

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah kunci untuk menentukan perkembangan di suatu Negara, Daerah, bahkan di Perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aset yang berharga, Sumber Daya Manusia bukan hanya sekedar aset utama akan tetapi aset yang memiliki nilai, dapat dilipat gandakan, dan dikembangkan.

Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang paling penting disuatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan di Indonesia sangat banyak dan terus berkembang menjadikan banyak terbukanya lapangan pekerjaan, bahkan di tahun 2021 sebanyak 2,9 juta lapangan kerja yang tersedia di Indonesia. Indonesia sendiri memiliki 2 jenis perusahaan yang terbangun di berbagai daerah yaitu Perusahaan Swasta dan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sudah 26,71 juta perusahaan swasta yang ada di Indonesia. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara juga sudah memiliki sekitar 115 perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia yang dibagi menjadi PT. dan Perum. Di Indonesia memiliki macam-macam jenis *industry* pabrik yang merupakan usaha milik perusahaan swasta, dan PERHUTANI (Perusahaan Hutan Negara Indonesia) merupakan salah satu contoh usaha milik BUMN.

Banyak SDM di Indonesia yang mendapatkan pekerjaan melalui Perusahaan swasta maupun perusahaan BUMN. Dilihat dari Perum Perhutani sudah memiliki dua puluh empat ribu karyawan yang tersebar di Indonesia, sebelas ribu diantaranya merupakan pegawai perusahaan, sedangkan tiga belas ribu orang merupakan pekerja pelaksana. Dengan banyaknya karyawan disuatu perusahaan akan menyebabkan

munculnya berbagai masalah, masalah umum yang muncul didalam perusahaan adalah kelelahan.

Kelelahan bisa diartikan sebagai kelelahan fisik dan kelelahan mental atau yang biasa di sebut *burnout*. Terjadinya *burnout* dapat disebabkan oleh beberapa *factor eksternal* maupun *factor internal*. *Employee engagement* merupakan salah satu *factor internal* perusahaan banyaknya karyawan yang terikat dengan karyawan lainnya dapat menyebabkan banyaknya tekanan ditempat kerja. Selain *factor internal* perusahaan *factor eksternal* dapat memicu individu merasa lelah.

Salah satu *factor eksternal* yang berdampak pada semua bidang pekerjaan adalah dengan adanya *pandemic covid*, virus covid-19 yang tiba – tiba menyerang seluruh dunia ini memunculkan berbagai masalah yang memicu *burnout*. Sehingga semua orang harus *work from home*.

Pandemic covid sudah menjadi wabah virus 2 tahun belakangan ini di Indonesia, dengan adanya virus baru ini membuat banyak orang menjadi tambah stress, seperti contohnya karyawan di pabrik mereka yang biasanya bekerja 12 jam perhari semenjak *covid* melanda mereka hanya bekerja 6 jam perhari.

Pengurangan waktu kerja juga berdampak bagi pemasukan mereka, pemotongan upah gaji karyawan juga menjadi pengaruh bagi karyawan karena saat awal *pandemic* beberapa bahan pokok menjadi mahal, dengan upah yang dipotong dan banyak kebutuhan yang harus di penuhi membuat tidak sedikit karyawan mengeluh akan keadaan ini dan menimbulkan stress pada karyawan.

Banyaknya masalah-masalah yang timbul silih berganti menjadikan semua orang lelah dengan apa yang sedang dialami. Tidak sedikit pula tempat kerja memberikan solusi agar karyawannya tidak mengalami kelelahan fisik dan kelelahan mental secara berlebihan,

Pada awal *pandemic* semua orang diwajibkan menggunakan masker untuk sebagian orang mungkin berfikir tidak biasa menggunakan masker untuk sehari-hari bahkan muncul berita yang memberitahu bahwa *virus covid* dapat menempel pada meja, kursi dan sebagainya membuat orang-

orang bingung saat akan makan meletakkan masker dimana jika *covid* bisa saja menempel pada meja atau kursi.

Selain itu *pandemic covid* juga mempengaruhi pekerja yang bekerja di Perusahaan Milik Negara, sebagai contoh di Perhutani sendiri sebagian besar bekerja di luar lapangan dan bertemu orang saat *pandemic* ini mulai menjadi wabah di

Indonesia menjadikan beberapa pekerjaan terhambat. Biasanya di kantor perhutani semua orang dapat bekerja dengan team akan tetapi adanya *covid* ini harus bekerja secara individu, hal ini akan menjadi dampak buruk bagi sebagian pekerja yang biasanya harus bekerja secara team mendadak harus bekerja secara mandiri dan dirumah karena keterbatasan dalam bertemu dengan orang orang

Melihat fenomena yang ada di Perum Perhutani bahwa banyaknya tekanan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan akan menjadikan meningkatnya resiko kelelahan kepada karyawan, bertambahnya tekanan pekerjaan dapat menjadikan kelelahan semakin meningkat. Meningkatnya stress, dan kelelahan suatu individu dapat menjadikan individu tersebut mengalami kelelahan yang dikenal sebagai *burnout*.

Employee engagement menggambarkan teori menimpa ikatan serta keterlibatan yang terjalin erat secara raga, kognitif serta emosional antara seorang dengan kedudukannya dalam suatu pekerjaan, yang setelah itu diucap selaku *employee engagement* (Kahn, 1990). Senada dengan definisi di atas, (Federman, 2010) memandang *employee engagement* selaku sesuatu tingkatan dimana seorang mempunyai komitmen terhadap suatu organisasi sehingga bisa memastikan gimana seorang berperilaku serta seberapa lama ia hendak bertahan dengan letaknya tersebut.

Employee engagement memiliki beberapa keuntungan ialah tingkatan produktivitas, tingkatan keuntungan, menaikkan efisiensi, merendahkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, tingkatan kepuasan konsumen, mengurangi musibah kerja serta meminimalkan keluhan karyawan (Merciano et al., 2010).

1. Kelelahan fisik, yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan sebagainya.
2. Kelelahan Mental, yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, dan kehidupan.
3. Kelelahan emosional, yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan.
4. Penghargaan diri yang rendah, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik dimasa lalu.

Selain itu ada beberapa faktor yang bisa mengakibatkan burnout di seseorang. Berdasarkan (Daud et al., 2022) menyatakan terdapat tiga faktor pada organisasi yang dapat menjadi sumber burnout, yaitu: 1) Desain Organisasi. Desain organisasi

mempunyai 4 komponen krusial yang dapat mengakibatkan burnout yaitu: a) Struktur peran, pada syarat ini bisa menimbulkan burnout melalui pertarungan peran serta ketidakjelasan peran; b) perseteruan kiprah serta ketidakjelasan kiprah, c) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, d) Struktur normatif, hal yg tercakup pada struktur normatif antara lain tujuan tata cara serta ideologi organisasi.. 2) Kepemimpinan. (Das & Ghosh, 2020) menyatakan kepemimpinan serta supervisi artinya variabel yang signifikan berhubungan menggunakan burnout. 3) hubungan *social* dan dukungan yang berasal dari rekan kerja.. Menurut (Das & Ghosh, 2020) menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan *burnout*.

Arti kata bahagia dan senang berbeda satu sama lain. Menurut definisi filosofis, kebahagiaan adalah ketiadaan kesalahan dalam pikiran, yang menghasilkan keadaan tenang dan tenteram, serta kenyamanan dan kenikmatan spiritual dengan rasa lengkap dan puas. Dasar dari pengalaman manusia adalah kebahagiaan, dan sebagian besar orang mengalami kebahagiaan hampir sepanjang waktu. (Diener & Kesebir, 2016). Kondisi psikologis yang menyenangkan dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, afek positif, dan tingkat afek negatif yang rendah adalah apa yang disebut sebagai kebahagiaan (Dillon & Carr, 2007).

Perspektif hedonic menganggap kepuasan kerja sebagai pengalaman yang menyenangkan dan penilaian yang baik. Banyak manfaat yang akan diperoleh organisasi dan individu dari kepuasan kerja. Kebanyakan orang percaya bahwa sifat-sifat budaya dan metode manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi pada kebahagiaan karyawan di tingkat perusahaan..

Perilaku kepemimpinan, sifat-sifat pribadi, kepercayaan organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang menentukan seberapa bahagianya suatu pekerjaan. Kebahagiaan dan posisi pekerjaan saling berkorelasi. Orang yang bekerja seringkali lebih bahagia daripada orang yang tidak bekerja, dan karyawan yang terampil umumnya lebih bahagia daripada pekerja yang tidak terampil. Karena pekerjaan dapat memberikan stimulus yang tepat bagi seseorang untuk merasakan kesenangan, kesempatan untuk memuaskan rasa ingin tahu dan mengembangkan keterampilan, dukungan sosial, keamanan finansial, serta rasa identitas dan tujuan hidup, pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kebahagiaan

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai variable *employee engagement* yang berkaitan dengan burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Fulaedzah (2022) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *burnout*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Berdasarkan beberapa penelitian diatas masih terdapat inkonsisten hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Maka dari itu, penulis dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh *employee engagement* terhadap *burnout* dengan *happiness at work* sebagai variabel moderasi”**

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap *burnout*?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap burnout dengan *happiness at work* sebagai *variable* moderasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap *burnout*
2. Menganalisis apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap *burnout* dengan *happiness at work* sebagai *variable* moderasi

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat akademis yakni bertambahnya ilmu dan wawasan pihak lainnya terkait dengan *employee engagement*, *burnout*, dan *happiness at work* untuk bidang manajemen sdm lainnya.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi peneliti serta dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan untuk peneliti selanjutnya.

B. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengevaluasi Sumber Daya Manusia yang dimiliki apakah ada perkembangan yang significant terhadap SDM yang dimilikinya.