

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semakin berkembangnya kemajuan dibidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja. Reaksi dari jenuhnya karyawan dalam bekerja biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan biasanya akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya, seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelolanya, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya.

Jenuh dalam bekerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap lingkungannya secara normal. Keadaan seperti ini disebut dengan burnout yaitu kelelahan fisik dan emosional, yang melibatkan pengembangan stres yang dapat mengarah pada pengembangan konsep diri yang negatif, sikap kerja yang negatif, dan hilangnya perhatian terhadap klien (Ojekou dan Dorothy, 2017). Dan burnout merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-

menurus terjadi di tempat kerja, dimana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya, Papalia (2017).

Gold & Roth, (2018), menyatakan bahwa burnout disebabkan oleh ketidaksesuaian antara yang dikerjakan dengan hasil dari usaha yang diterima dari pekerjaan mereka. Dampak yang dirasakan oleh karyawan yang mengalami burnout akan menunjukkan rasa kelelahan, seperti kehilangan simpati untuk orang lain dan cenderung menyalahkan orang lain karena kesulitan mereka sendiri. Dalam hal ini karyawan akan merasakan frustrasi dan monoton ditempat kerja. Menurut Baron dan Greenberg (2018), terdapat faktor-faktor penyebab terjadinya burnout, yaitu adanya kondisi lingkungan kerja yang buruk, kurang adanya promosi jabatan, terjadinya stress kerja, prosedur aturan kerja yang kaku, dan beban pekerjaan serta gaya kepemimpinan. Namun penelitian ini hanya mengambil tiga faktor yang dapat mempengaruhi burnout yaitu stress kerja sebagai variabel intervening, dan beban kerja, lingkungan kerja sebagai variabel eksogen.

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan pada PT Dua Putra Utama Makmur Pati yang merupakan perusahaan perikanan terpadu, pengolahan hasil laut dan perusahaan cold storage yang didirikan pada tahun 2012. Fenomena yang sedang terjadi pada PT Dua Putra Utama Makmur Pati adalah dari periode Mei 2019 sampai Februari 2020 ketidakhadiran karyawan produksi dan *turnover intention* PT Dua Putra Utama Makmur Pati bagian pengemasan mengalami fluktuatif. Berikut ini adalah tingkat ketidakhadiran karyawan produksi

dan *turnover intention* PT Dua Putra Utama Makmur Pati pada periode Mei 2019 sampai Februari 2020:

Tabel 1.1
Jumlah Absensi Karyawan
PT Dua Putra Utama Makmur Pati
Periode Mei 2019- Februari 2020

Bulan	Jumlah Absensi Karyawan
Mei	12
Juni	7
Juli	11
Agustus	4
September	9
Oktober	12
November	17
Desember	10
Januari	8
Februari	9

Sumber Data : PT Dua Putra Utama Makmur Pati, 2020

Tabel 1.2.
Data *Turnover Intention* Karyawan Produksi
PT Dua Putra Utama Makmur Pati
Periode Mei 2019 sampai Februari 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Mei	0	21	207
Juni	19	13	213
Juli	0	2	211
Agustus	12	23	200
September	13	11	202
Oktober	8	3	207
November	21	6	222
Desember	5	6	221
Januari	9	9	221
Februari	0	3	218

Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur Pati, 2020

Berdasarkan data diatas tampak bahwa adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan dan *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Dua Putra Utama Makmur Pati. Tingkat kehadiran karyawan dan *turnover intention* yang mengalami fluktuatif menunjukkan bahwa telah terjadi stress kerja karyawan dan *burnout* karyawan sehingga menjadikan karyawan tidak betah dan kemudian mengeluarkan diri dari perusahaan, seperti yang di kemukakan oleh Luthans, (2012:442) bahwa penyimpangan perilaku karyawan mengalami stres kerja salah satunya adalah tingginya angka ketidakhadiran dan *turnover* karyawan.

Selain stress kerja, fenomena yang telah terjadi pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati adalah karyawan harus bekerja selama 8 jam kerja pada setiap harinya. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari organisasi maka karyawan tersebut harus menyelesaikannya dengan cara lembur kerja sesuai surat perintah lembur yang diberikan oleh organisasi. Berikut adalah tabel yang menjelaskan banyaknya karyawan bagian produksi PT Dua Putra Utama Makmur Pati yang bekerja lembur periode Mei 2019 – Februari 2020.

Tabel 1.3.
Jumlah Karyawan Lembur
PT Dua Putra Utama Makmur Pati
Periode Mei 2019- Februari 2020

Bulan	Jam Lembur	Jumlah Karyawan Lembur
Mei	16.00-20.00	150
Juni	16.00-20.00	124
Juli	16.00-20.00	109
Agustus	16.00-20.00	145
September	16.00-20.00	187
Oktober	16.00-20.00	173

Bulan	Jam Lembur	Jumlah Karyawan Lembur
November	16.00-20.00	150
Desember	16.00-20.00	198
Januari	16.00-20.00	98
Februari	16.00-20.00	132

Sumber Data : PT Dua Putra Utama Makmur Pati, 2020

Data diatas merupakan jumlah karyawan lembur bagian produksi PT Dua Putra Utama Makmur Pati pada periode Mei 2019 sampai Februari 2020. Perbandingan antara beban kerja yang diterima karyawan atas waktu penyelesaian yang cepat membuat karyawan harus lembur sampai mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Secara kuantitatif angka lembur ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebih, sehingga menimbulkan *burnout* dan berdampak terhadap stres kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Dua Putra Utama Makmur Pati yang terakhir adalah mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Dalam penelitian ini, peneliti condong menggunakan lingkungan kerja fisik. Berikut data kelengkapan kerja pada karyawan dilihat pada tabel 1.4:

Tabel 1.4
Data Kelengkapan Kerja
PT Dua Putra Utama Makmur Pati

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Mushola	Ada	Baik
3.	Lemari Besi	Ada	Baik
4.	Mesin Produksi	Ada	Cukup Baik
5.	Dispenser	Ada	Kurang Baik
6.	Toilet	Ada	Kurang Baik
7.	Penerangan/	Ada	Kurang Baik

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
	Lampu		

Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur Pati, 2020.

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT Dua Putra Utama Makmur Pati bagian produksi, yaitu toilet dengan kondisi kurang baik. Kurang baik disini dimaksudkan bahwa kebersihan kurang terjaga sehingga muncul bau tidak sedap dari toilet ke ruang sekitar. Selain toilet, penerangan/lampu dirasa kurang terang sehingga sedikit mengganggu penglihatan dalam bekerja. dan untuk mesin produksi dalam kondisi yang cukup baik, akan tetapi jika dibiarkan tanpa perawatan akan menimbulkan kerusakan dan suara kebisingan dalam lingkungan produksi yang sangat mengganggu. Hal ini menandakan bahwa rendahnya lingkungan kerja sehingga menyebabkan stress kerja pada karyawan dan akan berdampak pada *burnout* karyawan.

Research gap dalam mengenai beban kerja adalah penelitian dari Wahidah Abdullah dan Trianto Utomo (2018) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Denizia risky dan tri wulida afrianty (2018) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Penelitian dari I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana (2019) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bimba Ario Pradana (2017) mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad rizki, djamhur hamid, Yuniadi mayowan (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stress kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wahidah Abdullah dan Trianto Utomo (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Penelitian dari Bima Ario Pradana (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bima Ario Pradana (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout*.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel eksogen terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel endogen adalah stress kerja dan *burnout*.
2. Penelitian mengambil obyek di PT Dua Putra Utama Makmur Pati.
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Dua Putra Utama Makmur Pati bagian pengemasan yang berjumlah 218 karyawan.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT Dua Putra Utama Makmur Pati adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya stress kerja dan *burnout* karyawan yang ditunjukkan oleh data ketidakhadiran karyawan dan data *turnover intention* yang mengalami

fluktuatif tinggi pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 (HRD PT Dua Putra Utama Makmur Pati).

- b. Beban kerja yang berlebih. Beban kerja yang tinggi ditandai dengan selalu adanya angka lembur karyawan, yang menandakan bahwa karyawan tersebut tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi yang ditunjukkan pada tabel 1.3 (HRD PT Dua Putra Utama Makmur Pati).
- c. Fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT Dua Putra Utama Makmur Pati bagian produksi seperti toilet, penerangan/lampu dan mesin produksi memiliki kondisi yang kurang baik, hal ini ditunjukkan pada tabel 1.4 (HRD PT Dua Putra Utama Makmur Pati).

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati?
5. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati.
5. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Dua Putra Utama Makmur Pati melalui stress kerja sebagai variabel intervening serta sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.
2. Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen PT Dua Putra Utama Makmur Pati dalam menurunkan beban kerja dan meningkatkan lingkungan kerja untuk menekan stress kerja karyawan dan *burnout* karyawan.