

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam Industri kecil atau UMKM apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menjadikan industri yang berjaya (Atmaja e. and Ratnawati 2018). Memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia merupakan bagian dari pada manajemen sumber daya manusia (Pratama and Pasaribu 2020). Gagal atau tidaknya sebuah perusahaan dimulai dengan pengelolaan sumber daya manusianya baik atau tidak dan dengan memaksimalkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan (Medah, Foeh, and Manafe 2023). Sumber Daya Manusia adalah seorang karyawan, buruh atau pelaku yang bekerja untuk suatu organisasi yang direkrut untuk menjalankan berbagai aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Angelia and Soeharto 2020). Suatu Kinerja dapat dilihat berhasil jika suatu karyawan telah mencapai standar atau harapan organisasi (Pratama and Pasaribu 2020).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) berdampak banyak dalam kemajuan perekonomian Indonesia, khususnya dalam penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan perekonomian rumah tangga serta Keberadaan UMKM juga mampu mendorong perekonomian di tengah perlambatan perekonomian saat ini (Holiseh dan Izzatusholekha 2023). Industri kecil atau UMKM mampu bertahan hidup meski di kondisi ekonomi yang sulit dan

merupakan salah satu tulang punggung prekonomian Indonesia (Atmaja E. dan Ratnawati 2018). UMKM diatur dalam peraturan hukum Republik Indonesia No 20 Tahun 2008 yang berhubungan dengan sektor usaha kecil dan menengah. Pada Bagian 1 ketentuan Umum, Pasal 1 dari Undang-Undang itu menyatakan bahwa Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dipunyai oleh perorangan atau badan usaha individu dan memiliki karakteristik, Usaha kecil merujuk pada usaha ekonomi yang dilakukan oleh individu atau perusahaan yang tidak tergabung dengan usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi syarat-syarat untuk dikategorikan sebagai usaha kecil dalam undang-undang tersebut,

Sementara itu usaha mikro merujuk pada usaha ekonomi yang secara mandiri dijalankan oleh individu atau badan usaha non-anak perusahaan atau cabang perusahaan dan usaha ini tidak memiliki kepemilikan, pengaruh, atau keterlibatan langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha kecil, atau usaha besar yang memenuhi syarat sebagai usaha mikro sesuai dengan undang-undang (Bunga et al. 2023). Menurut Bank Indonesia dalam (Amaliah, Widiyono, and Maulina 2021) : Usaha kecil atau UMKM adalah usaha produktif yang berbentuk badan usaha perorangan, yang tidak berbadan hukum, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang yang dimiliki, memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 200.000.000 per tahun. Berdasarkan data pelaku usaha yang terdaftar dalam platform pemasaran digital SiBakul, , jumlah UMKM di DIY mencapai sekitar 341.000 Dan 100.000 diantaranya menjual produk sektor kuliner(

Hakim L., 2023)

Bisnis kuliner sangat bersebaran di tengah-tengah tempat tinggal mahasiswa, Salah satu fenomena yang menarik adalah warung mie atau Warmindo, yang berawal dari pedanggang bubur kacang ijo (Burjo), sekarang ini warung burjo yang hampir semuanya di mobilisasi warga dari Jawa Barat yang berubah menjadi warung yang menyediakan mien instan yaitu Warung Indomie yang merupakan tempat andalan bagi para pelajar dan anak muda untuk mengisi perutnya dan Salah satu daerah di mana Warmindo sangat populer adalah kota Yogyakarta. Warmindo menjadi salah satu tempat favorit terutama untuk mahasiswa, faktanya hampir sepertiga orang yang tinggal di Yogyakarta merupakan pelajar atau mahasiswa, tentunya mereka membutuhkan tempat makan yang enak, murah, mengenyangkan dan didukung dengan tempat yang memadai (Kurniawan, Tutut, and Astuti 2023)

Salah satunya yaitu Warmindo Elephant yang berdiri pada tahun 2016 dengan pemilik bernama Jaya Hartono yang berada di daerah Geblangan, TamanTirto, Kec. Kasihan. Kabupaten Bantul, Daerah Yogyakarta. Warmindo Elephant telah membuka sebanyak 11 cabang diberbagai tempat wilayah Yogyakarta, (Wulandari N.,2023.). Warmindo Elephant menerapkan sistem shift kerja, 12 jam kerja per shift dengan total 6 karyawan setiap shift nya hal ini membawa berbagai macam perasaan dan terkadang pula dapat terjadi kesalah dalam jobdeks sehingga terjadi perselisihan di saat kerja shift tersebut. (Wulandari N.,2023). Dalam hal ini karyawan warmindo elephant dengan sistem shift kerja 12 jam memiliki potensi mengalami

potensi kelelahan kerja yang berlebihan seperti kelelahan fisik, mental dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari tidak sesuaian antara kondisi karyawan dan pekerjaan. (Andriansyah & Sahrah, 2014) shift kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja dan terbukti dalam penelitiannya 63% karyawan menderita kelelahan karena yang diakibatkan dari shift kerja (Febrina Kodrat 2022)

Dian dalam (Villanueva h., 2020) Kesehatan emosional juga merupakan bagian penting, pengusaha yang merasa terbebani oleh stres akan kesulitan membuat keputusan penting. Dalam penelitian (Cahyono 2022) Dapat disimpulkan bahwa stres merupakan faktor dari kesehatan fisik dan kesehatan mental pada yang mengakibatkan *Burnout*. Stress kerja dapat menyebabkan konsekuensi para pekerja baik secara fisiologis maupun perilaku, Stres yang dialami secara terus menerus dan tidak terkendali dapat Menyebabkan *Burnout* (Rosita and Hidayati 2018) . Salah satu dampak negatif dari *Burnout* adalah meningkatnya kecemasan pada karyawan ,tingginya tingkat penyalahgunaan alkohol pada karyawan , hingga menurunnya kinerja pekerjaan dan dapat menurunkan komitmen organisasi (Marua and Radikun 2022).

(Jackson, Susan E, Maslach 1981) menjelaskan *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional dan tidak melihat sesuatu hal sebagai hal baik, yang sering terjadi pada orang - orang yang bekerja menghadapi orang lain. Sedangkan *Burnout* sendiri menurut Demerouti et all. (Marua and Radikun 2022), adalah bentuk reaksi negatif yang berupa kelelahan

emosional serta merasa tidak terlibat karyawan dengan pekerjaan dan terjadi akibat stress berkepanjangan dalam pekerjaan. *Burnout* adalah suatu keadaan stres kerja yang melibatkan gejala kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya perasaan pencapaian pribadi (Cahyono 2022) . *Burnout* adalah sindrom yang memiliki 3 dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. (Maslach C., 1998). Organisasi dapat menemukan cara untuk mengelola dan mengurangi dampak burnout pada karyawan. Sebab karyawan yang mampu mengelola burnout akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik .

Burnout sangat banyak ditemui juga di berbagai pekerjaan , Menurut data BPJS Kelelahan terkait pekerjaan mempengaruhi 32% dari semua pekerja di seluruh dunia, menurut data yang dikumpulkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ ILO), melaporkan tingkat kelelahan pekerja di seluruh dunia berkisar antara 18,3-27 persen, dan kelelahan umum terjadi di industri sebesar 45 persen (ILO 2016).(Eka Atmaja and Ratnawati 2018) pada karyawan di Indonesia menunjukkan beban kerja yang terlalu banyak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan. Didukung oleh studi oleh studi yang dilakukan pada tahun 2022 oleh (Marua and Radikun 2022) : pada seribu karyawan di Amerika Serikat menunjukkan 89% karyawan mengalami *Burnout*.

Hal itu juga di dukung dengan wawancara singkat yang telah di

laksanakan ,berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan pada 26 dan 27 september 2023 dengan menggunakan wawancara yang di susun berdasarkan aspek *Burnout* yang di kemukakan oleh maslach, terdapat kelelahan kerja (Burnout) pada karyawan. Dari 5 subjek yang diwawancarai, 1 karyawan merasa kelelahan kerja yang diakibatkan kelelahan emosi sedangkan 3 karyawan mengungkapkan merasa kelelahan kerja akibat rendahnya penghargaan dan kepercayaan diri akan dapatkah mereka bertahan dalam suatu tempat kerja.

Subjek 1 merasa kelelahan secara emosional. Subjek 1 merasa tidak tahan dengan segala tekanan dan tuntutan baik dari pekerjaan maupun di kehidupan sehari-hari. Subjek 1 merasa kehilangan minat dan energi untuk melakukan kegiatan yang biasanya dia suka. Hal ini sesuai dengan aspek kelelahan emosi yang dijelaskan oleh Maslach. Mereka merasa terbebani oleh tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan, yang menyebabkan kelelahan emosional. Subjek 2 dan 3 merasa kelelahan kerja akibat rendahnya penghargaan dan kepercayaan diri. Mereka merasa tidak dihargai atau kurangnya pengakuan atas kerja keras mereka, yang dapat menyebabkan depersonalisasi atau kurangnya keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Ini dapat dikaitkan dengan aspek depersonalisasi yang dijelaskan oleh Maslach. Subjek 3 dan 4 juga mengungkapkan bahwa mereka merasa rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugas sehari-hari. Hal ini sejalan dengan aspek penurunan prestasi pribadi yang dijelaskan oleh Maslach. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dapat mempengaruhi

motivasi dan kinerja kerja, yang berkontribusi pada kelelahan kerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya kepada 5 subjek, diperoleh bahwa 4 dari 5 subjek menunjukkan adanya keterkaitan antara aspek-aspek *burnout* yang dijelaskan oleh Maslach. Sebagaimana analisis dari hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa subjek yang mengalami *Burnout* karena diakibatkan kelelahan secara emosi, rendahnya penghargaan dan penurunan prestasi secara pribadi. Tentunya hal ini menjadi hal yang penting bagi suatu Perusahaan untuk memperbaiki dampak dari *Burnout* itu sendiri seperti halnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada dasarnya dapat merugikan Perusahaan dan karyawan itu sendiri.

SDM adalah salah satu indikator penting dalam keberhasilan dan pencapaian kinerja perusahaan sehingga semakin baik kualitas karyawan maka akan semakin baik perusahaan tersebut (Annida, Endang Maulani, and Sahari 2020). Job Demands dalam (Marua and Radikun 2022) karyawan yang memiliki tuntutan kerja dapat mengalami tekanan kerja sehingga perlu dicari variabel yang dapat menurunkan *Burnout*.

Jika di biarkan *Burnout* atau kelelahan kerja dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan seperti hipertensi, maag, migran, diabetes, gangguan tidur, kecemasan dan depresi (Resma and Prastika 2023). karyawan kelelahan kerja atau *Burnout* merasakan kurang ketertarikannya di pekerjaannya, Karyawan mengalami kelelahan, egois, sensitif serta terkadang merasa bosan (Resma and Prastika 2023) *Burnout* menyebabkan kerugian individu maupun organisasi yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak

diinginkan seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, meningkatnya pergantian karyawan (Rahayu and Kurniawan 2022).

Burnout dapat disebabkan berbagai macam faktor , yaitu individu dan sosio-demografis yang di- antaranya meliputi usia, kepribadian, *locus of control*, dan lainnya, lalu, faktor lingkungan dan organisasi yaitu *workload*, *underwork*, lingkungan fisik, peran konflik, dukungan sosial, timbal balik, dan perbandingan sosial (Hikmatullah 2016). Sedangkan yang mempengaruhi munculnya *Burnout*, yaitu: *Work overloaded* ,*Look of work control* , *Rewarded for work* ,*Breakdown in community* ,*Treated fairly* ,*Dealing with Conflict Values* (Maslach and Jackson 1981)

Ketangguhan atau resiliensi dapat mengatasi dampak dari kelelahan kerja yang cukup signifikan yang mana salah satu cara untuk menangani *Burnout* atau kelelahan kerja pada karyawan adalah dengan pemahaman dan ketangguhan atau resiliensi (Resma and Prastika 2023). Dengan resiliensi untuk mengatasi stres membuat individu mengerti untuk mengatasi kelelahan kerja (Wokas, Dewi, and Sriatmi 2023) (Maslach and Leiter 2016) juga menyebutkan bahwa *resiliensi* berpengaruh terhadap rendah dan tinginya *Burnout* yang disebabkan Kontrol individu untuk tetap stabil meskipun berada di tengah masalah merupakan salah satu faktor dari *Burnout* .

(Reivich and Shatte 2002) *resiliensi* adalah kemampuan mengatasi dan beradaptasi ketika seseorang menghadapi kejadian atau peristiwa masalah berat yang terjadi dalam kehidupannya. Menurut (Reivich and Shatte 2002) *resiliensi* memiliki tujuh aspek yaitu pertama aspek emosi ,kedua aspek

pengendalian dorongan,tiga aspek analisis kausal,empat aspek efikasi diri,lima aspek realistis dan optimis ,enam aspek empati, ke tujuh aspek keterjangkauan.

(Tian Sanjaya, Rafli hermawan, and Dwi Mardika 2022) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dan resiliensi memiliki dampak yang signifikan pada Burnout, dan menunjukkan bahwa mereka bisa menjadi alat yang berguna dalam mngahadapi *Burnout* kerja. Shakir (2019) dalam penelitiannya bahwa individu yang memiliki *resiliensi* rendah lebih mungkin mengalami Burnout. Beberapa penelitian (Wokas, Dewi, and Sriatmi 2022) menemukan *resiliensi* merupakan faktor.pelindung yang dapat meningkatkan pengaruh antara faktor risiko dan Burnout. Selanjutnya, efek mediasi *resiliensi* pada peristiwa kehidupan / stres belajar dan *Burnout* belajar siswa dan efek moderasi *resiliensi* terhadap stres peran dan *Burnout* pada guru (Syafana Lailia 2024). Konsisten dengan model transaksional, *resiliensi* sebagai sifat kepribadian disarankan untuk memainkan peran penting dalam pengaruh antara stres kerja dan Burnout.

Menurut (Busti, 2023) Individu dalam organisasi yang memiliki *resiliensi* melihat kesulitan yang muncul sebagai peluang untuk mengembangkan diri mereka lebih jauh dan menjadi antusias untuk melakukan pekerjaan mereka meskipun dalam situasi yang penuh dengan tekanan. *Resiliensi* bukan hanya kemampuan individu untuk beradaptasi dengan situasi sulit, tetapi juga kekuatan individu untuk memperjuangkan kesehatan agar proses beradaptasi dengan lingkungan tidak menjadi

maladaptasi. Berbeda dengan individu *nonresilient*, individu berperilaku kaku, tidak tepat, dan maladaptasi dalam situasi sulit. Oleh karena itu, sangatlah penting pengaruh *resiliensi* terhadap *Burnout* karyawan warmindo elephant agar tetap focus saat bekerja setiap shift selama 12 jam. Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara Tingkat *resiliensi* dengan Tingkat *Burnout* pada karyawan UMKM Warmindo elephant?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan *Resiliensi* dan *Burnout* pada Karyawan UMKM warmindo elephant.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup dan kinerja karyawan, khususnya di UMKM elephant Warmindo. Dengan memahami pentingnya ketahanan atau resiliensi dan dampak negatif kelelahan, karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan untuk mengatasi tantangan, mengurangi stres, dan mencapai kesejahteraan yang lebih baik . Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi berbagai pihak, termasuk masyarakat umum, mahasiswa, serta peneliti lain, dalam upaya meningkatkan kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya ketahanan atau resiliensi dalam menghadapi berbagai tantangan hidup, terutama dalam konteks dunia kerja