

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu element yang sangat berperan penting pada suatu organisasi (Individu et al., 2020). Menurut Bangun (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia dikatakan paling utama sebab SDM sangat menentukan kemana arah dan tujuan yang ingin dicapai. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai maka harus memiliki semangat kerja yang baik jika seorang karyawan mengalami lelah dan jenuh secara fisik maupun emosional akan mempengaruhi menurunnya produktivitas (Karyawan et al., 2020). Maka akan menimbulkan *burnout* pada karyawan.

Pada era sekarang istilah *burnout* sangat populer. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karna stress yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi (Leither dan Maslach, 2005). Menurut Maslach & Schaufeli (Schaufeli, 2008) *burnout* merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Ada beberapa peneliti yang mengungkapkan bahwa *burnout* ialah

jenis stres kerja dan ada pula peneliti lainnya menganggap sebagai sejumlah komponen (Luthans, 2006). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Evianty & Satiadarma, 2005) melihat bahwa profesi yang menduduki urutan paling pertama dengan tanggungan resiko paling tinggi mengalami *burnout* adalah profesi yang dialami seorang di bidang jasa, yaitu sekitar 43 persen.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Karyawan et al., 2020). Semakin tinggi stress yang terjadi pada karyawan semakin membuat mereka rentan menimbulkan gejala-gejala *burnout*. *Burnout* akan muncul jika karyawan memiliki tekanan pekerjaan seperti tugas-tugas kemudian hubungan dengan rekan kerja maupun atasan dan juga karna factor gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Karyawan et al., 2020). Banyak para pekerja yang mengalami *burnout* menjadi kurang energi dan berkurangnya ketertarikan dalam melakukan suatu pekerjaan (Rajan et al, 2015). *Burnout* terjadi karena intensitas kerja yang berlebih sehingga menjadi beban pekerjaan tersendiri bagi karyawan.

Pemberian Beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk bias melaksanakan sesuai dengan beban kerja yang dipertanggungjawabkan kepada setiap pegawai serta mencegah saling melempar tanggungjawab jika terjadi kesulitan (Irfad et al., 2021). Beban kerja yang sangat berlebihan dapat berupa segi kuantitatif yaitu jumlah pekerjaan

dan dari segi kualitatif yaitu kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan (Melati,dkk 2015). Menpan (1997) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan begitu beban kerja dapat menyebabkan potensi karyawan merasakan ketegangan emosional yang tinggi sehingga dapat mengarah ke dalam perilaku untuk mendorong diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat (Pines,1981) dalam Ari dan Dovi (2014). Bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi target dan tidak bisa mengatasinya baik secara individu maupun dalam tim, maka stres ini akan terus meningkat dan akan menimbulkan dampak kelelahan yang sangat baik secara fisik dan mental bagi karyawan yang akhirnya akan memunculkan kondisi *burnout*. Oleh karena itu beban kerja harus diimbangi motivasi kerja yang tinggi baik dari diri karyawan maupun organisasi, sehingga mengurangi tingkat stres kerja.

Wiramihardja (2005) mendefinisikan motivasi sebagai kebutuhan psikologis yang telah memiliki arah dan tujuan yang ada dalam setiap individu karyawan dan harus terpenuhi agar jiwa dan kehidupannya terpelihara, yaitu senantiasa dalam keadaan seimbang yang nyaman (*homeostatis, equilibrium*). Menurut Suharti Ningsih, (2017) antar lain penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan yaitu : 1) beban kerja, 2) kejenuhan kerja, 3) serta konflik kerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kejenuhan kerja merupakan salah satu pemicu yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Kebutuhan seorang karyawan

terjadi apabila tidak adanya keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan seorang karyawan, dorongan merupakan salah satu kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang (Individu et al., 2020). Apabila dorongan dari dalam diri karyawan terbentuk dengan baik maka karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara baik yang menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri karyawan, dimana ia mengevaluasi karakteristik dalam pekerjaan tersebut secara positif (Robins 2008). Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat kehadiran seorang karyawan (absensi) kehadiran yang mengandung bahwa pegawai yang kurang puas maka cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi (Dan et al., 2022). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins,dkk 2012). Kepuasan kerja berhubungan dengan beban kerja yang mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan dihubungkan dengan beban kerja pada pegawai yang rendah. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka beban kerja karyawan tinggi.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Astianto & Suprihhadi, (2014), mengungkapkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap progres kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Kusumaningrum, dkk (2016) yang saat penelitiannya menggunakan analisis

pada jalur pembuktian bahwa ada beberapa pengaruh positif dari beban kerja terhadap kinerja perawat. Ini sangat membuktikan bahwa adanya beban kerja yang begitu tinggi juga dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Pengaruh secara negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*, dapat dilihat dalam penelitian terdahulu yang dalam pembuktian hipotesisnya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout* (Kusumaningrum et al., 2016). Jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa banyaknya keterkaitan seperti beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang sangat berpengaruh terhadap *burnout*, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan DPUPR Kabupaten Sragen”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dicari rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan DPUPR Kabupaten Sragen ?

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan DPUPR Kabupaten Sragen ?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen ?
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap *burnout* melalui beban kerja karyawan DPUPR Kabupaten Sragen ?
6. Apakah Kepuasan kerja mampu memediasi antara Beban kerja terhadap *Burnout* karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?
7. Apakah Kepuasan kerja mampu memediasi antara Motivasi terhadap *Burnout* karyawan DPUPR Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *Burnout*.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *Burnout*.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja .
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Burnout*.
6. Untuk menganalisis Kepuasan kerja mampu memediasi antara Beban kerja terhadap *Burnout*.

7. Untuk menganalisis Kepuasan kerja mampu memediasi antara Motivasi terhadap *Burnout*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan nantinya akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang *Burnout* dengan menggunakan objek karyawan DPUPR Kabupaten Sragen masih sedikit, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi DPUPR Kabupaten Sragen dalam mengembangkan SDM dan dijadikan salah satu pedoman dalam menyusun kebijakan yang terkait dalam hal yang berhubungan dengan *Burnout* karyawan DPUPR Kabupaten Sragen.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi yang disajikan, secara umum penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stres kerja, budaya organisasi dan motivasi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas desain dari penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan akan menjelaskan mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan metode analisis yang telah ditentukan pada bab metodologi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.