

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini tidak adalagi perbedaan gender yang menentukan peran seseorang didalam lingkungan pekerjaan. Baik laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki hak untuk mendapatkan posisi penting dalam dunia kerja. Hal tersebut terlihat adanya sejumlah pimpinan perusahaan yang dikepalai oleh perempuan. Bahkan untuk jabatan menteri atau pun kepala negara juga ada yang diduduki oleh perempuan. Pergeseran peran perempuan di dalam kehidupan, tidak dapat terelakan karena tuntutan kehidupan yang semakin hari semakin tinggi, bahkan tidak jarang terdapat sejumlah keluarga yang di nafkahi oleh seorang ibu.

Sanjaya (2019) mengungkapkan bahwa semakin menonjolnya peran perempuan di dalam dunia kerja tidak terlepas dari jenjang pendidikan yang dimilikinya. Semakin meningkat persentase jumlah perempuan yang memiliki pendidikan formal pada level yang tinggi mendorong mereka untuk membuktikan diri dalam kehidupan dunia kerja. Peran perempuan di dalam organisasi hampir terjadi pada seluruh unit organisasi termasuk pada sektor perbankan. Salah satu lembaga perbankan di Sumatera Barat pada umumnya dan Kota Padang khususnya yang juga mengandalkan peran karyawan perempuan adalah PT Bank Nagari.

Ramadhoni (2019) dalam struktur organisasi Bank Nagari Sumatera Barat di tahun 2018 yang lalu tercatat sejumlah nama karyawan perempuan yang mendapatkan posisi yang cukup prestisius seperti Kasi Umum hingga kepala

cabang, Disamping keberhasilan sejumlah karyawan perempuan untuk mengisi posisi penting pada struktur organisasi di PT Bank Nagari Sumatera Barat, terdapat beberapa catatan negatif dari karyawan perempuan pada beberapa tahun terakhir seperti terdapatnya sejumlah karyawan perempuan yang mendapatkan surat peringatan dari pimpinan bank. Hingga adanya karyawan perempuan yang mengundurkan diri dari pekerjaan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari manajemen personalia PT Bank Nagari Cabang Utama Padang terlihat perkembangan jumlah karyawan perempuan yang memilih mengundurkan diri dan resign dari pekerjaannya seperti terlihat pada Grafik 1 di bawah ini:

Grafik 1.1
Data Resign Karyawan Perempuan dan Laki Laki di Lingkungan
Bank Nagari Sumatera Barat Tahun 2014 – 2018



Sumber: Manajemen Personalia Bank Nagari Sumatera Barat (2018)

Pada Grafik 1 terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan perempuan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya di lingkungan PT Bank Nagari Sumatera Barat dari tahun 2014 sampai dengan 2018 yang lalu. Jumlah pengunduran diri paling sedikit terjadi pada tahun 2016 yang lalu yaitu 4 orang karyawan sedangkan jumlah pengunduran diri paling tinggi terjadi pada tahun

2018 yang lalu yaitu mencapai 21 orang karyawan perempuan. Peningkatan jumlah karyawan perempuan yang mengundurkan diri dari pekerjaan memang tidak sebanyak jumlah karyawan laki laki yang mengundurkan diri tetapi masalah tersebut dipastikan akan merugikan Bank Nagari Sumatera Barat.

Banyaknya karyawan perempuan atau pun laki-laki yang memilih mengundurkan diri dari posisi mereka saat ini akan memberikan dampak negatif bagi Bank Nagari Sumatera Barat. Jika terus dibiarkan akan menciptakan sejumlah permasalahan serius bagi kegiatan operasional bank. Permasalahan utama meningkatnya anggaran dibagian personalia khususnya untuk merekrut karyawan baru, kerugian kedua akan sulit bagi bank untuk menentukan talenta yang telah memiliki pengalaman kerja seperti individu yang mengundurkan diri, selain terjadinya pengunduran diri sejumlah karyawan akan mengakibatkan tidak berjalannya program kerja yang telah disepakati oleh sejumlah pihak ketika individu yang mengundurkan diri merupakan individu yang dipercaya memimpin unit, capem dan cabang utama disebuah daerah.

Menurut Manar (2018) tingginya jumlah karyawan perempuan atau pun laki laki yang mengundurkan diri dari pekerjaannya di lingkungan Bank Nagari Sumatera Barat. Diduga dipicu oleh banyak alasan, salah satunya adalah alasan keluarga. Jam kerja yang panjang, tidak sanggup menghadapi tekanan pekerjaan yang sering berbenturan kewajiban di dalam lingkungan keluarga, sehingga mengakibatkan sebagian besar karyawan menjadi *burnout*. Munculnya *burnout* mendorong sebagian besar karyawan yang meraskannya untuk memutuskan mundur dari pekerjaannya. Selain itu alasan lainnya yang mendorong mereka

mengundurkan berkaitan dengan nilai keagamaan dan rasa jenuh dalam bekerja. Jika kondisi yang terjadi saat ini terus dibiarkan maka kinerja dan eksistensi Bank Nagari Sumatera Barat akan terganggu.

Salah faktor yang mendorong tingginya *turnover* karyawan di PT Bank Nagari Sumatera Barat juga diduga karena adanya rasa bosan dan jenuh dalam bekerja (*burnout*). Rasa jenuh dan bosan tersebut akan mendorong terjadinya berbagai perilaku negatif dalam bekerja, seperti menghindari pekerjaan, meningkatnya keterlambatan, tinggi konflik di dalam organisasi, hingga muncul perilaku menyimpang dalam bekerja, seperti mengejek teman, perilaku emosional hingga muncul *bully* yang memicu perpecahan didalam organisasi. Jika perilaku *burnout* tidak dikurangi maka kinerja karyawan atau pun organisasi dimasa mendatang akan terganggu sehingga eksistensi Bank Nagari Sumatera Barat sebagai salah bank terkemuka akan menjadi menurun.

Yidiz (2016) mengungkapkan rasa bosan dan jenuh yang dirasakan dalam bekerja merupakan salah satu ciri dari individu yang mengalami *burnout*. Jam kerja yang panjang akan mendorong waktu yang dihabiskan dalam bekerja semakin panjang, sehingga waktu bersantai akan semakin kecil, akibatnya muncul rasa bosan dan jenuh. Dalam tingkatan yang lebih tinggi rasa bosan akan menciptakan perasaan putus asa, dan pesimis, ketika individu merasakan hal tersebut dalam lingkungan kerja maka dinyatakan individu tersebut sedang mengalami *burnout*.

Luthan (2014) mendefinisikan *burnout* sebagai perasaan bosan, jenuh atau pun putus asa akibat adanya tekanan emosional yang disebabkan karena berbagai

hal yang dirasakan dalam menjalankan aktifitas. Individu yang *burnout* akan cenderung tidak bersemangat, pesimis dan bahkan cenderung menghindari pekerjaan. Muncul *burnout* pada diri masing masing individu dipengaruhi oleh berbagai variabel diantaranya beban kerja yang tinggi (*workload*), dan *work family conflict* hingga adanya stres dalam bekerja. Masing-masing variabel tersebut jika dilakukan pengelolaan internal dalam diri masing masing pegawai dapat mendorong meningkat atau menurunnya *burnout* dalam diri individu yang bekerja.

Burnout yang terbentuk dalam diri setiap diri individu yang bekerja tidak terbentuk dengan sendirinya, akan tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Menurut Luthan (2014) *burnout* dapat mengalami perubahan karena disebabkan oleh beban kerja, stres kerja dan *work family conflict*. Masing-masing variabel diduga akan mendorong meningkatnya rasa bosan, jenuh, hingga tekanan psikologis dalam diri masing masing individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi individu yang bekerja atau pun pimpinan perusahaan untuk mengelola variabel tersebut untuk mendorong berkurangnya *burnout*.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) beban kerja (*workload*) merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang. Besarnya tanggung jawab tersebut terlihat dari jumlah pekerjaan yang akan dilaksanakan, waktu penyelesaian atau risiko yang akan dihadapi ketika melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tekanan emosional, atau pun psikologis di dalam diri individu yang

menerimannya. Selain itu beban kerja yang besar akan membuat waktu yang dihabiskan oleh individu dalam bekerja semakin panjang, akibatnya rasa bosan dan jenuh sebagai gejala *burnout* akan meningkat.

Hasil penelitian Admaja dan Suana (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout Rumour Restourant*. Selanjutnya hasil yang sama diperoleh oleh Romadhoni (2015) menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan *burnout* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Mansour (2016) yang menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan perempuan dalam bekerja. Terdapatnya hasil yang berbeda pada sejumlah penelitian terdahulu mendorong peneliti tertarik kembali untuk menguji pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan perempuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Gibson et al (2013) terjadinya *burnout* dalam diri masing-masing individu yang bekerja, akan semakin tinggi ketika individu tersebut merasakan stres kerja yang berlebihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja menunjukkan tekanan psikologis yang mengakibatkan individu merasa semakin tidak nyaman atau tertekan dalam bekerja. Tekanan psikologis tersebut dapat dalam bentuk rasa takut, ketidakmampuan, pesimis, hingga terjadinya tindakan pada beberapa orang karyawan yang memilih menghindari pekerjaan atau mundur dari pekerjaannya. Stres kerja didorong oleh adanya ketidakmampuan dalam diri masing masing individu dalam bekerja. Stres kerja

yang tinggi akan mengakibatkan meningkatnya *burnout* dalam diri karyawan khususnya perempuan.

Sejumlah hasil penelitian yang membahas pengaruh stres kerja terhadap *burnout* telah dilakukan oleh Mansour (2016) yang menemukan stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dalam diri masing masing karyawan. Hasil yang konsisten juga diperoleh oleh Klein et al (2017) yang menemukan bahwa stres kerja yang semakin tinggi akan semakin mendorong *burnout* dalam diri karyawan, yang terlihat dari rasa bosan dan jenuh dalam bekerja, selain itu karyawan yang *burnout* akan merasa pesimis untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Restu dkk (2018) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perbedaan sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut mendorong peneliti untuk kembali menguji pengaruh stres kerja terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan khususnya perempuan dalam bekerja.

Disamping stres kerja seseorang juga dapat mengalami *burnout* akibat terjadinya *work family conflict*. Menurut Robbins dan Timothy (2012) *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi di dalam pekerjaan akibat pengaruh keluarga atau konflik yang terjadi didalam pekerjaan akibat pekerjaan. Terjadi *work family conflict* disebabkan begitu panjangnya waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk bekerja sehingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, atau adanya seseorang yang lebih memilih untuk menghabiskan banyak waktu untuk keluarga sehingga mendorong pekerjaan yang seharusnya dilakukan

menjadi tidak selesai tepat pada waktunya. *Work family conflict* akan menciptakan tekanan emosional dan gangguan psikologis dalam diri seseorang sehingga mendorong terjadinya *burnout* dalam bekerja.

Sejumlah hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* telah dilakukan oleh Thanacoody dkk (2009) menemukan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat bagian reservasi cancer di Australia. Hasil yang sejalan juga diperoleh Islam dkk (2019) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Temuan yang sama juga diperoleh oleh Ryan dan Sagas (2017) menyatakan bahwa ketika seorang perempuan yang berkarir pada sebuah perusahaan tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga atau pun keluarga dengan pekerjaannya akan memicu konflik baik didalam pekerjaan atau pun didalam keluarga. Konflik menciptakan rasa tidak nyaman yang mendorong perempuan untuk lebih stres secara psikologis dan emosional yang merupakan gejala umum dari *burnout*

Berdasarkan kepada uraian ringkas fenomena dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk mencoba melakukan penelitian yang membahas sejumlah variabel yang dapat mendorong melemahnya dan memperkuat *burnout* pada individu yang bekerja khususnya perempuan. Mengingat perempuan adalah makhluk yang sangat perasa, karena lebih menonjolkan nilai emosi atau perasaan dalam beraktifitas sehingga peneliti menduga *burnout* akan lebih rentan terjadi pada perempuan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh Beban Kerja, Stres**

Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Pada Karyawan Perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian ringkas fenomena dan latar belakang masalah, maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan di bahas pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang ?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout* pada karyawan perempuan PT Bank Nagari Cabang Utama Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan uraian hasil yang diperoleh dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

1. Organisasi, uraian hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan didalam melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT Bank Nagari Sumatera Barta khususnya dalam mengurangi *burnout* dalam bekerja.
2. Praktisi hasil yang diperoleh dapat menambah wawasan dan pengetahuan pihak pihak yang membaca teori dan hasil penelitian ini khususnya teori yang berkaitan dengan sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi *burnout*.
3. Akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang.