

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Occupational Burnout*

2.1.1 *Pengertian Occupational Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali diciptakan oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog dalam ranah klinis pada tahun 1975 di New York. Freudenberger mengamati sukarelawan yang membantunya pada lembaga pelayanan tempatnya bekerja selama bertahun - tahun. Hasil pengamatannya terhadap para dokter dan perawat mengindikasikan terjadinya kelelahan mental, kehilangan komitmen bekerja dan menurunnya motivasi seiring dengan berjalannya waktu. Freudenberger menjelaskan fenomena ini dengan istilah *burnout*, yaitu dengan mengilustrasikannya pada gedung yang awalnya kokoh berdiri tegak dan terbakar habis hingga menyisakan hanya kerangkanya saja.

Pines dan Aronson (Farhati & Rosyid, 1996) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres kronik, yang dialami oleh seseorang dari hari ke hari dan ditandai dengan gejala kelelahan fisik, mental dan emosional.

Menurut Brill (1984), *burnout* adalah sebuah keadaan disfungsi dan stres yang tergeneralisasi, yang termediasi serta berhubungan dengan pekerjaan namun tanpa simtom utama psikopatologi sehingga masih memiliki performa kerja serta tingkat afektif yang cukup namun tidak dapat membaik seperti sebelumnya tanpa bantuan dari orang lain atau lingkungan (dalam Schaufeli & Enzmann, 1998)

Menurut Caputo (1991), *burnout* adalah titik dimana tekanan kronis menjadi suatu beban yang tidak terkendali. Kelelahan yang didera oleh fisik ditandai dengan

rasa pesimis, paranoia, kekakuan, tidak mengenal rasa kasihan, perasaan bersalah dan kesukaran dalam mengambil keputusan. (dalam Huprich, 2007)

Berdasarkan pengertian – pengertian yang diuraikan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kelelahan yang melibatkan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena dipicu oleh stres dan diderita dalam jangka waktu yang lama dalam sebuah situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

2.1.2 Dimensi *Occupational Burnout*

Maslach (1997) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi tentang burnout, yaitu kelelahan emosional, kelelahan mental (depersonalisasi) , dan penurunan pencapaian diri (Schaufeli & Enzman, 1998).

Kelelahan emosional merujuk pada keadaan emosi yang telah terkuras habis. Pekerja merasa bahwa mereka kehabisan sumber energi yang mengakibatkan tidak memiliki emosi yang cukup baik untuk menempatkan diri mereka pada suatu tingkat psikologis tertentu. Depersonalisasi adalah timbulnya sikap negatif, sinis dan tidak peduli terhadap rekan kerja. Individu akan merasa dirinya tidak berharga atau tidak pantas bagi orang lain. Penurunan pencapaian pribadi adalah kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negatif dan pekerja merasa tidak senang dengan dirinya sendiri dan tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Pekerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya sia-sia dan tidak memiliki hasrat lagi untuk bekerja. Hal ini dapat berakibat pekerja memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Pendapat lainnya untuk dimensi *burnout* dikemukakan oleh Pines bahwa ada tiga dimensi dari *burnout*, yaitu kelelahan emosi, kelelahan fisik dan kelelahan mental (depersonalisasi) (Pines & Aronson, 1988). Secara garis besar penjelasan yang diberikan sama, namun berbeda penyebutan istilahnya.

Kelelahan emosi adalah perasaan capai dan lelah saat bekerja. Saat individu merasa pekerjaan yang ia kerjakan terlalu berat atau berlebihan, maka hal itu dapat membuat rasa lelah dan akan kehabisan. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan gelisah dan khawatir yang tidak menentu, mudah marah karena emosi yang

tidak terkontrol, sikapnya kurang toleran karena acuh tak acuh, berputus asa, merasa tertekan dalam suasana bekerjanya, suka mengeluh karena merasa lelah akibat tuntutan pekerjaan dan merasa bosan diakibatkan pemikiran bahwa sudah tidak ada kecocokan lagi dalam pekerjaan.

Kelelahan fisik adalah perasaan ketika individu merasa tidak dapat menyelesaikan suatu tugas yang berarti saat bekerja. Individu akan merasa tidak efektif ketika terjadi kurangnya kecakapan bekerja dan melihat pekerjaan yang ditugaskan kepada dirinya sebagai beban yang berlebihan. Kelelahan fisik ditandai dengan merasa pusing dan mual karena sakit kepala akibat banyak memikirkan pekerjaan, menurunnya nafsu makan sehingga makan menjadi tidak teratur, keluhan psikosomatis dan susah tidur karena terus memikirkan pekerjaan yang telah dianggapnya sebagai beban.

Kelelahan mental (depersonalisasi) adalah perasaan yang mengembangkan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain sehingga mengembangkan sikap negatif terhadap diri sendiri. Usaha ini mengakibatkan jauhnya jarak antara diri sendiri dengan orang lain sebagai rekan kerjanya dengan mengabaikan kualitas diri. Kelelahan mental ditandai dengan bersikap suka meremehkan karena kurang menghargai orang lain, bersikap kasar karena ingin menampilkan sikap sinis sehingga terlihat perilaku kurang sopan dalam lingkungan pekerjaan, dan menjauh dari lingkungan sosial dengan menutup diri dan menghindari adanya kontak dengan orang lain.

Jadi, dimensi dalam *occupational burnout* itu terbagi atas tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian kerja.

2.1.3 Faktor Penyebab *Occupational Burnout*

Terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi *burnout* diantaranya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan.

- Usia

Pekerja yang lebih beresiko mengalami *burnout* adalah mereka yang berumur di bawah 30 tahun. Sedikitnya pengalaman bekerja mengakibatkan *burnout* berpeluang lebih besar dalam karir seseorang dibandingkan seseorang yang sudah berumur lebih dari 30 tahun karena sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak.

- Jenis Kelamin

Untuk aspek jenis kelamin belum dianggap sebagai prediktor yang kuat sebagai penyebab dari *burnout*. Skor pada beberapa bagian studi yang dianggap konsisten adalah laki – laki memiliki kecenderungan skor lebih tinggi pada *cynicism* dan perempuan memiliki kecenderungan skor yang lebih tinggi mengacu pada *exhaustion*.

- Tingkat Pendidikan

Berdasarkan studi yang dilakukan dengan subjek perempuan merumuskan suatu penemuan bahwa tingkat *burnout* sedikit lebih tinggi pada perempuan yang tidak menyelesaikan sekolah dibandingkan dengan mereka yang menyelesaikannya. Penemuan selanjutnya perempuan yang memiliki pendidikan kejuruan memiliki tingkat *burnout* dalam aspek *exhaustion* dan berkurangnya profesionalitas daripada perempuan dengan pendidikan setingkat lembaga.

- Status Perkawinan

Perihal status perkawinan, bagi yang belum menikah lebih rentan terhadap *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah, kecenderungan dialami oleh laki – laki. Orang yang lajang mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang telah bercerai).

- Kepribadian

Maslach mengemukakan bahwa individu yang memiliki konsep diri yang rendah rentan mengalami *burnout* karena memiliki kepribadian yang tidak percaya diri dan penghargaan diri yang relatif rendah. Rotter (dalam Cherniss, 1987)

menjelaskan bahwa individu yang dengan *locus of control* eksternal memiliki kecenderungan burnout yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka dengan *locus of control internal* karena mereka memiliki keyakinan bahwa keberhasilan dan kegagalan disebabkan oleh kekuatan dari luar diri sehingga lebih pasrah dan bersikap apatis terhadap pekerjaan.

- Sikap terhadap Pekerjaan

Ekspektasi seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya dapat menyumbang sebagai salah satu penyebab *burnout*. Ekspektasi yang terlalu tinggi menyebabkan seseorang bekerja terlalu keras sehingga menguras energi dan mengarah dalam aspek *exhaustion* juga *cynicism* dan menjadi bencana apabila tidak tercapainya target dari apa yang telah diharapkan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi *burnout* diantaranya kelebihan beban kerja, konflik peran, dukungan sosial, kondisi fisik tempat kerja, manajemen perusahaan, dan karakteristik pekerjaan (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

- Kelebihan Beban Kerja

Kelebihan beban kerja menjadi salah satu penyebab terbesar dalam faktor eksternal *burnout* karena berhubungan langsung dengan aspek kelelahan. Kelebihan beban kerja karena tuntutan kerja yang harus dikerjakan dalam tempo waktu yang singkat membuat individu mengalami penurunan kondisi tubuh.

- Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika individu mengalami pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya di tempat kerja atau antara bekerja dan tidak (peranan tambahan). Konflik di dalam pekerjaan muncul dari beberapa tuntutan tugas dalam waktu bersamaan. Konflik di luar pekerjaan merujuk diantara pekerjaan dan di luar pekerjaan melingkupi kehidupan pribadi dari individu.

- Dukungan Sosial

Dukungan sosial berhubungan erat dengan *burnout* karena dukungan sosial yang diterima dari keluarga, atasan, dan rekan kerja memiliki andil yang besar untuk meringankan beban seseorang yang sedang mengalami *burnout*.

- Kondisi Fisik Tempat Kerja

Cara individu dalam mempersepsikan lingkungan kerja psikologisnya berhubungan tentang terjadinya *burnout* itu pada diri individu. Semakin negatif persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya, maka kemungkinan terjadi *burnout* tinggi.

- Manajemen Perusahaan

Perusahaan mengharapkan pekerjanya untuk memberikan sesuatu yang lebih, seperti waktu, tenaga, keterampilan, dan fleksibilitas, sedangkan pekerja menerima lebih sedikit dari aspek peluang karir, jaminan pekerjaan, keamanan kerja dan sebagainya. Pelanggaran kontrak psikologis cenderung akan menimbulkan *burnout*.

- Karakteristik Pekerjaan

Kelebihan beban kerja akibat tuntutan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang relatif sedikit akan menimbulkan *burnout*. Karakteristik pekerjaan yang kurang berkesinambungan juga akan memicu *burnout*. Hal ini berlaku baik pada tuntutan pekerjaan bersifat kuantitatif mau pun kualitatif.

Menurut Lee & Ashforth (1996), terdapat beberapa faktor penyebab *burnout*. Perbedaan antara kedua uraian tersebut adalah Maslach, Schaufeli & Leiter mengungkapkannya kedalam dua faktor yaitu internal dan eksternal dari individu tersebut sedangkan Lee & Ashforth membaginya kedalam tekanan pekerjaan dan dukungan.

a. Tekanan Pekerjaan

- Ambiguitas adalah keadaan saat pekerja tidak tahu apa yang harus dilakukan dan membuat pekerja hilang arah dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak – hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan.

- Konflik peran adalah suatu perangkat harapan atau yang lebih berlawanan dengan lainnya sehingga dapat menimbulkan penekanan yang penting bagi sebagian orang.
- Stres kerja adalah tekanan yang dialami oleh pekerja yang bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama sehingga menyebabkan *occupational burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi pemicu stres.
- Beban kerja adalah saat pekerja menanggung banyak pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat sehingga membuat pekerja merasa tertekan dan akan menyebabkan *occupational burnout*.

b. Dukungan

- Dukungan sosial adalah tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika seseorang membutuhkan pemberian dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan yakin bahwa ada orang lain yang akan membantunya ketika dalam kesulitan.
- Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan anggota keluarga pada anggota keluarga lainnya karena keluarga memiliki andil besar untuk meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional.
- Dukungan teman sekerja adalah dukungan yang diberikan rekan kerja yang suprotif sehingga memungkinkan pekerja untuk menanggulangi tekanan pekerjaan.
- Kekompakan kelompok adalah hubungan yang baik antara beberapa anggota dalam suatu kelompok karena itu menjadi faktor penting dalam membentuk kesejahteraan dan kesehatan organisasi

2.1.4. Dampak *Occupational Burnout*

Leiter dan Maslach (2005) menjelaskan bahwa terdapat beberapa dampak dari *burnout*, yaitu :

a. *Burnout is Lost Energy*

Pekerja yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosi, kelelahan fisik dan kelelahan mental. Akumulasi dari berbagai kelelahan itu akan membuat pekerja kekurangan energi dan menjaga jarak dari lingkungan sosialnya sehingga akan berpengaruh pada performa kinerja yang menurun.

b. *Burnout is Lost Enthusiasm*

Kehilangan antusias dalam bekerja membuat tidak adanya lagi perasaan menyenangkan saat di lingkungan pekerjaan. Kreativitas dan ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga menurunnya hasil akhir dari pekerjaan itu.

c. *Burnout is Lost Confidence*

Energi yang sudah terkuras habis dan tidak adanya keterlibatan yang aktif pada pekerjaan akan membuat performa kinerja tidak maksimal. Ketidakmampuan pekerja dalam memberikan performa maksimal membuat pekerja itu merasa ragu dan tidak nyaman dengan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

2.1.5. Proses Terjadinya *Occupational Burnout*

Cherniss (1980) mengemukakan bahwa proses *burnout* adalah suatu proses transaksional yang meliputi hubungan antara stress pekerjaan, ketegangan (*strain*) dan *coping*.

a. Tahap Pertama : Stres

Pengalaman stres akan melibatkan persepsi individu mengenai ketidakseimbangan tuntutan dengan sumber daya yang dimiliki sehingga akan menyebabkan ketegangan.

b. Tahap Kedua : Ketegangan (*Strain*)

Ketegangan akibat dari respon emosional dari adanya kesenjangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki. Besarnya ketegangan disesuaikan dengan sejauh mana hal tersebut dirasa mengancam.

c. Tahap Ketiga : *Coping*

Coping sebagai respon dari ketegangan yang alami. Cherniss membagi *coping* ke dalam dua jenis, yaitu *coping* pemecahan masalah secara aktif dan secara intrapsikis. Jika individu mengalami stres dan tegangannya tidak dapat dikurangi dengan menggunakan *coping* pemecahan masalah secara aktif, pelarian individu tersebut akan menggunakan *coping* intrapsikis. *Coping* intrapsikis ini akan mendorong individu ke arah burnout karena bentuk dari *coping* tersebut adalah dengan menarik diri, menjauhkan diri, menghindari, menurunnya usaha pencapaian tujuan, serta menyalahkan orang lain.

2.2. Performa Kinerja

2.2.1. Pengertian Performa Kinerja

Performa kinerja diartikan sebagai nilai yang dimiliki oleh perilaku pekerja dalam berkontribusi, baik dalam segi positif atau negatif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Definisi performa kinerja tidak hanya dalam mengontrol perilaku pekerja tetapi menempatkan batas dari perilaku yang sesuai dengan kinerja (Kreitner & Kinicki, 2007).

Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa *job performance* atau biasa disebut sebagai *actual performance*, dijelaskan sebagai hasil kerja baik secara kualitas atau pun kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Campbell (1990) menggambarkan performa kinerja sebagai variabel level dari individu sendiri atau sesuatu yang ada pada pekerja tersebut. Perbedaan tingkat individu tergantung pada konstruksi pekerjaan yang meliputi kinerja perusahaan, atau kinerja nasional, dalam status variabel yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian – uraian tentang arti dari performa kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa performa kinerja adalah hasil kerja yang berupa perilaku yang diraih oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

2.2.2. Dimensi Performa Kinerja

Menurut Goodman dan Svyantek (1999) terdapat dua dimensi performa kinerja, yaitu:

a. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Kinerja kontekstual mengacu pada kegiatan yang tidak resmi atau dengan azas kerelaan. Kinerja kontekstual terdiri atas dua bagian, yaitu:

- *Altruism* merupakan karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan kerelaan untuk membantu atau mementingkan kepentingan orang lain.
- *Conscientiousness* merupakan karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan pribadi yang teratur, memiliki pengendalian diri yang penuh, serta menggunakan kesadaran serta kata hati dalam pelaksanaan kerjanya.

b. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas melingkupi perilaku pekerja yang terlibat langsung dalam transformasi dari sumber organisatoris ke dalam jasa yang diproduksi oleh perusahaan. Biasanya *task performance* dapat dilihat di iklan lowongan pekerjaan yang memuat tugas dan tanggung jawab inti dalam suatu pekerjaan. *Task performance* terbagi atas tiga jenis, yaitu :

- a. *Routine task performance* meliputi respon yang telah diketahui untuk memenuhi tuntutan yang biasanya secara normal dan rutin dilakukan atau dapat diprediksi tugasnya.
- b. *Adaptive task performance* meliputi respon pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang jarang, tidak biasa atau pekerjaan yang tidak dapat diprediksi. *Adaptive task performance* dibutuhkan ketika keadaan darurat yang seseorang belum pernah mengalami pengalaman seperti itu sebelumnya.

- c. *Creative task performance* meliputi kemampuan individu dalam mengembangkan idea atau hasil fisik yang jarang terpikirkan dan berguna. Kebanyakan yang menggunakan creative task performance adalah pekerjaan dalam bidang seni atau penemuan, namun tidak menutup kemungkinan jenis ini digunakan pada berbagai pekerjaan.

2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Performa Kinerja

Prawirosentono (1999) menguraikan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi performa kinerja, yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi: Apabila suatu tujuan telah dicapai, kegiatan dalam pekerjaan itu dianggap efektif dan pekerjaan dianggap efisien apabila dapat menggunakan waktu dengan sebaik – baiknya.
- b. Otoritas: Otoritas atau kewenangan merupakan sifat dari suatu komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin: Pekerja harus taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, dalam arti pekerja menghormati perjanjian kerja dan tunduk patuh pada peraturan yang dimiliki perusahaan.
- d. Inisiatif: Inisiatif pekerja dilihat dari daya pikir dan juga dalam bentuk kreativitas dalam merumuskan atau merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Timpe (1993), faktor-faktor yang mempengaruhi performa kinerja terbagi atas 2 faktor, yaitu faktor kinerja yang baik dan faktor kinerja yang jelek. Timpe menganggap hasil dari performa kinerja dilatarbelakangi oleh faktor yang berbeda-beda. Performa kinerja yang baik dilatarbelakangi dari faktor internal yang berupa kemampuan dan kerja keras yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan faktor eksternal dari lingkungan yang berupa pekerjaan yang ringan untuk dilakukan, bantuan dari rekan kerja yang memudahkan untuk berkoordinasi serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pola kerja

Selanjutnya, performa kinerja yang buruk dilatarbelakangi dari faktor internal yang memiliki kemampuan yang tidak memadai dan upaya yang sedikit untuk menyelesaikan tugas dan faktor eksternal berupa pekerjaan yang memang sulit untuk diselesaikan, rekan kerja yang tidak produktif sehingga tidak dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan pemimpin yang tidak simpatik terhadap pekerjanya.

2.3 Buruh Pabrik

2.3.1 Pengertian Buruh Pabrik

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan buruh sebagai orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah. Hal ini senada dengan penjelasan yang tertera pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 (UU No. 13 Tahun 2003) bahwa arti dari buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh dipersepsikan negatif bagi sebagian besar masyarakat karena menilai bahwa buruh identik dengan pekerjaan kasar yang dilakukan di pabrik dengan jumlah pekerja yang banyak. Bila ditelaah lebih lanjut, dalam kamus atau undang-undang memiliki pengertian yang sama antara pekerja dan buruh.

Pekerja pabrik atau yang lebih dikenal dengan istilah buruh pabrik (*factory labour*) merupakan seseorang yang terikat dengan kontrak kerja secara tertulis pada perusahaan dan disetujui oleh dua belah pihak dan diberikan upah atas kinerjanya. Buruh pabrik didalam suatu pabrik dapat mencapai ratusan bahkan ribuan karena pekerjaannya untuk memproduksi barang secara massal disesuaikan dengan target produksi perusahaan.

2.3.2 Usia Minimum Bekerja Buruh Pabrik

Usia minimum seseorang untuk dapat boleh dipekerjakan berdasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 pada pasal 68 menyatakan bahwa dilarang untuk mempekerjakan anak yang berumur dibawah 18 tahun. Sedangkan menurut UU No. 20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum diperbolehkan Bekerja adalah umur minimum tidak boleh

dibawah 15 tahun dan bagi negara yang fasilitas perekonomian dan pendidikannya belum berkembang secara memadai dapat menetapkan usia minimum 14 tahun untuk memulai sebagai pekerja. Pekerjaan yang bersifat berbahaya yang memiliki kecenderungan lebih besar dalam resiko keselamatan atau kesehatan memiliki umur minimum bekerja yang lebih tinggi, yakni 18 tahun. Untuk dapat bekerja menjadi buruh pabrik, pemerintah membatasi dengan usia minimum 18 tahun.

2.3.3 Waktu Kerja Buruh Pabrik

Pada pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa waktu kerja selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perihal masalah lembur dibahas pada pasal 78 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa lembur diadakan dengan persetujuan buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi dari waktu kerja wajib membayar upah lembur.

Jika perusahaan memiliki jam kerja tersendiri dalam memperkerjakan buruhnya sehingga adanya pembagian *shift*, tetap pada aturannya bahwa pembagian setiap *shift* adalah 8 jam maksimum perhari dan apabila jam kerjanya lebih dari 8 jam maka buruh wajib harus diberikan upah lembur.

Waktu istirahat diatur pada pasal 79 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi bahwa istirahat jam kerja sekurang – kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Jadwal istirahat mingguan adalah 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari kerja untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2.3.4 Deskripsi Pekerjaan Buruh Pabrik Produksi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia

Buruh pabrik produksi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia memiliki deskripsi pekerjaan sebagai berikut:

1. Melakukan perakitan atau pembuatan lemari es sesuai dengan lini produksinya tersebut dan selalu menggunakan alat pelindung diri.
 - a. Lini *Injection* melakukan pembuatan asesoris lemari es seperti *crisper* dan *egg tray*.
 - b. Lini *Vacum Forming* melakukan pembuatan Inner Linner sebagai awal perakitan lemari es.
 - c. Lini *Painted Sheet* melakukan proses pemasangan *cover* untuk *inner liner*.
 - d. Lini *Press Door* melakukan proses pembuatan *cover* untuk pintu lemari es.
 - e. Lini *Urethane* melakukan pengisian cairan untuk memampatkan antara *inner liner* dan *cover*.
 - f. Lini *Docking* melakukan pemasangan antara pintu dengan kabinet.
 - g. Lini *Cooling* melakukan pemasangan *compressor* dan memastikan suhu lemari es tersebut sesuai dengan standar produk.
 - h. Lini *Final Packing* melakukan pengecekan terakhir produk dan melakukan proses pengemasan produk.
2. Memastikan *part* atau material yang dibutuhkan sudah tersedia dan dikirim oleh gudang.
3. Mencatat semua transaksi antara lini produksi dengan gudang.
4. Memastikan *part* atau material yang tersedia pada akhir bulan sesuai dengan transaksi yang terdapat pada sistem sehingga semua *part* dan material jumlahnya sesuai dengan sistem.
5. Selalu melakukan pengawasan terhadap kebersihan lini produksinya.

2.3.5 Waktu Kerja Buruh Pabrik Produksi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia

Buruh pabrik produksi PT. Panasonic Manufacturing Indonesia memiliki waktu kerja dari hari Senin-Jumat dan terdapat tiga pembagian *shift*, yaitu *shift* I, *shift* II dan *shift* III. Jam operasional *shift* I dari jam 07.00-16.00, *shift* II jam 16.00-23.00 dan *shift* III jam 23.00-07.00. Rotasi *shift* diberlakukan seminggu sekali.

2.4 Tinjauan Pustaka antara *Occupational Burnout* dengan Performa Kinerja

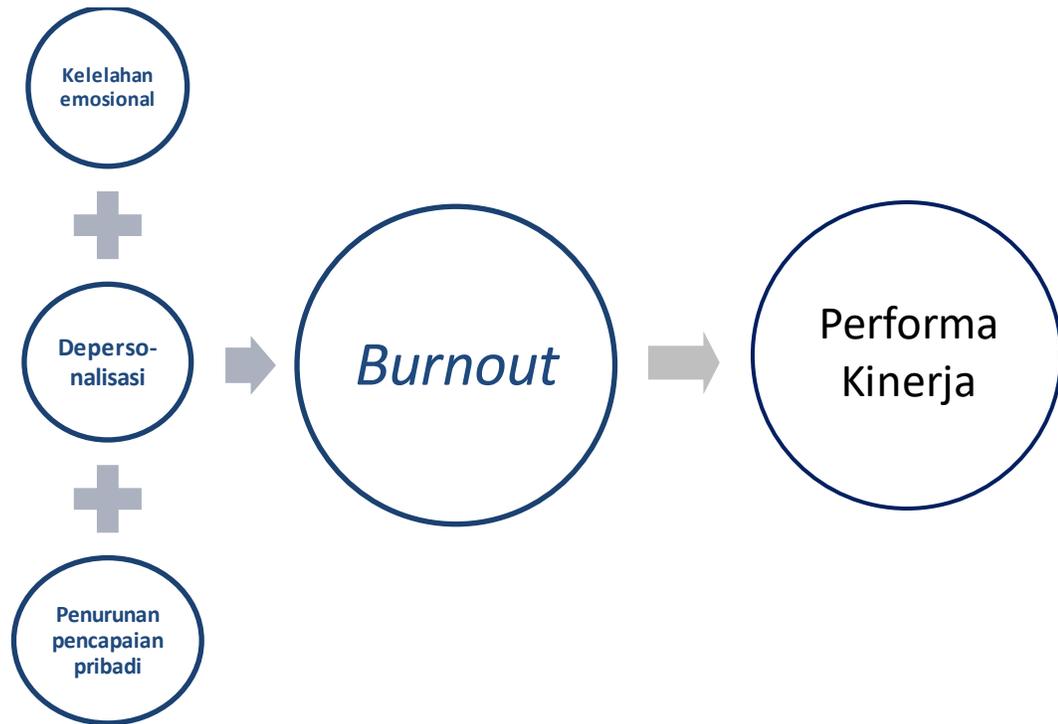
Burke dan Greenglass (2001) menyatakan bahwa *burnout* memiliki hubungan dengan berbagai bentuk dari performa kinerja, seperti pekerja yang absen, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan pekerja yang benar-benar mengundurkan diri. Pekerja yang tetap bertahan pada pekerjaannya meski sedang mengalami *burnout* akan membuat pekerja kedalam tingkat produktivitas yang rendah dan tidak adanya efektivitas dalam bekerja. Akibatnya, hal itu berhubungan dengan menurunnya kepuasan kerja dan akan mengurangi komitmen bekerja dalam perusahaan.

Pekerja yang sedang mengalami *burnout* dapat memiliki dampak yang negatif dengan rekan kerjanya dan menyebabkan konflik pribadi yang besar dan mengganggu profesionalisme dalam bekerja. Perilaku *burnout* ini juga dapat menular melalui interaksi antar rekan kerja. Ini menjadi bukti bahwa *burnout* memiliki efek yang negatif bagi yang disekitarnya.

Pekerja yang mengalami rotasi *shift* lebih rentan terkena *burnout* karena mereka membutuhkan usaha lebih untuk beradaptasi dengan waktu kerja yang berganti-ganti. Pekerja yang memiliki kemampuan beradaptasi yang rendah akan lebih mudah untuk mengalami *burnout*.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2014). Berdasarkan penjelasan dari dua variabel terkait, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual seperti ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *occupational burnout* terhadap performa kinerja pada buruh pabrik yang mengalami *shift* bekerja di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

2.7 Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Demerouti, Bakker dan Leiter dengan judul “*Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, and Compension Strategies*” yang dilakukan pada tahun 2014. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek 294 pekerja dan *supervisornya*.

Hasilnya adalah kompensasi merupakan strategi paling sukses dalam menyangga asosiasi negatif dalam ketidakterikatan dengan penilaian *supervisor* terhadap kinerja tugas. Penelitian mengungkapkan strategi yang berhasil dan yang tidak berhasil yang pekerja bisa gunakan yang mengalami gejala *burnout* dengan tujuan untuk meraih kepuasan performa kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani dari Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang dengan judul “Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari’ah Cabang Malang” pada tahun 2012. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek berjumlah 32 orang, menggunakan taraf signifikansi 5%, dan menggunakan *path analysis* untuk pembahasannya. Hasil dari penelitian ini adalah H_0 diterima yang berarti menunjukkan bahwa *burnout* dan *emotional intelligence* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Arie Fajriani dan Dovi Septiari dari Politeknik Negeri Batam dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*” pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek berjumlah 709 karyawan dari perusahaan manufaktur di Batam, dan menggunakan taraf signifikansi 5%, dan menggunakan *path analysis* untuk pembahasannya. Hasil dari penelitian ini adalah pada P1 terdapat pengaruh yang signifikan antara beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,00$; $p < 0,05$), pada P2 terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* karyawan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,00$; $p < 0,05$), dan pada P3 bahwa *burnout* karyawan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien direct effect sebesar 0,317 ($p > 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (*burnout*) sehingga akan menimbulkan kondisi yang dapat menurunkan kinerja.