

BAB I

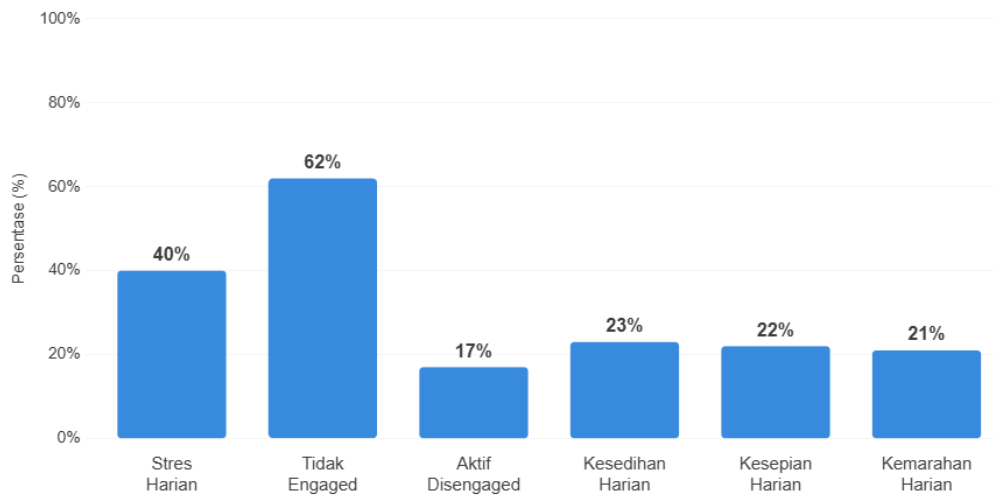
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada masa globalisasi saat ini dan tekanan industri yang semakin kompetitif, kondisi tersebut turut mengubah dinamika dunia kerja yang mengalami perubahan signifikan. Organisasi maupun perusahaan di berbagai sektor dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang mana hal tersebut meningkatkan tekanan kerja terhadap karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan gejala stres kerja kronis yang dapat berkembang menjadi *burnout* (Demerouti & Bakker, 2023). Ketika karyawan mengalami *burnout*, kondisi tersebut dapat mengakibatkan lingkungan kerja tidak harmonis, menurunkan dedikasi dan kinerja karyawan (Alam, 2022:42).

Burnout merupakan perasaan kelelahan ekstrem, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan efektivitas diri (Maslach & Leiter, 2022). *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2019 mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena kerja yang dipahami sebagai sindrom akibat stres berkepanjangan di lingkungan kerja yang tidak dapat dikelola secara efektif (WHO, 2019).

Data laporan *State of the Global Workplace 2025* menunjukkan bahwa fenomena *burnout* pada karyawan menjadi persoalan yang cukup signifikan di dunia kerja saat ini dan dapat terlihat dari indikator terkait risiko *burnout* karyawan seperti pada data berikut.

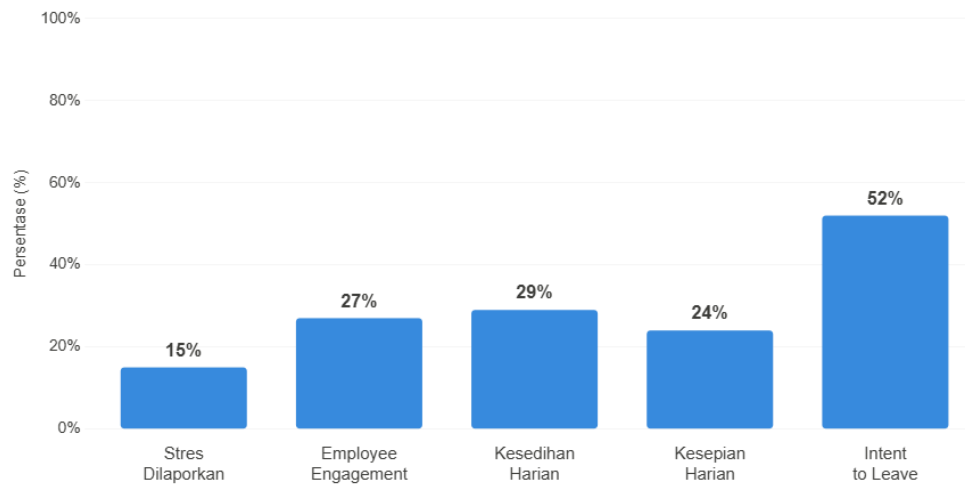


Gambar 1.1 Laporan *State of Global Workplace* GALLUP, (2025)

Data menunjukkan bahwa sebanyak 62% karyawan global berada dalam kondisi tidak *engaged* dalam pekerjaannya, yang mencerminkan rendahnya keterikatan emosional dan keterlibatan kerja secara menyeluruh. Kondisi ini diperparah dengan data bahwa 17% karyawan berada dalam kategori aktif tidak *engaged*, yakni kondisi di mana karyawan tidak hanya terlibat, tetapi secara aktif menunjukkan perilaku kontraproduktif terhadap organisasi.

Selain rendahnya keterlibatan kerja, data juga mengungkapkan tingginya prevalensi emosi negatif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Sebanyak 40% karyawan melaporkan mengalami stres kerja, 23% mengalami kesedihan harian, 22% mengalami kesepian, dan 21% mengalami kemarahan dalam konteks pekerjaan mereka (GALLUP, 2025).

Laporan *State of Global Workplace* juga memberikan gambaran terkait kondisi tenaga kerja di Indonesia yang memperlihatkan sejumlah indikator yang memiliki keterkaitan dengan risiko *burnout* di tempat kerja (GALLUP, 2025).



Gambar 1.2 Laporan *State of Global Workplace* GALLUP, (2025)

Di tingkat Indonesia, kondisi serupa bahkan menunjukkan kekhawatiran yang lebih besar. Sebanyak 52% karyawan menyatakan niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Niat keluar kerja tinggi ini merupakan konsekuensi nyata dari kondisi *burnout* yang tidak tertangani, di mana karyawan telah kehilangan motivasi, komitmen, dan keterikatan terhadap organisasi. Data menunjukkan hanya 27% karyawan yang merasa *engaged*, sementara 29% mengalami kesedihan harian dan 24% mengalami kesepian dalam konteks pekerjaan (GALLUP, 2025). Secara keseluruhan, dari data tersebut menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan di Indonesia mengarah pada potensi *burnout*.

Fenomena tingginya *burnout* berpotensi terjadi pada sektor industri manufaktur. Lingkungan kerja manufaktur umumnya menuntut karyawan untuk bekerja dengan ritme cepat, target produksi yang ketat, serta Tingkat ketelitian yang tinggi dalam proses operasional yang mana kondisi tersebut menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun psikologis.

Salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan tersebut adalah PT Electronic Technology Indoplas. Observasi dilakukan di PT Electronic Technology Indoplas yang bergerak sebagai perusahaan manufaktur yang fokus pada bidang produksi biji plastik yang pada pelaksanaan kegiatan operasionalnya, perusahaan ini dituntut untuk menjaga stabilitas produksi dan memenuhi target pasar. Hasil pra-survei terhadap karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Tingkat *Burnout* Karyawan PT Indoplas (n=10)

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Di tempat kerja, saya merasa kelelahan secara mental.	4,10	Tinggi
2	Setelah seharian bekerja keras, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya.	3,80	Tinggi
3	Di tempat kerja, saya merasa kelelahan secara fisik.	4,80	Sangat Tinggi
4	Saya kesulitan untuk merasa antusias tentang pekerjaan saya.	3,60	Tinggi
5	Saya benar-benar tidak suka dengan pekerjaan saya.	2,50	Rendah
6	Saya merasa sinis tentang makna pekerjaan saya bagi orang lain.	3,50	Sedang
7	Di tempat kerja, saya kesulitan untuk tetap fokus.	3,30	Sedang
8	Saat bekerja, saya kesulitan berkonsentrasi.	3,60	Tinggi
9	Saya membuat kesalahan di tempat kerja karena pikiran saya tidak fokus.	4,30	Tinggi
10	Saat bekerja, saya merasa lebih sulit mengendalikan emosi	2,60	Rendah
11	Saya merasa reaksi emosional di tempat kerja tidak seperti biasanya	2,60	Rendah

12	Di tempat kerja, saya mungkin bereaksi berlebihan tanpa disengaja.	4,40	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan <i>Burnout</i>		3,59	Tinggi

Sumber: Data pra-survei diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 karyawan produksi di PT Electronic Technology Indoplas, diperoleh rata-rata tingkat *burnout* sebesar 3,59 yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan kondisi karyawan secara umum telah mengalami gejala kelelahan kerja yang cukup serius dan relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kelelahan yang cukup tinggi selama bekerja. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kelelahan fisik yang dialami karyawan produksi dengan rata-rata sebesar 4,80 serta kelelahan mental sebesar 4,10. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dijalankan menuntut penggunaan energi yang besar baik secara fisik maupun psikologis sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan berkepanjangan.

Selain itu, beberapa karyawan juga menunjukkan adanya penurunan kemampuan untuk mempertahankan fokus saat bekerja. Kondisi tersebut tercermin dari tingginya nilai rata-rata pada pernyataan mengenai kesalahan kerja akibat pikiran yang tidak fokus sebesar 4,30 serta kesulitan berkonsentrasi sebesar 3,60. Keadaan ini menunjukkan bahwa kelelahan yang dialami karyawan berdampak pada menurunnya ketelitian dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan mulai mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Meskipun sebagian besar responden masih

menyukai pekerjaannya, terdapat kecenderungan antusiasme dalam menjalankan tugas yang diberikan. Di samping itu, ditemukan pula bahwa beberapa karyawan cenderung menunjukkan reaksi emosional yang berlebihan dalam situasi tertentu di lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,40. Secara keseluruhan, hasil pra-survei tersebut menunjukkan adanya fenomena burnout pada karyawan produksi di PT Electronic Technology Indoplas. Tingginya tingkat kelelahan fisik dan mental yang disertai dengan menurunnya konsentrasi serta munculnya ketidakstabilan emosi menjadi indikasi bahwa burnout merupakan permasalahan yang relevan untuk diteliti lebih lanjut pada karyawan produksi di PT Electronic Technology Indoplas

Fenomena serupa juga ditemui dalam konteks nasional. Terdapat indikasi *burnout* pada karyawan manufaktur serta kecenderungan menghindari hal terkait pekerjaan yang sering muncul akibat waktu kerja yang panjang dan rutinitas kerja yang monoton (Prabowo et al., 2025). Tingginya tingkat stres kerja dalam organisasi juga berkontribusi terhadap munculnya *burnout* akibat beban tugas yang berlebihan serta tekanan tenggat waktu (Budhiarti & Riyanto, 2022). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *burnout* merupakan permasalahan yang nyata dan kompleks, baik di tingkat global maupun nasional, sehingga memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak.

Salah satu faktor yang berpotensi menimbulkan *burnout* adalah tingginya *job demands*. *Job demands* didefinisikan sebagai komponen fisik, psikologis, sosial, maupun mekanisme organisasi dari suatu pekerjaan yang menuntut upaya atau keterampilan fisik dan psikologis secara berkelanjutan (Bakker et al., 2007).

Ketika *job demands* melebihi kapasitas sumber daya yang dimiliki individu, maka kemungkinan munculnya kelelahan emosional dan fisik akan semakin besar (Bakker et al., 2023). *Job demands* memicu suatu proses yang disebut *health impairment process*, yaitu mekanisme di mana *job demands* yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik maupun emosional, menurunkan kapasitas adaptif, dan pada akhirnya mengarah pada munculnya *burnout* (Baka et al., 2023). Akibatnya, ketika pekerja terus-menerus terpapar pada tugas yang menuntut upaya mental tinggi atau menguras energi secara berlebihan, *burnout* yang awalnya bersifat sementara dapat berkembang menjadi kondisi kronis dan berujung pada gangguan kesehatan serius (Bakker & Demerouti, 2024).

Job demands secara signifikan berpengaruh terhadap *burnout* dan merupakan prediktor kuat (Sibindi & Platen, 2025). Oleh karena itu, *job demands* yang berlebihan secara signifikan meningkatkan *burnout* pada karyawan (Kiss et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin besar kemungkinan karyawan mengalami *burnout* di tempat kerja.

Selain faktor pekerjaan, aspek individu juga memiliki peran penting dalam menjelaskan tingkat *burnout* pada karyawan. Salah satu aspek psikologis yang berpengaruh adalah *psychological capital*, yang dijelaskan sebagai kondisi psikologis yang positif (Luthans et al., 2007). Individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola situasi kerja, mempertahankan motivasi, serta mengembangkan pola kerja yang lebih sehat sehingga risiko mengalami *burnout* menjadi rendah (Moustafa et al., 2024). Karena, terlepas dari tingkat *job demands* yang dihadapi, individu dengan tingkat

psychological capital yang lebih tinggi mampu mengatur dan mengelola *job demands* secara efektif, sehingga mengalami tingkat *burnout* yang relatif rendah (Teo et al., 2021). *Psychological capital* secara signifikan memoderasi pengaruh *job demands* terhadap *burnout* (Zafar et al., 2023). Maka dari itu, *psychological capital* berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh *job demands* terhadap *burnout*.

Penelitian yang mengkaji peran *psychological capital* sebagai variabel moderasi pada hubungan *job demands* terhadap *burnout* masih relatif terbatas, khususnya pada karyawan bagian produksi di sektor manufaktur. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada pengaruh langsung *psychological capital* terhadap *burnout* atau kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang menempatkan *psychological capital* sebagai personal resource dalam memperlemah dampak *job demands* terhadap *burnout* pada lingkungan kerja manufaktur masih belum banyak ditemukan. Padahal, karakteristik pekerjaan pada bagian produksi yang memiliki target tinggi, ritme kerja cepat, serta tuntutan fisik dan mental yang berkelanjutan menyebabkan *psychological capital* menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih mendalam dalam mengurangi risiko *burnout* pada karyawan produksi.

Fenomena *burnout* pada karyawan bagian produksi PT Electronic Technology Indoplas menjadi isu yang perlu diteliti lebih lanjut. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh *Job demands* terhadap *Burnout* dengan *Psychological capital* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan bagian Produksi di PT Electronic Technology Indoplas)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan utama dalam penelitian ini adalah munculnya indikasi *burnout* pada karyawan PT Electronic Technology Indoplas yang diduga dipengaruhi oleh tingginya *job demands* serta perbedaan tingkat *psychological capital* karyawan. Maka dari itu, dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *job demands*, *psychological capital* dan *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas?
2. Bagaimana pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas?
3. Bagaimana peran moderasi *psychological capital* dalam hubungan pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *job demands*, *psychological capital* dan *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas.
3. Untuk menganalisis peran moderasi *psychological capital* dalam hubungan pengaruh *job demands* terhadap *burnout* pada karyawan bagian produksi di PT Electronic Technology Indoplas.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, terkhusus dalam memahami berbagai faktor yang memengaruhi *burnout* pada karyawan. Penelitian ini memperkaya penerapan *Job demands -Resources Theory* dengan menghadirkan bukti empiris mengenai peran *job demands* dan *psychological capital* terhadap *burnout* pada konteks sektor manufaktur di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji *burnout* karyawan dengan pendekatan kuantitatif serta mendorong pengembangan model konseptual yang lebih kontekstual sesuai karakteristik pekerjaan manufaktur

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara implementatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi manajemen PT Electronic Technology Indoplas sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan penguatan kapasitas psikologis karyawan bagian produksi. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan rancangan penataan beban kerja, perbaikan sistem kerja, serta program pengembangan *psychological capital* guna meminimalkan risiko *burnout*. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi sektor manufaktur lainnya dalam upaya membangun suasana kerja yang sehat, berkelanjutan, dan produktif.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di PT Electronic Technology Indoplas, yang beralamat di Jl. Pemda Tigaraksa No.90, Bojong, Kec. Cikupa, Kabupaten Tangerang, Banten 15710.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal rencana penelitian akan dilaksanakan pada periode Oktober 2025 – Juli 2026, waktu penelitian terlampir dalam lampiran 01