

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sektor industri menjadi salah satu pilar penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara. Tidak hanya berperan dalam nilai tambah pada daya saing produk, tetapi juga dalam penyediaan lapangan kerja yang signifikan. Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2025) menjelaskan sektor industri manufaktur menjadi kontributor utama dalam pertumbuhan perekonomian Indonesia. Pada tahun 2023, Indonesia menempati peringkat ke-10 dunia dalam nilai tambah industri manufaktur, dengan Nilai *Manufacturing Value Added (MVA)* sebesar 255 miliar dolar AS, dan tercatat pada tahun 2024, sektor ini berkontribusi sekitar 20% dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Selanjutnya data terbaru dari BPS (2025), pertumbuhan PDB (Produk Domestik Bruto) pada triwulan I-2025 di Indonesia, berdasarkan lapangan usaha atas dasar harga berlaku, Industri Pengolahan atau Industri Manufaktur menempati posisi pertama sebesar 19,25%, yang disusul oleh Perdagangan Besar dan Eceran serta Reparasi Mobil dan Sepeda Motor sebesar 13,22%, diikuti Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan sebesar 12,66%, kemudian Konstruksi sebesar 9,84%, terakhir sektor Pertambangan dan Penggalan sebesar 8,99%. Hal ini menegaskan sektor industri manufaktur menjadi tulang punggung dalam perekonomian nasional di Indonesia (IKPI, 2024).

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 1984, Industri merupakan aktivitas ekonomi yang berfokus pada pengolahan bahan mentah, bahan baku, maupun

barang setengah jadi agar lebih bernilai ketika produk jadi tersebut digunakan. Kegiatan ini mencakup proses perancangan serta rekayasa industri, selain itu industri juga mencakup perusahaan yang melakukan perubahan terhadap bahan-bahan organik melalui proses mekanik atau kimiawi untuk menghasilkan produk baru. Untuk memahami struktur industri dalam perekonomian Indonesia, BPS (2013) membagi kegiatan ekonomi ke dalam tiga kelompok utama: sektor primer, sektor sekunder, dan sektor tersier. Sektor primer mencakup aktivitas yang berorientasi pada pemanfaatan langsung sumber daya alam, termasuk pertanian, kehutanan, perikanan, serta pertambangan dan penggalian. Sektor sekunder merupakan sektor yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi atau menyediakan infrastruktur fisik meliputi industri listrik, gas, air minum, kemudian industri konstruksi, serta industri pengolahan yang mencakup industri migas dan non-migas atau manufaktur. Sektor tersier mencakup industri jasa seperti perdagangan, transportasi dan komunikasi, keuangan, serta berbagai layanan perusahaan lainnya.

Menurut klasifikasi resmi dari BPS (2024), industri pengolahan dibagi menjadi dua kategori besar, yaitu industri pengolahan migas dan industri pengolahan non-migas atau manufaktur. Lebih lanjut, definisi Industri manufaktur itu sendiri, merupakan sektor ekonomi yang berfokus pada pengolahan bahan dasar melalui proses mekanis, kimiawi, maupun manual untuk menghasilkan barang setengah jadi maupun barang jadi dengan nilai yang lebih tinggi, kegiatan ini juga mencakup jasa industri seperti makloon serta proses perakitan, yang bertujuan menciptakan produk yang siap digunakan oleh konsumen. Sejalan dengan definisi

tersebut, menurut International Standard Industrial Classification (ISIC) Rev. 4, industri manufaktur dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama, seperti pengolahan makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, produk kayu, kertas, bahan kimia, kosmetik dan produk perawatan pribadi, farmasi, karet, logam, mesin, peralatan elektronik, kendaraan bermotor, dan furnitur. Pengelompokan ini memudahkan analisis ekonomi, perencanaan industri, dan penentuan kebijakan (United Nations Statistics Division, 2008)

Menurut BPS (2022), komponen utama dalam industri manufaktur mencakup tenaga kerja (SDM), modal, bahan baku, fasilitas pendukung, serta sistem teknologi yang digunakan dalam seluruh proses produksi. Tenaga kerja berperan sebagai pelaksana inti dari seluruh kegiatan operasional, sementara modal merujuk pada aset fisik seperti mesin dan infrastruktur, bahan baku serta fasilitas pendukung berfungsi dalam memastikan kelancaran aktivitas produksi, serta sistem teknologi digunakan untuk mendukung efisiensi operasional dan peningkatan kualitas proses kerja.

Setiap komponen dalam proses produksi, akan berjalan lebih optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, oleh karena itu, pembahasan mengenai kondisi kerja menjadi penting dalam memahami aktivitas di industri manufaktur. Dalam praktiknya, karyawan di industri manufaktur menjalankan berbagai tugas yang bersifat teknis dan fisik, seperti pekerjaan perakitan, pengemasan, pengoperasian mesin, pengawasan mutu, serta penanganan material secara manual, yang sering kali dilakukan secara repetitif dan menuntut ketelitian tinggi (Janssen dkk., 2017). Tugas-tugas ini dijalankan dalam kondisi kerja yang

kerap kali ditandai dengan tantangan yang berat dan tidak ideal, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Lagu, Wahyuni, & Joegjiantoro (2024) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja di industri manufaktur kerap kali ditandai dengan tantangan yang berat dan tidak ideal. Faktor fisik yang umum dijumpai meliputi kerja shift yang tidak teratur, lingkungan kerja yang panas dan bising, postur kerja yang tidak ergonomis, jam kerja yang panjang, serta pencahayaan yang buruk. Selain itu, aspek psikososial juga turut memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, seperti beban kerja yang tidak realistis, ketidakadilan organisasional, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, serta lingkungan kerja yang toksik, yang ditandai dengan konflik, diskriminasi, atau komunikasi yang buruk. Berbagai faktor ini dapat menurunkan kualitas lingkungan kerja dan berdampak pada kesejahteraan serta kinerja karyawan (Maslach & Leiter, 2016; Bakker & Demerouti, 2007). Sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Zhang dan Zheng (2022) yang menemukan bahwa kondisi kerja yang buruk secara signifikan menurunkan performa dan kesejahteraan karyawan di sektor manufaktur. Temuan ini sejalan dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R) yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan disertai rendahnya sumber daya kerja akan meningkatkan risiko *burnout* (Demerouti dkk., 2001). Selain itu, tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Nieuwenhuijsen dkk., (2010) juga menemukan bahwa kondisi kerja psikososial yang buruk, khususnya beban kerja tinggi dan kurangnya kesempatan memengaruhi lingkungan kerja, secara konsisten berhubungan dengan meningkatnya kelelahan emosional sebagai komponen utama *burnout*.

Dampak dari kondisi kerja tersebut secara langsung dirasakan oleh sumber daya manusia, yang merupakan penggerak utama dan memegang peran penting dalam menjalankan dan mengoptimalkan setiap proses produksi yang ada di industri manufaktur, Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian Susan (2019) bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peran yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, SDM dipandang sebagai elemen utama yang lebih menentukan, karena manusia memiliki peran dalam mengendalikan dan memanfaatkan faktor-faktor tersebut dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti, modal dan teknologi. Saat ini, karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, melainkan sebagai aset berharga bagi organisasi. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Istijanto (2013) menyatakan SDM atau karyawan merupakan aset yang memiliki sifat hidup , berbeda dengan aset lain seperti bangunan dan peralatan lainnya. Kelebihan dari SDM ini dapat memberikan kontribusi aktif terhadap kemajuan perusahaan apabila dikelola dengan baik. Mengingat peranan yang krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan, kualitas karyawan sebagai sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi dalam mengelola tugas dan pekerjaan mereka (Foeh & Suryani, 2019). Dalam penelitiannya, Bakker (2018) menekankan pentingnya karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, mengingat keterlibatan kerja terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kreativitas, kinerja dan kepuasan kerja. Keterlibatan yang dimaksud mengacu pada kondisi emosional dan motivasi yang positif. Hal ini ditandai dengan semangat yang tinggi, komitmen yang kuat, serta perhatian penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pradini dan Nurwidawati (2023) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan dedikasi dan produktivitas, yang pada akhirnya membantu dalam pencapaian target perusahaan. Selain itu, pengembangan dan pengelolaan SDM yang baik memungkinkan karyawan lebih siap menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas, baik di masa kini maupun di masa yang mendatang. Seiring waktu, prestasi dan keterampilan karyawan tidak dapat berkembang jika hanya mengandalkan kemampuan yang telah dimiliki tanpa adanya pembekalan atau pengembangan yang berkelanjutan (Susan, 2019). Namun, meskipun pengembangan SDM dilakukan secara berkelanjutan, karyawan tetap tidak terlepas dari berbagai tantangan dalam dunia kerja, salah satunya adalah beban kerja yang harus ditanggung dalam capaian target pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sasanti dan Irayuni (2022) tingginya target produksi yang tidak diimbangi dengan perhatian terhadap kapasitas karyawan dapat menimbulkan permasalahan beban kerja serta ketidaknyamanan dalam bekerja, kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas dan tidak tercapainya target perusahaan. Dengan demikian, penting bagi industri manufaktur untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal dalam peningkatan produktivitas dan mendukung keberlangsungan perusahaan dengan memperhatikan kapasitas karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, Yuliani dkk., (2021) berpendapat bahwa setiap pekerjaan memiliki tingkat beban kerja yang bervariasi, dan beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan kapasitas masing-masing individu, apabila beban kerja

melebihi kemampuan fisik dan mental pekerja, hal ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan dan gangguan kesehatan. Mengingat bahwa pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu menghadapi tingkat beban kerja yang berbeda, sehingga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres berlebih akibat energi yang terkuras, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah justru dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh (Soelton et al., 2022).

Dalam penelitiannya, Soelton dkk., (2022) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kejenuhan yang tinggi cenderung memiliki kemungkinan besar untuk mengundurkan diri, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Faktor seperti persaingan tidak sehat antar karyawan, serta rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan munculnya gejala *burnout* di lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Hafizh dan Hariastuti (2021) yang menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maslach dan Leiter (2007) menjelaskan bahwa, *burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang mencakup kelelahan, sinisme, dan perasaan tidak efektif, yang muncul sebagai reaksi terhadap stres terhadap pekerjaan yang berlangsung lama. Dalam konteks yang sama, Leiter dan Maslach (1988) mengartikan *burnout* sebagai suatu sindrom yang mencakup kelelahan emosional, sikap tidak peduli terhadap orang lain, serta perasaan berkurangnya pencapaian diri. Kondisi ini dapat dialami oleh individu yang pekerjaannya melibatkan interaksi dengan orang lain dalam ranah kerja yang serupa. *Burnout* tidak hanya memengaruhi kondisi emosional individu, tetapi juga berdampak pada penurunan kinerja dan pencapaian

kerja, serta perubahan perilaku individu di lingkungan kerja, diantaranya adalah individu memiliki kecenderungan menarik diri dari pekerjaan dengan menjaga jarak dalam interaksi dengan klien maupun rekan kerja. Selain itu, mereka lebih sering absen dan memiliki tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja lain (Syamsu dkk., 2019). López-Núñez dkk., (2020) menyebutkan bahwa *burnout* berkaitan dengan tuntutan kognitif dalam pekerjaan, seperti beban kerja, serta tekanan waktu dan emosional. Pekerja yang menghadapi beban kerja tinggi lebih rentan mengalami *burnout* dan kelelahan di tempat kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental, tetapi juga berkontribusi terhadap menurunnya kinerja karyawan dan tingkat kepuasan kerja (López-Núñez dkk., 2020). Pengaruh *burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan dan kinerja karyawan, tetapi juga terlihat dalam aspek psikologis yang menyertainya.

Maslach dan Leiter (2007) menjelaskan bahwa *burnout* sendiri dapat dikenali melalui tiga aspek utama, pertama kelelahan (*exhaustion*), yang kedua sinisme (*cynicism*), yang ketiga aspek ketidakmampuan (*inefficacy*). Aspek pertama kelelahan (*exhaustion*) merupakan gejala stress dasar dari *burnout* yang digambarkan oleh kondisi individu yang terus merasa terbebani dan kehilangan energi, baik emosional maupun fisik dalam menghadapi pekerjaan. Aspek kedua sinisme (*cynicism*) merupakan dimensi interpersonal dari *burnout* yang digambarkan oleh respons negatif atau sikap acuh terhadap pekerjaan. Sinisme yang bermula sebagai upaya perlindungan diri dari kelelahan emosional, namun dapat berujung pada dehumanisasi. Aspek ketiga ketidakmampuan (*inefficacy*)

mewakili dimensi evaluasi diri dari *burnout*, yang merujuk pada menurunnya perasaan kompeten dan produktif, di mana individu mulai meragukan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Studi awal penelitian ini dilakukan wawancara pada tanggal 20 Maret 2025. Wawancara ini dilakukan kepada 5 subjek, diantaranya (SS) 25 tahun, (HU) 27 tahun dan (PA) 24 tahun, yang bekerja di industri manufaktur kosmetik, serta (AU) 27 tahun dan (DA) 26 tahun, yang bekerja di industri manufaktur makanan dan minuman. Pedoman wawancara dibuat berdasarkan pada aspek-aspek *burnout* yang diungkap oleh Maslach & Leiter (2007), yaitu (1) kelelahan (*exhaustion*), (2) sinisme (*cynicism*), dan (3) ketidakmampuan (*inefficacy*).

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2025, ditemukan beberapa permasalahan *burnout* pada kelima subjek yang mencakup aspek-aspek yang diungkap oleh Maslach dan Leiter (2007). Pertama pada aspek kelelahan, Keseluruhan subjek mengalami kehilangan energi setelah menjalani pekerjaan yang melelahkan, yang merupakan ciri utama kelelahan emosional. Selain itu, subjek juga merasa kesulitan berhubungan secara emosional dengan rekan kerja, akibat energi yang terkuras. Seperti yang diungkapkan oleh SS dan HU, subjek merasa kesulitan mengontrol emosi terhadap rekan kerja ketika menghadapi banyak tekanan pekerjaan, HU mengungkapkan sulit untuk dapat melakukan kegiatan rumah apabila energi sudah habis di tempat kerja. PA menyatakan bahwa suasana hatinya menjadi lebih sensitif dan mudah tersinggung, sementara AU dan DA mengalami kehilangan motivasi kerja dan kesulitan menjalin hubungan emosional, baik dengan rekan kerja maupun di luar jam kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa

aspek kelelahan dalam *burnout* tercermin melalui kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Aspek kedua terkait sinisme, yaitu sikap negatif dan acuh terhadap pekerjaan maupun orang di tempat kerja. Hal ini dirasakan oleh sebagian subjek, terutama dalam kondisi kelelahan. SS dan DA mengungkapkan merasa sulit menjaga hubungan profesional, tidak peduli terhadap rekan kerja, dan mengabaikan komunikasi saat pekerjaan penuh tekanan. HU tetap menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya, namun secara interpersonal menjadi lebih mudah marah dan menjaga jarak emosional dengan orang di sekitarnya. Sementara itu, PA dan AU tetap menjaga koordinasi profesional dengan rekan kerja selama masih menjadi bagian dari tanggung jawab karyawan, menunjukkan variasi tingkat sinisme antar subjek.

Aspek ketiga adalah ketidakmampuan, yaitu perasaan kurang efektif dan meragukan pencapaian diri dalam pekerjaan. Beberapa subjek menunjukkan kecenderungan ini, misalnya HU merasa bahwa hasil pekerjaannya kurang dihargai dan tidak memenuhi harapan. DA juga merasa khawatir apabila tugas-tugas yang diberikan tidak menghasilkan pencapaian yang diharapkan. SS menyatakan kecemasan terhadap kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan dan merasa pekerjaannya tidak selalu sesuai dengan ekspektasi atasan.

Hasil wawancara ini menunjukkan adanya gejala *burnout* pada subjek yang tercermin melalui tiga aspek utama yaitu kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan ketidakmampuan (*inefficacy*). Subjek mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja yang tinggi, yang mengakibatkan hilangnya energi dan

kesulitan dalam menjalin hubungan emosional dengan rekan kerja. Pada aspek sinisme, beberapa subjek menunjukkan sikap acuh dan menjaga jarak emosional terhadap lingkungan kerja, terutama dalam situasi penuh tekanan. Selain itu, muncul keraguan terhadap kemampuan diri sendiri dan ketidakpuasan atas hasil kerja, yang mencerminkan aspek ketidakmampuan. Temuan ini memperlihatkan bahwa *burnout* pada subjek tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berpotensi mengganggu kualitas hubungan sosial dan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan guna mengurangi *burnout* pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Maslach dan Leiter (2007) mengemukakan bahwa *burnout* dalam konteks pekerjaan terbagi dalam enam faktor, yaitu beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai-nilai. Dalam upaya pencegahan *burnout* tidak hanya mencakup pengelolaan lingkungan kerja namun juga pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian López dkk., (2020) menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya disebabkan oleh tekanan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kekuatan psikologis individu, seperti harapan dan pencapaian pribadi, yang berperan sebagai pelindung yang dapat membantu individu mengatasi stres kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* menunjukkan bahwa faktor kontrol, yakni sejauh mana individu memiliki otonomi dan pengaruh dalam pekerjaannya, berperan penting dalam menurunkan risiko *burnout*, kontrol yang memadai

memungkinkan karyawan menyesuaikan strategi kerja, mengatur beban tugas, dan mengelola sumber daya secara efektif, sehingga mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dalam penelitian López dkk., (2020) kemudian menjelaskan bahwa *psychological capital* yang mencakup harapan, efikasi diri, optimisme, dan resiliensi, dapat menjadi sumber daya psikologis yang memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi beban kerja serta menekan munculnya *burnout*. Oleh karena itu, *psychological capital* dapat dianggap sebagai faktor pelindung yang efektif terhadap *burnout* atau kelelahan kerja. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *psychological capital* terbukti memiliki kaitan yang signifikan dengan tingkat *burnout*, penelitian ini menguatkan gagasan terkait individu yang memiliki kekuatan psikologi positif dapat menurunkan dampak negatif pada kelelahan yang dialami di tempat kerja (Laschinger dkk., 2014).

Dalam konteks industri manufaktur, di mana tuntutan kerja yang tinggi sering menimbulkan tekanan psikologis pada karyawan, terlebih lagi Bakker dkk., (2018) menjelaskan dalam penelitiannya, bahwa sumber daya pribadi seperti efikasi diri, optimisme, dan ketahanan, memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, hal ini disebabkan oleh rasa kontrol yang dimiliki individu terhadap lingkungan kerja, sehingga dapat membantu mengurangi dampaknya dari tekanan kerja tersebut. sebagaimana penelitian lain yang menunjukkan bahwa karyawan dengan efikasi diri, optimisme, dan ketahanan yang lebih tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Luthans dkk., 2007). Oleh karena itu, penting dalam memahami hubungan antara *psychological capital* dan *burnout* dalam mencapai peningkatan kesejahteraan karyawan di

industri manufaktur, sehingga berdampak baik pada produktivitas karyawan dalam tujuan organisasi yang lebih baik.

Luthans dkk., (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan suatu kondisi psikologis positif yang dapat dikembangkan dan berfungsi sebagai pelindung individu dalam menghadapi tantangan hidup. Mereka juga menyatakan bahwa individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih fokus pada hal-hal positif di sekitar mereka serta melihat tantangan sebagai persoalan yang dapat diselesaikan. Dalam penelitian lain *psychological capital* digambarkan sebagai potensi psikologis yang dimiliki individu, serta dapat diukur, dikembangkan dan dikelola untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik (Nolzen, 2018). Wang, Zheng, dan Cao (2014) menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku serta pencapaian individu maupun organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, *psychological capital* memiliki beberapa komponen utama yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kesejahteraan individu di tempat kerja.

Luthans dkk., (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* terdiri dari empat komponen utama, yaitu *self efficacy*, optimisme, harapan, dan ketahanan. *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatasi tantangan, optimisme merujuk pada pandangan positif terhadap masa depan, harapan mencakup kemampuan merencanakan dan mencapai tujuan meskipun ada hambatan, dan ketahanan adalah kemampuan untuk pulih setelah menghadapi kesulitan atau kegagalan. Di samping itu, *psychological capital* juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dalam lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh

Del Castillo dan Lopez-Zafra (2021) menyatakan, *psychological capital* memiliki peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kreativitas, kesehatan mental, kinerja, kepuasan kerja, iklim organisasi, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam industri dan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan dampak positif, baik bagi kesejahteraan individu maupun efektivitas organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Luthans dkk., (2010), hasil penelitiannya membuktikan bahwa *psychology capital* dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja mereka. Hal serupa, ditemukan dalam penelitian Avey dkk., (2011) menyatakan bahwa keberadaan *psychological capital* berperan penting dalam meningkatkan sikap positif karyawan seperti kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di sisi lain, tingginya *psychological capital* turut berkontribusi dalam menurunkan kecenderungan karyawan terhadap sikap negatif di tempat kerja, seperti kecemasan, stres kerja, sinisme, kecenderungan mengundurkan diri, dan perilaku menyimpang. Lebih lanjut, Kushariyadi (2025) menjelaskan bahwa *psychological capital* mampu mendorong peningkatan motivasi kerja dengan menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis dan kompetitif. Selain itu, *psychological capital* turut memperkuat budaya inovasi serta membantu individu dalam mencapai target secara lebih efektif. Dengan demikian, *psychological capital* bagi karyawan penting menjadi perhatian perusahaan, mengingat dampak akan modal tersebut dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan organisasi.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Sulistiarini (2024) mengungkapkan, karyawan dengan bekal *psychological capital* mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja sehingga terbukti memiliki sikap loyal dan berdedikasi tinggi. Hal tersebut memberikan dampak positif pada organisasi, dengan memaksimalkan potensi karyawan dan strategi yang tepat, organisasi dapat meraih daya saing yang unggul pada industri manufaktur. Dalam penelitian lain, Kushariyadi (2025) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang kompetitif, *psychological capital* membantu dalam meningkatkan kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan dalam industri jasa. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan *psychological capital* yang baik tidak hanya mendukung keberlangsungan organisasi, tetapi juga berperan penting dalam mengurangi dampak negatif seperti *burnout* pada karyawan.

Dari latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan *psychological capital*, di mana individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, mengelola stres secara efektif, dan menghindari gejala *burnout*. Sebagai sumber daya psikologis, *psychological capital* memberikan kekuatan mental yang membantu individu tetap termotivasi dan tangguh dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Selain itu, *psychological capital* mendorong individu untuk memandang tantangan sebagai peluang, sehingga dapat mengurangi perasaan tidak mampu dan meningkatkan pencapaian pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan pengembangan *psychological capital* di tempat kerja berkontribusi pada penurunan risiko *burnout*, mendorong keterlibatan emosional, serta

menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Hasil dari observasi dan wawancara awal dengan beberapa subjek yang bekerja di industri manufaktur, diketahui bahwa tingginya beban kerja dan tekanan mengakibatkan munculnya gejala *burnout*, seperti kelelahan fisik dan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan maupun rekan kerja, serta keraguan terhadap kompetensi diri. *Burnout* yang dialami tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menurunkan kualitas hubungan sosial dan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memandang *psychological capital* sebagai faktor internal yang berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan di industri manufaktur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *burnout* pada karyawan di industri manufaktur?.

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara *psychological capital* dengan *burnout* pada karyawan di industri manufaktur. Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan tentang hubungan antara *psychological capital* dan *burnout* di kalangan karyawan di industri manufaktur. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang

psikologi organisasi, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan *psychological capital* karyawan guna mengurangi tingkat *burnout* yang terjadi di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga bermanfaat dalam mengembangkan kebijakan atau program yang mendukung kesejahteraan karyawan, terutama dalam upaya pencegahan *burnout* di industri manufaktur.