

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu aset terbesar sebuah perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki peran agar perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya. Dengan memiliki SDM yang berkualitas, sebuah perusahaan akan memiliki banyak inovasi dan kemampuan yang bermanfaat dalam proses perkembangan perusahaan.

Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan sandang, pangan dan papan merupakan kebutuhan dasar manusia. Dalam memenuhi kebutuhan yang tidak terbatas ini, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Beragam profesi atau pekerjaan tersedia dengan syarat tertentu. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, seorang karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup

Di era modern sekarang membawa dampak yang sangat besar bagi perkembangan dunia bisnis di seluruh dunia. Pasar terbuka luas dan peluang menjadi semakin lebar, namun sebaliknya persaingan menjadi ketat dan sulit diprediksikan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif bisnisnya agar mampu bersaing secara berkesinambungan dengan perusahaan-perusahaan lain yang berkecimpung dalam bidang yang sama. Perusahaan yang ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus dapat memberikan produk berupa barang atau jasa yang berkualitas dan pelayanan yang baik kepada para pelanggan sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan.

Beban kerja merupakan suatu komponen Sumber Daya Manusia yang memiliki arti negatif dalam bidang kerja manusia. Namun dalam melaksanakan pekerjaan apabila tidak ditentukan beban kerja seperti misalnya batas waktu pengerjaan (*deadline*) dan aspek tugas yang harus diselesaikan, tentunya akan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dan mempengaruhi berjalan atau tidaknya tujuan perusahaan tempat bekerja.

Situmorang dan Hidayat (2019;38) berpendapat bahwa beban kerja yang rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa membosankan. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari karena terlalu sedikit pekerjaan atau pekerjaan mengakibatkan kurangnya perhatian akan pekerjaan berpotensi merugikan dan menurunkan kinerja karyawan. Setiap individu pasti pernah mengalami masalah kebosanan atau *burnout* yang lebih kita kenal dengan kata kejenuhan, Beberapa individu sering mengalami kejenuhan, apalagi didalam pekerjaannya, kenapa demikian, karena kita selalu mengulang-ulang

pekerjaan itu, sehingga lama kelamaan kita akan merasakan jenuh, jenuh dalam melakukan segala sesuatu yang sangat sering bahkan setiap hari kita lakukan dengan kegiatan yang sama, dan kita bisa kelelahan dalam melakukan kegiatan tersebut dengan tanpa adanya niat dihati kita, sehingga hilanglah semangat bekerja individu tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi lama-kelamaan pekerjaannya akan terhambat bahkan ia berhenti dari pekerjaan tersebut.

Gejala-gejala *burnout* biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekakuan dalam berfikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi. Orang yang mengalami *burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah dikarenakan kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

*Burnout* terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *burnout* seorang karyawan itu, kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan. Karyawan memikul beban kerja yang semakin berat karna ketidakseimbangan tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan,

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakannya. Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi.

Kompensasi juga dikenal dengan “Remunerasi Karyawan” menempati tempat penting dalam kehidupan seorang karyawan. Skema kompensasi dan ketentuan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi moral dan kinerja mereka dalam baik cara. Karyawan yang dibayar dengan baik biasanya menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam bidang produktivitas dan promosi praktik etis dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik diharapkan akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dan perusahaan. Setiap karyawan akan menerima hadiah sesuai dengan tujuan, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Sistem kompensasi yang baik dapat menjadi penunjang kinerja karyawan yang baik pula.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui berjalan atau tidaknya tujuan perusahaan adalah dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

PT. Heavenly Nutrition Indonesia. merupakan anak perusahaan dari PT. Nutrifood Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 2008 dan bergerak di bidang industri minuman. Kantor PT. Heavenly Nutrition Indonesia berlokasi di Jl. Alternatif Sentul, Sentul, Kec. Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810, Indonesia, Kota Bogor, Jawa Barat. Produk yang dihasilkan oleh PT. Heavenly Nutrition Indonesia merupakan minuman yoghurt yang dinamakan Heavenly Blush. Yoghurt merupakan susu yang dibuat melalui proses fermentasi dari bakteri. Untuk mempertahankan atau meningkatkan jumlah produksi yoghurt, perusahaan bekerja sama dengan supplier untuk memenuhi kebutuhan bahan baku yoghurt tersebut. Bahan baku yang digunakan untuk memproduksi yoghurt adalah fresh milk, sedangkan bahan pembantu yang digunakan untuk memproduksi yoghurt adalah perasa yang berfungsi sebagai penambah varian rasa.

Peneliti melakukan pra survey kepada karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia terkait masalah beban kerja yang mengakibatkan kejenuhan (*burnout*) pada karyawan, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1

Hasil Pra Survey *Burnout* Karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Kelelahan fisik</b>			
1.	Saya merasakan kelelahan fisik dalam bekerja	19 63,4 %	11 36,6 %
2.	Beban pekerjaan saya terlalu banyak	18 60 %	12 40 %
<b>Kelelahan dalam Emosional</b>			
3.	Saya absen karena kecapekan bekerja	21 70 %	9 30 %
4.	Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja	18 60 %	12 40 %
<b>Kelelahan Mental</b>			
5.	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari ditempat kerja	17 56,6 %	13 43,3 %
6.	Saya tidak bahagia ditempat kerja	20 66,7 %	10 33,3 %
<b>Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri</b>			
7.	Beban pekerjaan yang banyak membuat saya frustrasi	16 66,7 %	14 33,3 %
8.	Saya merasa tidak berharga ditempat kerja	18 60 %	12 40 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pada indikator kelelahan fisik, 63,4% responden menyatakan merasakan kelelahan fisik dalam bekerja. Kemudian pada indikator Kelelahan dalam Emosional 60% responden menyatakan sering sakit kepala disaat sedang bekerja, pada indikator Kelelahan Mental 66,7% responden menyatakan tidak bahagia ditempat kerja. Pada indikator Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, 60% responden menyatakan merasa

tidak berharga ditempat kerja. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan *burnout* pada karyawan.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai kompensasi, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 2

Hasil Pra Survey Kompensasi Karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Gaji</b>			
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan	11 36,6 %	19 63,4 %
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	13 43,3 %	17 56,6 %
<b>Bonus</b>			
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	11 36,6 %	19 63,4 %
4.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	13 43,3 %	17 56,6 %
<b>Insentif</b>			
5.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	12 40 %	18 60 %
6.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	10 33,3 %	20 66,7 %
<b>Kompensasi Finansial Tidak Langsung</b>			
7.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan	13 43,3 %	17 56,7 %
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	14 33,3 %	16 66,7 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pada indikator gaji, 63,4% responden menyatakan gaji yang diterima tidak sesuai harapan. Kemudian pada

indikator Bonus 63,4% responden menyatakan bonus yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan waktu kerja lembur, pada indikator Insentif 66,7% responden menyatakan perusahaan tidak memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan. Pada indikator Kompensasi Finansial Tidak Langsung, 66,7% responden menyatakan perusahaan tidak memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan kompensasi yang dialami karyawan.

Dari riset awal yang peneliti lakukan terhadap kinerja karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja, diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai masih rendah seperti halnya pegawai yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, selain itu masih ada beberapa karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan dalam bekerja. Selain itu juga penggunaan waktu kerja diluar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para karyawan yang mengejar *deadline* pekerjaan seperti yang terjadi pada bidang keuangan lebih memilih untuk mengerjakannya dikantor dari pada membawanya kerumah. Dengan peningkatan standar pekerjaan yang



diberikan sehingga karyawan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 3

Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Tujuan</b>			
1.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	11 36,6 %	19 63,4 %
<b>Standar</b>			
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	11 36,6 %	19 63,4 %
<b>Umpan Balik</b>			
3.	Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan keahliannya	12 40 %	18 60 %
<b>Alat atau Sarana</b>			
4.	Peralatan kerja cukup baik	13 43,3 %	17 56,7 %
<b>Kompetensi</b>			
5	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	12 40 %	18 60 %
<b>Motivasi</b>			
6	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	11 36,6 %	19 63,4 %
<b>Peluang</b>			
7	Saya bekerja dengan baik agar dapat kenaikan jabatan	12 40 %	18 60 %

Sumber : Pra Survey, 2024

Berdasarkan tabel diatas, pada indikator tujuan, 63,4% responden menyatakan tidak melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan. Kemudian pada indikator Standar 63,4% responden menyatakan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, pada indikator Umpan Balik 60% responden menyatakan tujuan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tidak sesuai dengan keahlian karyawan. Pada indikator Alat atau Sarana, 56,7% responden menyatakan peralatan kerja kurang baik, kemudian pada indikator Kompetensi 60% responden menyatakan tidak mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator Motivasi 63,4% responden menyatakan tidak mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan, dan pada indikator Peluang 60% responden menyatakan bekerja kurang baik agar dapat kenaikan jabatan. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap 30 karyawan terlihat ada permasalahan kinerja karyawan.

*Research Gap* atau celah penelitian merupakan suatu keadaan di mana ditemukannya inkonsistensi antara hasil penelitian dengan data yang ditemukan. Gap penelitian juga dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan yang terjadi akibat adanya perbedaan hasil, konsep, data maupun teori dari hasil penelitian dengan yang ditemukan di lapangan. Berikut gap penelitian :

Tabel 4  
Gap Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian Saat ini
1	<p>Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan</p> <p>Hayati, Isra, and Suci Fitria. 2018</p>	Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objek yang dipakai peneliti terdahulu Burnout</li> <li>- Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel independent Burnout. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan 2 variabel independen Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi</li> </ul>
2.	<p>Hubungan Faktor- Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya</p> <p>Retno Puji Astuti, Dwi Faqihatus Syarifah Has, 2023,</p>	Faktor–faktor burnout terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu menggunakan variabel X1 Burnout Sedangkan peneliti sekarang menggunakan X1 <i>Burnout</i>, X2 Kompensasi</li> </ul>
3	<p>Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkah Makmur Kota Sukabumi</p> <p>Dadang SUPARMAN, S.Pd.I., MM, 2017,</p>	Secara simultan stress kerja, kejenuhan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen Stress Kerja dan Kejenuhan. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel, <i>Burnout</i>, dan Kompensasi</li> </ul>

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yaitu dengan judul **“Pengaruh Burnout Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas penulis dapat mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Beban kerja terlalu banyak.
2. Karyawan sering mengalami kelelahan dalam bekerja.
3. Karyawan sering merasakan sakit kepala dalam bekerja.
4. Karyawan tidak bahagia di tempat kerja
5. Karyawan merasa tidak dihargai di tempat kerja.
6. Gaji yang diterima tidak sesuai
7. Tidak ada pemberian bonus lembur kerja
8. Besarnya jaminan sosial tenaga kerja tidak sebanding dengan resiko pekerjaan
9. Karyawan tidak bekerja sesuai target
10. Peralatan kerja kurang baik
- 11 Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan keahlian
- 12 Karyawan tidak mampu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, dimana terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada beberapa faktor yang paling dominan yaitu mencakup *burnout* dan kompensasi untuk menghindari terjadinya pembahasan lebih luas diluar penelitian ini.

### D. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *burnout* dan kompensasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan?

### E. Tujuan Penelitian

Dari beberapa masalah yang telah dirumuskan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yaitu berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan usahanya dengan cara meningkatkan fakto-faktor kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Peneliti**

Memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan dan dapat meningkatkan citra kampus di mata masyarakat luas.

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II STUDI PUSTAKA**

Pada bab ini penulis ini akan menjelaskan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel, kemudian tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, lalu dibentuk kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang metode/jenis penelitian, variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai pengaruh *burnout* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Heavenly Nutrition Indonesia.

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.