

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setelah hampir seluruh perusahaan menerapkan *industry 4.0*, bahkan munculnya *Industry 5.0* di Jepang menuntut persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan posisi perusahaan dan memaksa perusahaan untuk mengatur strategi agar dapat terus bersaing dengan kompetitor. Diperlukan inovasi baru untuk memperjuangkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, baik itu dengan cara mengatur ulang proses bisnis perusahaan atau berupaya mengurangi fenomena menurunnya kinerja karyawan yang berisiko terhadap stabilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sebagian besar terletak pada kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Djatnika Effendi (2020) Untuk meraih tujuan utama perusahaan maka erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Oleh karenanya, semua perusahaan dan organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni agar dapat mendukung seluruh program perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan asset atau modal penting bagi perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni, perusahaan atau organisasi memiliki peluang besar untuk beroperasi dengan baik dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ardana, Komang, Mujiati, N. W., & Utama (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga dan salah satu kunci penting yang harus dimiliki oleh semua perusahaan atau organisasi, karena manusia adalah salah satu kunci penting dan sangat berpengaruh demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien, para manajer dituntut kemampuannya untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan benar, sehingga dapat memacu kinerja SDM yang dipimpinnya secara optimal.

Kinerja pegawai yang optimal baru akan terwujud ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. Kinerja secara umum dimaknai sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai dampak dari pekerjaan yang diberikan kepada individu ataupun kelompok yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab individu dan wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan moral etika, dan tidak melanggar hukum atau legal.

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa hal yang menjadi faktor berisiko kurang optimalnya produktivitas dan kinerja pegawai yaitu: motivasi, gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja. Lingkungan kerja dan stress kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan atau organisasi, karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga dan Ketika stress kerja meningkat akan membuat kinerja menurun.

Hasibuan (2016) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada di sekitar pegawai yang mungkin berisiko berdampak pada bagaimana pegawai menjalani tugas pokok yang telah diberikan. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh hasibuan menurut Nitisemito (1982) Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pokok yang diemban, misalnya musik, penerangan, dan sebagainya.

Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan apapun yang bisa berdampak bagi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung, termasuk dari semua wujud benda dan suasana yang ada di tempat kerja, seperti kondisi ruangan, peralatan perkaan, dan cara penyelesaian tugas yang diperlukan pegawai untuk menyelesaikan tugas pokok mereka.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat memberikan kondisi pekerjaan dengan suasana dan situasi kerja yang nyaman bagi pegawai agar terdorongnya kinerja pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Jika ruangan karyawan panas, kotor akan berdampak pada pegawai yang merasa kurang nyaman dan membuat turunya produktivitas pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai.

Variabel lain yang berisiko mempengaruhi kinerja adalah faktor psikis yang seringkali dianggap enteng namun sangat berdampak pada terhambatnya kinerja dari seorang pegawai, bahkan dapat membuat perusahaan merugi yaitu

adalah *burnout*. *Burnout* kerap sekali muncul dalam dunia kerja yang diakibatkan oleh tekanan dan stress kerja yang cenderung tinggi di kehidupan sehari-hari pegawai. *Burnout* adalah gejala kelelahan emosi, fisik, perilaku, perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan ketidakpercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dan kurangnya keinginan untuk berprestasi yang timbul diakibatkan stress kerja yang berlebih, perlakuan terhadap kadaan yang disertai seseorang tersebut dan respon terhadap stress *interpersonal* dalam pekerjaan (Amalia Azzahra 2022).

Menurut Amalia Azzahra (2022) *burnout* berpotensi mengundang dampak negatif bagi diri sendiri maupun perusahaan atau organisasi itu sendiri, termasuk menyebabkan turunnya produktivitas pegawai yang berdampak pula pada kinerja pegawai yang ikut menurun dan berisiko gagal mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Semakin seorang pegawai mengalami stress maka semakin besar juga risiko pegawai tersebut mengalami *burnout* dan ikut turunnya motivasi pegawai yang berdampak pada ikut turunnya kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan subjek atau lokasi penelitian pada sebuah badan usaha milik negara (BUMN), yaitu pada Perum Damri Cabang Kota Bandung, yang saat ini mempekerjakan sebanyak 166 orang pegawai.

Guna melihat gambaran tentang kinerja para pegawai Perum Damri dalam kurun waktu lima tahun terakhir, peneliti melakukan pra survai dengan mencermati data perkembangan jumlah penumpang perusahaan tersebut.

Menurut hemat peneliti, data ini dapat diasumsikan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai perusahaan jasa angkutan tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Penumpang Bus Kota Damri
Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Total Penumpang Bus Kota Damri Per tahun
1.	2018	9.449.509
2.	2019	8.874.996
3.	2020	4.058.587
4.	2021	2.286.271
5.	2022	1.912.231

Sumber: Kepegawaian Perum Damri Kota Bandung (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat dilihat, bahwasanya total penumpang pada Bus Kota Damri turun dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan bahwasanya kinerja pegawai dalam lima tahun terakhir kurang maksimal. Guna mengetahui mengapa penumpang bus kota damri Kota Bandung peneliti melakukan pra survai kepada 10 (sepuluh) responden pengguna jasa bus kota damri Kota Bandung. Hasil pra survai dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Tanggapan Responden Tentang Bus Kota Damri Kota Bandung

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Fasilitas atau prasarana bus berfungsi dengan baik.	5	5
2.	Ketepatan waktu kedatangan bus.	2	8
3.	Pembawaan sopir saat berkendara nyaman bagi penumpang.	4	6
4.	Membuat penumpang merasa aman dari tindakan kriminal selama perjalanan.	4	6
5.	Waktu beroperasi yang nyaman bagi penumpang.	3	7
6.	Pelayanan yang diberikan sesuai harapan	5	5
7.	Fasilitas penunjang yang diberikan sesuai harapan.	5	5
8.	Bersedia merekomendasikan karena pelayanannya memuaskan	4	6

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwasanya masih banyak penumpang yang merasa kurang nyaman menggunakan bus kota damri Kota Bandung ini sendiri mulai dari manajemen waktu dan pelayanan yang kurang memadai, peneliti menduga, bahwa penyebab dari fenomena masalah tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja dan *burnout* yang dialami oleh para pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung. Guna mengungkap dugaan tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 20 (dua puluh) responden yang merupakan pegawai perusahaan tersebut. Hasil pra survai tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3
Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja.	8	12
2.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai.	14	6

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan bahwasanya mayoritas responden merasakan kebisingan di tempat pegawai bekerja yang berpengaruh terhadap fokus pegawai yang menurun dan akan berimbas kepada kinerja pegawai yang kurang optimal. Sementara tanggapan responden terhadap variabel *burnout*, tampak pada tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1. 4
Tanggapan Responden terhadap *Burnout*

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya pernah tidak masuk kerja karena kelelahan.	15	5
2.	Setelah bekerja saya merasakan kelelahan yang amat fisik.	4	16

Sumber: diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4 tampak bahwasanya mayoritas responden pernah tidak masuk kerja dikarenakan kelelahan yang mana kelelahan merupakan salah satu dimensi dari *burnout* yang dapat berpengaruh kepada

kinerja pegawai yang kurang maksimal dan turunnya produktivitas perusahaan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang meyakinkan asumsi peneliti untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap pegawai yaitu, Jannah, & Achsanil (2022) menyakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan, sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2019), yaitu lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian dalam Amalia Azzahra (2022), berisi bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam rangka penyelesaian tugas akhir kuliah yang dituangkan dalam judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai di Perum Damri Kota Bandung”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka didapati identifikasi permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan penumpang bus kota damri secara signifikan dalam lima tahun terakhir pada perum damri cabang kota bandung.
2. Lingkungan kerja pegawai yang dirasa belum cukup baik sehingga belum maksimalnya kinerja pegawai yang ada.
3. Kegiatan pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung yang monoton yang berakibat terjadinya *Burnout* pada pegawai.

Dari uraian identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kota Cabang Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh *Burnout* terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Kota Cabang Kota Bandung?
3. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Cabang Kota Bandung secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka adapaun tujuan penelitian ini yaitu mengetahui:

1. Pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.
2. Pengaruh dari *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.
3. Ada atau tidaknya Pengaruh dari Lingkungan kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Perum Damri Cabang Kota Bandung.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja *burnout*, dan kinerja pegawai. Selain itu diharapkan juga dapat memberikan pengembangan teori ilmu manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai syarat guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi dari universitas islam negeri sunan gunung djati bandung. Serta menambah wawasan dan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, *burnout*, dan kinerja.

b. Bagi Perum Damri Cabang Kota Bandung

Perum damri dapat menggunakan hasil penelitian sebagai masukan dan bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan kedepannya guna mencapai tujuan perusahaan.

