

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan bisa didapat antara lain dengan cara meningkatkan *performance* kerja karyawan. Meningkatkannya persaingan dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, maka sangat dituntut *performance* yang tinggi dari hasil suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Karyawan sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan diharapkan mempunyai kinerja tinggi. Sebab dengan kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat memenuhi permintaan pasaran. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan dapat membuat karyawan bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau tanggung jawabnya. Tenaga kerja yang terampil dan cekatan dalam menyikapi perubahan masyarakat dalam bidang ekonomi akan mampu bersaing dengan Sumber Daya Manusia (SDM) lain di bidang ekonomi.

Akan tetapi dalam kenyataan, kinerja tinggi tidak dimiliki oleh setiap karyawan. Ada sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah dapat diketahui melalui ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti datang terlambat ke perusahaan atau tidak masuk kerja tanpa memberi tahu perusahaan. Selain itu, kinerja rendah karyawan yang merupakan salah satu hambatan potensial

yaitu masih banyak karyawan yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Di sini peran manajer menjadi menentukan sebagai prasyarat utama keberhasilan upaya kinerja karyawan yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten (Anwar, 2006).

Kinerja rendah ini juga dimiliki oleh sebagian karyawan yang bekerja di PT (TIMATEX), Salatiga, bagian Departemen *Weaving*. Hal ini dapat diketahui melalui hasil wawancara (Desember, 2010) dengan Kepala Departemen *Weaving*, bahwa kinerja para karyawan ada yang rendah dan ada yang tinggi. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan ditunjukkan dengan perilaku taat pada peraturan, datang kerja tepat waktu, dan mau kerja lembur. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja rendah ditunjukkan dengan perilaku sering melanggar peraturan, tidak disiplin waktu saat datang kerja terlambat, dan mengeluh saat disuruh lembur. Pimpinan Departemen *Weaving* dalam menyikapi karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan cara memberi teguran. Apabila teguran selama tiga kali berturut-turut tidak diperhatikan oleh karyawan, maka karyawan tersebut mendapat surat peringatan. Karyawan yang tidak memperhatikan surat peringatan dari pimpinan, maka tindakan akhir yang dilakukan pimpinan adalah mengeluarkan karyawan tersebut

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kinerja rendah yang dimiliki oleh karyawan berdampak pada karyawan tersebut dapat dikeluarkan dari tempat kerja karena perusahaan tidak mau dirugikan oleh karyawan yang kinerjanya rendah. Kinerja karyawan rendah dapat merugikan karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anoraga (1995) yaitu faktor rasa aman, gaji, kesempatan untuk maju dan berkembang, kesempatan berprestasi, dan nama baik di tempat kerja. Faktor rasa aman yaitu karyawan tidak mengalami keterkanan saat bekerja (stress) adanya kepastian karyawan untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang diharapkan.

Salah satu persoalan yang muncul karena tekanan akibat pekerjaan adalah stress. Stress merupakan salah satu bentuk gangguan jiwa yang banyak dialami oleh anggota masyarakat angkatan kerja dan stress ini dapat dialami oleh individu dalam jangka waktu yang berbeda-beda (Letz dan Stolar, 1993). Menurut Schaufeli dan Jauzur (dalam Andarika, 2004) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang karyawan dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang karyawan selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pimpinan maupun teman sekerja. Itu semua menimbulkan rasa tertekan pada karyawan, sehingga mudah mengalami stress.

Permasalahan akan muncul bilaman stress terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Sebagai akibatnya karyawan tersebut akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, 1993).

Menurut Lorenz yang diperkuat oleh pendapat Amelia dan Zulkarnain (2005) mengatakan berdasarkan survey bahwa 68% dari pekerja dilaporkan

merasakan *burnout* ditempat kerjanya. *Burnout* dan stress merupakan suatu hal yang berbeda. *Burnout* lebih dari pada stress. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stress kerja, tetapi merupakan hasil dari stress kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius (Stanley, 2004). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti karyawan, guru, polisi, dan pekerja sosial) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stress kerja (Amelia dan Zulkarnaen, 2005).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka timbul pertanyaan, yaitu "Apakah ada hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan?" Oleh sebab itu, dalam penelitian ini mengambil judul: Hubungan Antara Kecenderungan *Burnout* dengan Kinerja pada Karyawan

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja pada karyawan.
2. Peran kecenderungan *burnout* terhadap kinerja pada karyawan.
3. Tingkat kecenderungan *burnout* dan kinerja pada karyawan.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi pimpinan perusahaan**

Bagi pimpinan perusahaan dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan.

## **2. Bagi karyawan**

Bagi karyawan dapat dijadikan gambaran dan menambah pengetahuan mengenai hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan.

## **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan peneliti lain dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan menambah wacana pemikiran untuk mengembangkan, memperdalam, dan memperkaya khasanah teoritis mengenai hubungan antara kecenderungan *burnout* dengan kinerja karyawan.