

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring perkembangan zaman, kebutuhan akan pekerjaan dalam bidang industri dan organisasi di Indonesia juga akan berkembang. Dengan sumber daya manusia yang terus bertambah, maka tuntutan mendapatkan lapangan pekerjaan juga akan bertambah. Persaingan mendapat pekerjaan di bidang industri tentu akan semakin ketat. Apabila tidak ada perencanaan dan pengelolaan yang tepat oleh para ahli bidang *Human Resources Development* (HRD) maka akan banyak sumber daya manusia terbuang sia-sia. Menurut Sedarmayanti (2017:307) sumber daya manusia perannya sangat penting dalam suatu organisasi, agar terwujudnya pencapaian organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dasar dan kunci keberhasilan terwujudnya tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Adanya perubahan atau ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja dan beban kerja yang diterima dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu yang bila

didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis.

Dalam usahanya dalam meningkatkan performa, tidak jarang karyawan merasakan tekanan. Ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stress. Reaksi stress biasanya berdasarkan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Karyawan yang mengalami stress yang tinggi pada pekerjaan akan cenderung merasa lelah dan sinis pada apa yang dia kerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa acuh tak acuh pada pekerjaan dan juga dapat mengurangi kinerja dalam pekerjaan tersebut. Hal tersebut merupakan kondisi yang dinamakan *burnout*. Faktanya *burnout* yang ditimbulkan karyawan dapat merugikan bagi perusahaan. Ketika karyawan merasa *burnout* dalam pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak maksimal. *Burnout* telah menjadi masalah serius dalam beberapa profesi pekerjaan lainnya, sehingga *burnout* dianggap sebagai respon terhadap stres kerja kronis.

*Burnout* merupakan bentuk tanggapan baik secara fisik maupun mental di lingkungan kerja yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam dan juga tuntutan pekerjaan dari suatu perusahaan sering dirasakan menjadi beban kerja yang berlebihan. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental yang termasuk kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. *Burnout* Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 95) adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut

keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

*Burnout* dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 110) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* diantaranya adalah kurangnya kontrol kerja, kurang dihargai dalam bekerja, tidak diperlakukan secara adil, berurusan dengan nilai konflik, kesenjangan dalam lingkungan kerja, dan beban kerja berlebihan. Ada beberapa penyebab *burnout* yang dialami oleh karyawan dalam perusahaan seperti yang telah dibahas sebelumnya, oleh karenanya perusahaan harus berusaha dalam menghindari *burnout* karyawan demi mencapai kinerja yang baik, karena jika kinerja dari karyawan baik, maka tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai.

Beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan dan karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung sistem kerja yang efisien. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung seperti kursi, meja, atau juga temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mesin. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik bisa jadi menjadi indikasi terciptanya *burnout*. Hal ini dikarenakan hubungan yang buruk dengan sesama karyawan atau dengan atasan menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres karena tidak terjalinnya hubungan harmonis dan tidak membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Hal inilah yang menjadikan lingkungan kerja non fisik dapat memicu terjadinya *burnout* bagi karyawan di perusahaan. Karena semakin lama hubungan tidak harmonis, maka semakin tertekan dan stres karyawan .

Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Dalam manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja non fisik menjadi hal yang perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan terhadap karyawan baik

dari hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan oleh perusahaan secara menyeluruh agar berdampak baik bagi karyawan. Karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dengan hubungan kerja yang terjalin baik seperti dari hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Selain lingkungan kerja non fisik, faktor lainnya yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu beban kerja. Beratnya beban kerja membuat karyawan sulit mendapatkan kepuasan akan kehidupannya. Beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasakan kelelahan. Kelelahan yang dirasakan tidak hanya kelelahan fisik, tetapi juga kelelahan mental maupun emosional. Kelelahan fisik, mental maupun kelelahan emosional inilah yang disebut dengan *burnout*. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan.

Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang berlebihan terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui batas kemampuan individual. Menurut Vanchapo (2020: 2) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Perhitungan beban kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan kerja. Ini merupakan sumber *burnout*

karyawan. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang, baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan individu yang menerima beban kerja tersebut. Karyawan selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, akan tetapi karyawan juga mempunyai keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan para karyawan kelelahan, baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional, serta berpengaruh terhadap kesehatan.

Perusahaan hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. Koesomowidjojo (2017: 24) menyatakan bahwa stres/tekanan kerja yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan. Sementara itu, tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan dan kemarahan. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap *burnout*, diantaranya oleh Erna Putra Sari dan Johansyah (2020) tentang “Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Burnout* Karyawan pada PT. WOM Finance di Tenggara”. Diperoleh kesimpulan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa

secara simultan (uji f) beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

CV Rhamli merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen yang beralamat di Jl. Kotabaru, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya. Perusahaan tersebut memproduksi pakaian muslim semua kalangan pria maupun wanita dari pakaian muslim anak hingga dewasa dengan pembuatannya mengkombinasikan konsep elegan dengan bordiran khas dan menggunakan bahan kualitas premium. Dalam perusahaan besar, pastinya semakin banyak juga tekanan yang diterima dari perusahaan. Tekanan dan stres inilah yang menyebabkan terjadinya *burnout* dirasakan oleh karyawan.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan bagian produksi mencapai 305 orang. Hasil wawancara terhadap tiga puluh satu orang karyawan bagian produksi di CV Rhamli mengenai gejala-gejala *burnout* yang telah disesuaikan dengan indikator yang ada, melalui wawancara secara terpisah diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Gejala Burnout Karyawan Produksi CV Rhamli Tasikmalaya**

<b>Gejala <i>burnout</i></b>	<b>Jumlah</b>
Merasa lelah dan merasa terkuras energinya	6 orang
Sering sakit-sakitan	4 orang
Tidak bersosialisasi di lingkungan kerja	8 orang
Kurang semangat dalam bekerja	3 orang
Kurang puas terhadap hasil diri sendiri	5 orang
Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5 orang

Sumber: CV Rhamli

Berdasarkan tabel hasil observasi di atas menjelaskan bahwa gejala *Burnout* yang dirasakan oleh karyawan pada CV Rhamli sebagian besar adalah Diantaranya 6 orang karyawan merasa lelah dan merasa terkuras energinya

dikarenakan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan dari perusahaan, 4 orang karyawan sering mengalami sakit-sakitan yang dikarenakan oleh kelelahan bekerja, 8 orang karyawan merasa tidak dapat bersosialisasi dengan baik di lingkungan kerja sesama rekan kerja, kemudian 3 orang karyawan merasakan kurang semangat dalam bekerja karena merasa jenuh dengan pekerjaannya, kemudian 5 orang karyawan kurang puas terhadap hasil diri sendiri dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, dan 5 orang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebih.

Dalam hal ini poin tidak bisa bersosialisasi di lingkungan kerja menjadi poin tertinggi penyebab *burnout*. Hal ini dikarenakan hubungan yang kurang harmonis pada lingkungan kerja. Terlebih poin merasa lelah dan merasa terkuras energinya merupakan hal pendukungnya dalam terjadinya *burnout*. Hal ini berarti dalam perusahaan terjadinya *burnout* dikarenakan oleh banyaknya tuntutan dalam pekerjaannya yang menjadi gabungan yang cukup membuat karyawan merasakan stres dan tertekan sehingga menjadi gejala timbulnya *burnout* yang disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik (psikologi) dan juga dikarenakan beban kerja (tuntutan tugas dan tanggung jawab).

Hasil observasi lainnya juga didapatkan informasi mengenai lingkungan kerja non fisik sebagian besar karyawan berpendapat sering mengalami perdebatan dengan rekan kerja dalam hal pekerjaan, mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan, merasa di rendahkan oleh rekan kerja apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan, hasil pekerjaan tidak dihargai oleh rekan kerja. Ada juga karyawan

yang mengatakan rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Kemudian dari hasil observasi lainnya juga didapatkan informasi mengenai adanya beban kerja, dimana karyawan merasa target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan melebihi kapasitas kemampuan kerja karyawan. Kemudian karyawan merasa waktu pengerjaan yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan jumlah target yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini berarti beban kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan yang ada di perusahaan tidak seimbang, sehingga membuat karyawan dituntut bekerja lebih keras untuk memenuhi target dan menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2 Data Produksi CV Rhamli Tasikmalaya Per Bulan**

No.	Bulan	Target	Realisasi
1.	Januari 2022	150.000 pcs	130.000 pcs
2.	Februari 2022	130.000 pcs	120.000 pcs
3.	Maret 2022	100.000 pcs	100.000 pcs
4.	April 2022	120.000 pcs	110.000 pcs
5.	Mei 2022	110.000 pcs	110.000 pcs
6.	Juni 2022	110.000 pcs	120.000 pcs

Sumber: CV Rhamli

Dari Tabel 1.2 dapat terlihat bahwa target bulanan tidak terealisasi setiap bulannya. Dalam hal ini perusahaan menerapkan sistem penyelesaian tugas yang belum terealisasi dibebankan pada bulan berikutnya. Hal ini berarti pada bulan Januari dengan target 150.000 pcs hanya terealisasi sebanyak 130.000 pcs artinya 20.000 pcs berikutnya masuk pada produksi bulan berikutnya sehingga pada bulan Februari dengan target 130.000 pcs ditambah 20.000 pcs dari bulan sebelumnya sehingga beban yang harus ditanggung sebanyak 150.000 pcs, tetapi

dalam realisasinya tetap saja hanya 120.000 pcs artinya masih ada 30.000 pcs yang menjadi beban tambahan untuk bulan berikutnya.

Dari masalah tersebut dapat dilihat beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam tekanan pekerjaan yang terus menumpuk. Ketika suatu pekerjaan belum terselesaikan, karyawan harus menyelesaikan target pekerjaan baru setiap bulannya dan harus ditambah dengan sisa target yang belum terealisasi pada bulan sebelumnya. Hal ini yang menjadi beban kerja bagi karyawan, karena target yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan dan juga waktu penyelesaian yang tidak seimbang dengan jumlah target yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat diketahui bahwa *burnout* pada karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja setiap karyawan. Mengingat pentingnya pengaturan *burnout* pada karyawan, maka perlu dilakukan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan *burnout* tersebut, sehingga penulis bermaksud untuk mengajukan proposal skripsi dengan berjudul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PRODUKSI CV RHAMLI KOTA TASIKMALAYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya

2. Bagaimana Beban Kerja Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana *Burnout* Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* karyawan produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan mengenai sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang dan berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya
2. Beban Kerja Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya
3. *Burnout* Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout*

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap *Burnout*.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti sehingga dapat memberikan pengaruh dalam ilmu pengetahuan serta pengembangan wawasan yang lebih luas untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikannya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi perusahaan terutama oleh pihak manajemen sebagai masukan tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan harmonis, beban kerja yang sesuai porsinya dan menghindari terjadinya *burnout*.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi sumber informasi lainnya yang dapat memberikan manfaat untuk dapat dijadikan bahan perbandingan, petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau sebagai bahan masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

## **1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan garmen lebih tepatnya memproduksi busana muslim yaitu CV Rhamli yang beralamat di Jl. Kotabaru, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini akan direncanakan berlangsung selama 8 bulan mulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Januari 2023 (jadwal terlampir).