

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sektor industri merupakan sektor yang sangat berperan dalam pembangunan ekonomi sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Sholihah, Syaparuddin, & Nurhayani, 2017). Menurut Lestari dan Isnina (2017) salah satu sektor andalan yang mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia adalah industri manufaktur. Putradi (2014) menyatakan bahwa industri manufaktur merupakan industri yang kegiatan utamanya yaitu mengubah bahan baku menjadi barang jadi yang memenuhi standar spesifikasi yang diinginkan, kemudian barang didistribusikan kepada *costumer* (konsumen atau klien). Selain itu, industri tersebut pada umumnya mampu memproduksi produk dalam skala yang besar.

Sektor industri manufaktur berkontribusi untuk menjalankan sasaran pembangunan ekonomi nasional sehingga dapat peningkatan nilai tambah yang tinggi. Industri tersebut juga dapat membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan, sehingga hadirnya industri manufaktur dapat meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi tingkat kemiskinan (Winardi, Priyarsono, Siregar, & Kustanto, 2017). Salah satu industri manufaktur adalah PT Sankei Gohsyu Industries (SGI) yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri komponen otomotif. Perusahaan ini berlokasi di area industri di Bekasi (Jawa Barat) lebih tepatnya di kawasan MM2100 (Jobsinfo, 2017).

Menurut Satria (2014) persaingan industri manufaktur otomotif di Indonesia semakin kompetitif. Tercatat dalam kurun waktu 10 tahun terakhir pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia mengalami kenaikan yaitu berada pada kisaran 2,2-6,1% (Lestari & Isnina, 2017). Oleh sebab itu, setiap industri manufaktur otomotif harus memiliki kelebihan dibandingkan pesaingnya dengan diperlukannya optimalisasi yang baik dari sisi nilai, sistem, kepemimpinan, dan peran unsur manusia di dalamnya, sehingga perusahaan memiliki sikap siap berkompetisi untuk dapat berkembang dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat (Satria, 2014).

Industri manufaktur menjadi industri yang tergolong cepat dalam hal produksi. Beragam posisi dibuka untuk mendapatkan SDM berkualitas dalam rangka mengejar kebutuhan pasar (Careernews, 2013). Menurut Jobsinfo (2017) tugas dan tanggung jawab karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (SGI) yaitu melaksanakan kebijakan dan rencana produksi, melaksanakan proses produksi dan prosedur kualitas sesuai dengan ketentuan suatu perusahaan, mengoperasikan mesin dan mengontrol proses produksi, mengatur dan mengontrol bahan baku proses produksi sehingga menjadi bahan jadi dengan ketentuan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan harus memahami pekerjaan dengan standar keamanan yang telah ditetapkan industri manufaktur.

Industri manufaktur menjadi industri yang tergolong cepat dalam hal produksi, sehingga karyawan dituntut untuk dapat memenuhi dan menyelesaikan beban kerja yang sudah menjadi tugas-tugasnya (Careernews, 2013). Menurut Robbins dan Coulter (2010) adanya beban pekerjaan yang besar tidak menutup

kemungkinan bahwa karyawan akan mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Hal tersebut juga dapat beresiko pada diri karyawan, sehingga karyawan cenderung menunjukkan sikap-sikap negatif seperti kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidacukupan, kegagalan, kerja berlebihan, bahkan tidak menutup kemungkinan terjadi kekerasan di tempat kerjanya, yang mana hal-hal tersebut dapat dikatakan sebagai pemicu terjadinya *burnout* (Schultz & Schultz, 2002). Menurut Maslach, dkk., (2001) karyawan yang mengalami *burnout* akan lebih mudah menarik diri dari peran pekerjaannya, sehingga kurang bersemangat dalam bekerja, rendahnya dedikasi, dan sulit menunjukkan kinerja terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

*Burnout* merupakan bentuk akibat dari bertumpuknya permasalahan-permasalahan yang terjadi ditempat kerja yang diakibatkan oleh stres kerja dalam jangka panjang (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Menurut Maslach dan Jackson (1997) *burnout* adalah keadaan yang membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, berkurangnya dedikasi, komitmen dan performansi, bahkan prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Baron dan Greenberg (2003) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, hal tersebut disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.

Maslach, dkk. (2001) mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek yaitu pertama aspek *emotional exhaustion* adalah keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan. Kedua, aspek *depersonalization*

adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek. Ketiga, aspek *low of personal accomplishment* adalah penilaian diri yang negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dimana individu tersebut menilai rendah kemampuan diri sendiri, kecenderungan mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noor (2017) menunjukkan bahwa 3 dari 10 individu yang bekerja kantoran mengalami masalah kesehatan jiwa berupa kelelahan psikologis akibat beban kerja yang disebut dengan *burnout*. Hasil survey yang dilakukan Regus (2012) yaitu perusahaan penyedia produk dan layanan tempat kerja terbesar di dunia juga mengungkapkan bahwa pekerja di Indonesia semakin tertekan dan lebih dari 16.000 pekerja profesional di seluruh dunia juga merasakan hal yang sama. Lebih lanjut, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) mengatakan bahwa tingkatan stres pekerja bertambah dibandingkan tahun lalu. Selain itu, JobStreet (2014) melakukan survei kepada 17,623 koresponden di Indonesia yang menunjukkan bahwa 73% koresponden merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa stress kerja, ketidakpuasan kerja, dan kebosanan kerja merupakan bagian dari *burnout*. Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang mengalami *burnout*.

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Mei 2018 sampai 05 Mei 2018 pada karyawan di PT Sankei

Gohsyu Industries (SGI) dengan menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan Maslach, dkk. (2001). Diperoleh 15 dari 18 karyawan yang mengatakan pada aspek *emotional exhaustion* yaitu subjek mudah tersinggung dan tertekan ketika pekerjaannya belum terselesaikan, mudah letih, dan merasa sedih ketika tuntutan pekerjaan atau beban tugas yang terlalu banyak. Kemudian karyawan menyatakan sering meminta bantuan kepada temannya untuk menyelesaikan pekerjaannya yang belum terselesaikan. Pada aspek *depersonalization*, subjek merasa kurang dipedulikan oleh lingkungan pekerjaan maupun orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya, dan subjek tidak memperdulikan lingkungan kerja karena hanya memikirkan bagaimana pekerjaannya dapat terselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Subjek menyatakan adanya tekanan dari atasan yang menyebabkan depresi pada saat bekerja. Pada aspek *low of personal accomplishment*, subjek mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerjanya dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain dalam pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan bonus dan tunjangan tidak diberikan secara adil. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa 15 dari 18 subjek mengalami *burnout* karena memenuhi aspek-aspek *burnout* yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *low of personal accomplishment* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Berdasarkan wawancara subjek diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, subjek tidak memiliki keterikatan dalam bekerja. Hal tersebut diakibatkan karena bonus dan tunjangan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Di sisi lain subjek menerima tekanan dari atasan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang sudah diberikan. Hal tersebut berlawanan dengan pendapat Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) seharusnya seseorang dapat *engaged* dalam menjalani pekerjaannya, *engaged* akan membawa karyawan pada sikap positif terhadap organisasi, nilai perusahaan, dan kooperasi sehingga meningkatkan kinerja untuk keuntungan organisasi. Maslach dan Leiter (dalam Alberct, 2010) menyatakan bahwa *engagement* merupakan lawan dari *burnout*. Menurut Robbins dan Coulter pentingnya perusahaan mengatasi *burnout* pada karyawannya, karena *burnout* yang dapat teratasi membuat karyawan lebih bahagia dan memiliki kepuasan dalam menjalani pekerjaannya. Pandangan tersebut juga membuat karyawan memiliki gairah kerja, bersungguh-sungguh mengerjakan setiap tugasnya, tekun dalam bekerja, termotivasi menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menunjukkan hasil kerja yang baik (Wexley & Yukl, 2003).

Baron dan Greenberg (2003) menyatakan bahwa *burnout* terbagi menjadi dua faktor yaitu pertama faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Selanjutnya, yang kedua faktor eksternal meliputi kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, serta pekerjaan yang monoton. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, peneliti memilih faktor imbalan atau bisa juga disebut sebagai kompensasi. Menurut Lussier (dalam Kaswan, 2017) imbalan atau kompensasi yang tidak mencukupi akan mengakibatkan keluhan dalam bekerja, rendahnya kinerja, dan terjadi sabotase, dimana hal tersebut merupakan penyebab dari *burnout* sehingga karyawan sulit

menciptakan hasil kerja yang optimal. Hal tersebut di dukung berdasarkan hasil penelitian Sulasmin (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap upah dengan *burnout* pada karyawan. Selain itu, hasil penelitian Astusi (2014) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaji merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada karyawan. Upah mendorong karyawan untuk bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi yang berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Simamora (2009) upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan. Artinya upah dan gaji merupakan bagian dari kompensasi, sehingga peneliti akan menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 08 Maret 2017 sampai 10 Maret 2017 pada karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (SGI). Diperoleh 14 dari 15 subjek merasa bahwa perusahaan belum adil dalam menetapkan kebijakan bonus, dan komisi yang diberikan tidak sesuai beban kerja. Subjek juga menilai bahwa perusahaan belum memberikan fasilitas yang memadai seperti kurang diberikan pelatihan untuk mengembangkan karier, penghargaan atas kinerja yang kurang, tempat kerja tidak begitu nyaman dan rekan kerja kurang mendukung, sehingga subjek merasa tertekan menjalani pekerjaannya. Oleh karena itu, persepsi terhadap kompensasi akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Persepsi merupakan penafsiran seseorang mengenai suatu hal yang ditelaah berdasarkan stimulus, kemudian stimulus tersebut di respon seseorang hanya menggunakan panca inderanya saja (Matsumoto, 2004). Menurut Robbins (2008) persepsi yang dimiliki seseorang akan menimbulkan atau menentukan perilaku yang ditunjukkan sesuai dengan penilaiannya. Salah satunya karyawan yang mempersepsikan upah maupun kompensasi. Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah karyawan berikan. Kaswan (2017) menjelaskan bahwa sistem imbalan atau kompensasi merupakan hal yang krusial karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, mempertahankan, memelihara tenaga kerja yang produktif. Menurut Gary (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam dua bentuk yaitu pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi adalah penilaian karyawan terhadap segala sesuatu yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam bekerja, kompensasi tersebut dapat berbentuk finansial maupun non finansial.

Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat diukur dengan dua komponen yaitu pertama komponen *financial compensation* adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang

atau upah kepada karyawan yang bersangkutan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedua, komponen *non finansial* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bukan berbentuk uang tetapi berwujud fasilitas, baik berkaitan dengan pekerjaan maupun yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Karyawan yang mempersepsikan positif terhadap kompensasi akan menunjukkan penilaian bahwa perusahaan dapat memberikan bentuk finansial maupun non finansial secara adil seperti dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, pengembangan karir, peluang promosi, pengakuan karya, dan prestasi kerjanya (Mondy dan Martocchio, 2016). Robbins dan Coulter (2010) menjelaskan bahwa kebijakan yang sesuai harapan membuat karyawan lebih bahagia dalam menjalani pekerjaannya. Menurut As'ad (2004) perasaan gembira membuat karyawan lebih produktif, menunjukkan motivasi bekerja yang tinggi, dan meningkatkan kinerja, sehingga karyawan dapat menunjukkan prestasi kerjanya (Mathis & Jackson, 2002).

Patton (dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi yang dipersepsikan negatif membuat karyawan berpandangan bahwa perusahaan belum memberikan imbalan secara adil sesuai dengan usahanya maupun kemampuannya dan merasa tidak aman karena tidak membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Riggio (1990) pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*.

Lebih lanjut, *burnout* sebagai proses yang dapat menurunkan komitmen karyawan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuatnya mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini ditunjukkan dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan kualitas kerja (Kusumastuti, 2005). Hal tersebut di dukung berdasarkan berdasarkan hasil penelitian Sulasmin (2010) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap upah mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 22,7% terhadap *burnout*. Selain itu hasil penelitian Astusi (2014) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaji mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 27,8% terhadap *burnout*. Kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memiliki peranan penting dalam membentuk *burnout* karyawan. Menurut Simamora (2009) upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan PT Sankei Gohsyu Industries (SGI)?”.

## **B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan *burnout* pada karyawan PT Sankei Gohsyu Industries (SGI).

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Karyawan PT Sankei Gohsyu Industries (SGI)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang *burnout* dan persepsi terhadap kompensasi, sehingga karyawan PT Sankei Gohsyu Industries (SGI) dapat mengetahui dan mengatasi tingkat *burnout* yang dimilikinya.

#### 2) Bagi PT Sankei Gohsyu Industries (SGI)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi PT Sankei Gohsyu Industries (SGI) agar lebih memperhatikan lagi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan memberikan kompensasi yang sesuai harapan karyawan, sehingga *burnout* dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.