

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang lebih dikenal sebagai pegawai. Manajemen telah banyak disebut “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan – tujuan organisasi melalui pengaturan orang – orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan – pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2014). Salah satu contoh pentingnya sumber daya manusia disebuah instansi bisa dilihat dari lancarnya aktivitas di pemerintahan, ketika sebuah instansi memiliki sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya maka semua pekerjaan dapat di selesaikan sesuai dengan rencana dan harapan.

Sumber daya manusia dibutuhkan sebagai salah satu penggerak dalam sebuah organisasi atau instansi. Dalam proses penggerakan tersebut, pegawai yang memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi di sebuah perusahaan tentu mengalami kelelahan dalam bekerja atau dalam kata lain yaitu *burnout syndrome*. Luthans (2011) menyatakan penyebab terjadinya *burnout* terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Burnout menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Setiap pegawai yang mengalami burnout

syndrome berimbas kepada penurunan kinerja dan produktivitas yang akan berdampak negatif bagi organisasi.

Akibat dari *burnout* atau kejenuhan kerja bagi instansi atau organisasi yaitu menurunnya tingkat kinerja dan produktivitas. *Burnout* adalah sindrom kelelahan secara fisik ataupun mental yang berpengaruh negatif karena kurangnya konsentrasi. (Tambah Sumber) *Burnout* atau kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang muncul dengan ditandai datangnya kelelahan emosional dan perpaduan sikap - sikap negatif lainnya. (Dita dan Muryantinah 2014) Adapun ciri – ciri seseorang yang mengalami *burnout* seperti sakit fisik : sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis.

Salah satu faktor pemicu *burnout* pada pegawai adalah beban kerja dengan intensitas tinggi dan lingkungan kerja yang sangat tidak kondusif, pernyataan tersebut sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmaja & Suana (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* karyawan. Maka dengan begitu beban kerja fisik maupun mental yang berlebih akan menjadikan karyawan mengalami kejenuhan kerja *burnout* terhadap organisasi. Beberapa faktor dari *burnout* menurut Patel (2014) yaitu, *Burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, beban kerja & status pernikahan), faktor organisasi

(kondisi kerja & dukungan sosial), faktor personal (stres kerja, beban kerja & tipe kepribadian).

Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis (Arie 2015). Jika pegawai tersebut telah menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka hal itu tidak akan menjadi beban kerja. Beban kerja yang sangat berlebihan akan berdampak buruk secara fisiologis maupun psikologis bagi seorang pegawai. Dampak fisiologis seperti sakit kepala, kelelahan fisik, dan gangguan fisik lainnya. Sedangkan dampak psikologis bisa berupa tidak bersemangat, depresi, frustrasi bahkan tidak bergairah yang lebih parah yaitu kejenuhan dalam bekerja atau *burnout syndrome*.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat. Beban kerja merupakan kumpulan dari suatu kegiatan pekerjaan yang perlu di selesaikan dalam jangka waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik ataupun psikologis. Bisa dikatakan bahwa banyaknya tugas yang tidak seimbang dengan kemampuan fisik maupun keahlian dari seorang pegawai dan waktu yang tersedia maka hal tersebut akan menjadi sumber dari stres. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Wibawa (2020) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan.

Stres kerja adalah salah satu contoh bahwa tidak terkelolanya sumber daya manusia di suatu instansi atau organisasi. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai reaksi negatif dari tubuh terhadap banyaknya tekanan yang diberikan kepada pegawai. Stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan yang mereka miliki dengan ditandai adanya perubahan dalam diri seorang pegawai yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka sebagai pegawai. Stres kerja didalam sebuah instansi atau organisasi akan menjadi gejala yang sangat penting untuk di perhatikan sejak adanya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. Stres kerja adalah reaksi atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat stres fisik dan mental yang mencapai atau melampaui batas kemampuan pegawai. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout* (Khusniyah 2014). Perasaan tertekan atau perasaan depresi yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Tingkat stres dapat dikurangi apabila seorang pegawai mendapatkan dukungan sosial seperti yang di ungkapkan Taylor dalam Adawiyah (2013) Individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial.

Dukungan sosial merupakan salah satu dorongan yang berupa adanya pemberian saran, ungkapan perasaan, pemberian bantuan. Dukungan sosial merupakan salah satu rangsangan untuk mengungkapkan perasaan, memberi nasehat, informasi, semangat dan bantuan, yang merupakan fungsi dari ikatan sosial, termasuk dukungan emosional.

Dukungan sosial merupakan bentuk dukungan ataupun bantuan yang diterima seorang individu yang diberikan oleh orang – orang tertentu di dalam kehidupannya. Dengan diberikannya dukungan sosial diharapkan dapat memberi kenyamanan baik fisik maupun psikologis kepada individu yang menerimanya. Bentuk dari dukungan sosial bisa berupa informasi, perhatian tertentu, atau materi yang bisa menjadikan individu yang menerima merasa di perhatikan. Dua faktor yang mempengaruhi variabel dukungan sosial adalah dukungan sosial dan dukungan penghargaan (Adnyaswari dan Adnyani, 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Adawiyah & Bilikololong (2018) bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah kelelahan kerja yang dialami. berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah kelelahan kerja yang dialami.

Hal kecil seperti kehadiran pasangan dan opini positif dari atasan bisa di kategorikan juga kedalam dukungan sosial. Dukungan sosial jika dilihat lebih lanjut maka ini mengacu pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau segala bentuk bantuan yang lainnya baik diterima dari orang lain maupun kelompok.

Sumber – sumber dukungan sosial dapat berasal dari lingkungan keluarga, atasan dan rekan kerja. Pegawai yang mendapatkan dukungan sosial berupa bantuan langsung, penilaian positif, selalu dihargai dalam pekerjaannya, penghargaan dari atasan, dan dukungan dari keluarga akan mencegah terjadinya *burnout*. Maka dari itu adanya dukungan sosial sangat penting untuk suatu individu sebagai acuan untuk menurunkan tingkat *burnout* pada pegawai.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan pada saat mengikuti program magang di Kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi diketahui bahwa beban kerja pada setiap pegawai berbeda – beda sesuai dengan bidangnya. Pegawai honorer di Kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi pada pemberian tugasnya tidaklah sesuai dengan posisi yang di dudukinya saat ini dan cenderung tidak sesuai dengan *job description* masing – masing pegawai. Pendapat tersebut didukung penelitian Sari (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja. Dalam kata lain para pegawai honorer diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Beratnya tuntutan pekerjaan para pegawai honorer dari atasan membuat tingkat stres dalam menyelesaikan pekerjaan semakin tinggi pendapat tersebut didukung oleh penelitian Hidayatullah & Handayani (2015) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka kelelahan kerja juga akan semakin meningkat. Ditambah faktor organisasi berupa dukungan sosial dari lingkungan kerja pegawai di Kantor

Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko & Yuniawan (2017) Dukungan sosial terbukti dapat mempengaruhi *burnout*.

Berdasarkan pada pemaparan latar belakang di atas dan melihat beban kerja, stres kerja dan dukungan sosial sangat berpengaruh pada *burnout*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Pegawai Honorer di Kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout*. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *brnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi?

4. Apakah beban kerja, stress kerja, dan dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan topik dan pembahasan yang sama.

2. Sebagai saran untuk mengetahui alasan pengaruh beban kerja, stres kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi.
3. Dapat digunakan sebagai sumber dan masukan untuk mengatasi dampak buruk *burnout* pada pegawai di kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi.
4. menambah kajian pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada pegawai honorer di kantor sekretariat daerah pemda Kabupaten Bekasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan untuk mengevaluasi rencana atau strategi Pemda Kabupaten Bekasi khususnya di kantor sekretariat daerah pemda Kabupaten Bekasi dalam bidang kepegawaian.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan pertimbangan masalah yang ada, peneliti membatasi masalah ini yang bertujuan mencegah terlalu luasnya pembahasan, maka :

1. Responden yang diamati merupakan pegawai honorer di Kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi. Dikarenakan pegawai di kantor tersebut rata – rata adalah pegawai honorer dibandingkan dengan pegawai ASN, yang mana untuk responden ASN sangat terbatas.

2. Variabel yang diteliti hanya beban kerja, stres kerja, dukungan sosial, dan *burnout* di Kantor Sekretariat Daerah Pemda Kabupaten Bekasi. Dikarenakan adanya faktor beban kerja yang tidak sesuai dengan jobdesk masing – masing pegawai dan adanya pengaruh internal serta eksternal dalam bekerja terhadap pengaruhnya dukungan sosial pada kelelahan bekerja.