah Mada, ditemukan bahwa satu dari tiga remaja (34,9%) telah mengalami masalah kesehatan mental dalam 12 bulan terakhir (I-NAMHS, 2022: 26). Tingginya prevalensi ini mengindikasikan bahwa generasi yang kini mulai masuk dunia kerja membawa kerentanan psikologis yang lebih tinggi, sehingga risiko *Burnout* di tempat kerja menjadi semakin relevan untuk diantisipasi.

Dalam ekosistem industri teknologi, fenomena lembur (*overtime*) sering kali menjadi norma akibat tuntutan penyelesaian proyek ketat dan sistem kerja yang memungkinkan aksesibilitas tanpa batas waktu. Kondisi ini menyebabkan kaburnya batasan antara ranah profesional dan personal, sehingga *Work-Life Balance* menjadi variabel krusial untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan detasemen psikologis di tengah intervensi pekerjaan yang intens. Di sisi lain, meskipun aspek teknologi terus berkembang, keberadaan Dukungan Organisasi yang sistematis menjadi pondasi penting untuk memastikan bahwa beban kerja ekstrem tidak langsung bereskalasi menjadi *Burnout*. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana proteksi terhadap waktu pribadi dan kehadiran dukungan institusional berinteraksi dalam memitigasi kelelahan kronis karyawan.

Upaya mitigasi terhadap risiko *Burnout* ini memerlukan pendekatan yang sistematis melalui penyediaan sumber daya yang memadai. Dalam kerangka teori *Job Demand-Resources*, dijelaskan bahwa *Burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan (*Job Demands*) melampaui sumber daya (*Job Resources*) yang dimiliki

individu (Nur et al., 2025: 2). Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat dua elemen sumber daya vital untuk menyeimbangkan tuntutan tersebut, yaitu *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi. Sebagaimana penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi dapat menjadi sumber daya (*Job Resources*) yang krusial dalam menangani permasalahan *Burnout* (Riyono & Rezki, 2022: 24). Secara empiris, *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi terbukti signifikan dalam mengurangi *Burnout* pada profesi sektor publik seperti guru (Sanza & Asparin, 2025: 1382), serta memiliki korelasi negatif yang kuat pada tenaga medis dan perawat (Abuhammad et al., 2025: 5; Ubas, 2025: 826). Bahkan dalam situasi tekanan kerja tinggi, Dukungan Organisasi berperan penting dalam memperkuat ketahanan mental karyawan yang berkontribusi pada penurunan risiko *Burnout* (Larasati et al., 2026; Evelyn et al., 2024). Berdasarkan temuan-temuan ini, dapat diketahui bahwa *Work-Life Balance* berperan sebagai mekanisme pengelolaan konflik peran dan Dukungan Organisasi akan berperan sebagai sumber daya psikologis esensial, ini berarti keduanya memiliki landasan teoritis yang relevan dalam memitigasi permasalahan *Burnout*.

Meskipun penelitian terdahulu di atas telah mengkonfirmasi secara konsisten bahwa *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi adalah prediktor kunci yang efektif untuk memitigasi permasalahan *Burnout*, namun penelitian-penelitian tersebut masih terbatas pada sektor pelayanan publik yang berisiko tinggi. Mayoritas penelitian dilakukan pada sektor kesehatan (Zhang et al., 2024: 4) dan pendidikan (Amoudi & Qassim, 2023: 16; Stanley & Sebastine, 2023: 1). Hingga saat ini, literatur yang menguji dinamika variabel tersebut secara spesifik pada

industri teknologi di negara berkembang masih relatif terbatas dan didominasi oleh perusahaan korporat di kota metropolitan. Padahal, karakteristik tekanan kerja di sektor ini sangat berbeda apalagi fenomena pertumbuhan industri digital mulai merambah ke kota-kota berkembang seperti Tasikmalaya. Berbeda dengan perusahaan teknologi mapan di ibu kota yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang stabil, perusahaan teknologi di daerah berkembang sering kali menghadapi tantangan ganda. Perusahaan tersebut perlu menghadapi tuntutan kerja yang dinamis khas industri teknologi, namun dengan dukungan infrastruktur manajemen sumber daya manusia yang masih dalam tahap pengembangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi kerentanan yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh variabel *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi terhadap *Burnout* secara spesifik pada PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya, sebagai representasi dari dinamika tersebut.

Indikasi awal mengenai permasalahan *Burnout* serta dinamikanya dengan *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya terkonfirmasi melalui studi pendahuluan (pra-survei). Survei ini dilakukan terhadap 10 orang karyawan dari berbagai divisi untuk memetakan kondisi aktual ketiga variabel tersebut di lapangan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang nyata antara persepsi dukungan dan beban kerja yang dirasakan, sebagaimana tersaji pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Data Pra-survei.

Variabel	Indikator Masalah	Respon	Presentase
<i>Work-Life Balance</i>	- Intensitas pekerjaan di luar jam operasional	7 dari 10 Orang	70%
	- Hambatan dalam memisahkan urusan kerja dan pribadi	7 dari 10 Orang	70%
Dukungan Organisasi	- Persepsi terhadap memadainya dukungan fasilitas fisik	3 dari 10 Orang	30%
	- Efektivitas sistem penghargaan (<i>rewards</i>)	3 dari 10 Orang	30%
<i>Burnout</i>	- Gejala sinisme (<i>cynism</i>) terhadap pekerjaan	6 dari 10 Orang	60%
	- Tekanan psikologis (<i>stress</i>) akibat beban kerja	4 dari 10 Orang	40%

Sumber: Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, ditemukan kondisi yang menarik dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan ini. Di satu sisi, persepsi karyawan terhadap Dukungan Organisasi relatif positif, di mana hanya sebagian kecil (30%) yang mengeluhkan minimnya fasilitas atau penghargaan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara kebijakan, perusahaan sebenarnya telah berupaya hadir bagi karyawan. Namun, temuan krusialnya adalah dukungan tersebut ternyata belum cukup efektif untuk menbendung dampak negatif dari tuntutan pekerjaan. Terbukti, indikator *Work-Life Balance* memberikan gambaran awal yang mengkhawatirkan, di mana 70% responden mengaku kesulitan melepaskan diri (*detachment*) dari urusan pekerjaan dan kerap bekerja di luar jam operasional. Ketidakhadiran batas yang tegas antara kehidupan kerja dan pribadi ini berdampak langsung pada kondisi psikologis karyawan. Meskipun tingkat stres kerja tercatat moderat (40%), namun gejala *Burnout* pada dimensi sinisme (*cynicism*) justru melonjak tinggi hingga 60%. Tingginya angka sinisme ini menjadi indikasi awal adanya kelelahan kerja yang

jika dibiarkan akan bermuara pada penurunan kinerja dan *turnover*. Fenomena ini mengindikasikan bahwa masalah utama bukan terletak pada minimnya fasilitas, melainkan pada lemahnya proteksi waktu pribadi karyawan. Ketimpangan inilah yang menjadi urgensi empiris mengapa dinamika *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi perlu diuji kembali pengaruhnya terhadap *Burnout* di perusahaan ini.

Kondisi ini diperkuat dengan data objektif perusahaan yang menunjukkan tren negatif pada tingkat kehadiran dan stabilitas jumlah karyawan. Ketidakhadiran yang tinggi serta banyaknya karyawan yang memutuskan untuk berhenti merupakan indikasi nyata dari *withdrawal behaviour* atau perilaku menarik diri yang umum terjadi akibat *Burnout* berkepanjangan. Berikut adalah ringkasan data absensi dan *turnover* karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara:

Tabel 1. 2 Data Tingkat Absensi

Bulan	Tingkat Absensi (Hari)	Persentase (%)
Juli	5,18	19,91%
Agustus	5,21	20,04%
September	4,88	18,76%
Oktober	5,17	19,87%
November	4,56	17,52%
Desember	4,64	17,86%
Total	29,63	-
Rata-rata	4,94	18,99%

Sumber: Data Internal (diolah, 2026)

Secara umum, standar rata-rata tingkat absensi industri IT berada pada kisaran 2,5% – 3,2 (U.S. BLS, 2026). Dengan rata-rata ketidakhadiran mencapai 18,99%, perusahaan menghadapi kendala produktivitas yang signifikan. Angka ini mencerminkan tingginya *withdrawal behaviour*, di mana karyawan cenderung

menarik diri dari lingkungan kerja akibat kelelahan mental atau *burnout* yang dirasakan.

Tabel 1. 3 Data Tingkat Turnover

Bulan	Jumlah Resign (Orang)	Persentase (%)
Juli	6	6,67%
Agustus	8	8,89%
September	2	2,22%
Oktober	10	11,11%
November	6	6,67%
Desember	8	8,89%
Total	40	44,44%
Rata-rata	6,67	7,41%

Sumber: Data Internal (Diolah, 2026)

PT Rahadhyan Integrasi Nusantara mencatat angka rata-rata *turnover* sebesar 44,44% dalam periode enam bulan. Sementara standar umum tingkat *turnover* tahunan berada di kisaran 3,3% (U.S. BLS, 2025) Meskipun data dalam penelitian ini hanya mencakup periode enam bulan, perbandingan ini dilakukan secara indikatif untuk menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi tergolong tinggi. Angka ini menunjukkan adanya ketidakstabilan organisasi yang serius dan mengonfirmasi gejala sinisme yang ditemukan pada pra-survei telah bermuara pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PT Rahadhyan Integrasi Nusantara memiliki tingkat absensi dan *turnover* yang tinggi. Kesenjangan yang lebar antara standar ideal dan data aktual di lapangan ini memberikan indikasi empiris yang kuat bahwa permasalahan *Burnout* serta dinamikanya dengan *Work-*

Life Balance dan Dukungan Organisasi merupakan permasalahan yang layak dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah hingga indikasi fenomena yang ditemukan, penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kedua variabel sumber daya penting dalam memitigasi kelelahan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dituangkan dalam judul: “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Dukungan Organisasi terhadap *Burnout* (Survei pada Karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara).”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, dan *Burnout* pada karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya?
2. Bagaimana *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Burnout* pada karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya?
3. Bagaimana Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap *Burnout* pada karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, dan *Burnout* pada Karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Burnout* pada PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya.
3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap *Burnout* pada karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam dua aspek utama berikut:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui pengujian model hubungan *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, dan *Burnout* pada konteks perusahaan teknologi yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga akan memperkaya dimensi *Work-Life Balance* di era di mana batas kerja dan hidup semakin kabur. Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, dan *Burnout*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi organisasi, khususnya bagi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara. Penelitian ini berfungsi sebagai alat diagnostik berbasis data untuk mengukur tingkat *Burnout* dan

efektivitas kebijakan *Work-Life Balance* serta Dukungan Organisasi yang telah diterapkan. Data yang diperoleh ini selanjutnya dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk merumuskan kebijakan SDM yang tepat sasaran guna memitigasi risiko *Burnout* secara proaktif sehingga dapat meningkatkan retensi, loyalitas, dan *engagement* karyawan. Secara lebih luas, penelitian ini dapat menjadi studi kasus spesifik yang berguna bagi perusahaan yang bergerak pada sektor yang sama dalam mengelola kesejahteraan karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Rahadhyan Integrasi Nusantara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan multimedia yang berlokasi di Jalan Kaum Kaler, RT.023/RW.003, Desa Manonjaya, Kecamatan Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi perusahaan sebagai objek penelitian untuk mengkaji *Work-Life Balance*, Dukungan Organisasi, dan *Burnout* pada sektor teknologi di daerah berkembang.

1.5.2 Waktu Penelitian

Proses penelitian ini akan dilaksanakan selama delapan bulan, mulai dari September 2025 hingga Mei 2026, sebagaimana terlampir dalam tabel jadwal penelitian di Lampiran 4.