

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia baik di suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintah memiliki peranan yang sangat krusial. Penggunaan sumber daya lainnya di suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain tidak akan dapat digunakan sehingga menjadikan pemanfaatannya berkurang (Dewi & Riana, 2019). Oleh karena itu, kontribusi besar dalam menjalankan kelancaran organisasi atau instansi pemerintah demi tercapainya visi, misi, strategi, serta tujuan yang efektif dan efisien sangat berada pada sumber daya manusia,

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelaksana utama pemerintahan, seringkali dituntut agar dapat bersaing dan memiliki profesionalitas kerja sebagai akibat atas tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitasnya supaya tugas-tugas pemerintahan terutama dalam hal pembangunan dapat berjalan lancar, termasuk didalamnya melayani masyarakat.

Seorang pegawai dapat dikatakan mengalami *burnout* apabila telah kehilangan motivasi dan kemampuan untuk mengeluarkan upaya ke dalam pekerjaannya. Maslach dan Leiter (2017) menggambarkan *burnout* sebagai kelelahan luar biasa, perasaan frustrasi, amarah, sinisme, serta perasaan ketidakefektivan dan kegagalan.

Burnout dapat memberikan dampak negatif seperti menurunnya kinerja/performa dan produktivitas suatu organisasi maupun pegawai itu sendiri (Bakker & Sanz-Vergel, 2020). Penyebab timbulnya *burnout* tidak hanya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, tetapi dapat juga dengan cara-cara suatu pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan dalam mengatasi situasi kerja yang sulit.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang sangat tinggi dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang sangat rendah yang dimiliki pegawai merupakan awal mula terjadinya *burnout*. Berdasarkan kondisi tersebut, pegawai yang mengalami *burnout* akan memunculkan sejumlah respon negatif seperti terdapatnya ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, ketidakhadiran (*absenteeism*), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, serta *turnover* (Maslach & Leiter, 2017).

Permasalahan mengenai *burnout* dapat dirasakan oleh setiap pegawai baik di suatu organisasi perusahaan tertentu, maupun instansi pemerintahan seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumatra Barat. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatra Barat merupakan organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah Sumatra Barat yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatra Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Perda tersebut, Bappeda Sumatra Barat memiliki tugas pokok membantu Kepada Daerah (Gubernur) dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Bidang Perencanaan Pembangunan serta Penilaian terhadap Pelaksanaan Kegiatan yang menjadi kewenangan daerah.

Tugas dan fungsi pokok yang dijalankan oleh Bappeda Sumatra Barat harus dilandasi oleh perencanaan strategis yang telah ditetapkan, sehingga *good governance* (pemeringahan yang baik) dapat terwujud serta masyarakat dapat mendapatkan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, beban kerja dan tingkat kesulitan yang cukup tinggi sebagai elemen dari uraian tugas yang telah diberikan struktur organisasi, tidak jarang dimiliki oleh pegawai yang bekerja di Bappeda Sumatra Barat.

Adanya beban kerja yang tinggi dapat memberikan tantangan secara emosional kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat memicu kelelahan yang ekstrim. Apabila keadaan tersebut berlanjut terus dalam jangka yang panjang dan tidak dapat dihindari, maka pegawai akan rentan untuk mengalami *burnout*. Sesuai dengan pernyataan Maslach dan Leiter (2017), ketidakhadiran merupakan salah satu bentuk tanggapan negatif terhadap *burnout* yang dialami pegawai akibat adanya beban kerja yang tinggi. Untuk itu, agar dapat mengetahui fenomena *burnout* yang ada pada pegawai Bappeda Sumatra Barat, dapat dilihat dengan daftar kehadiran pegawai dalam satu tahun terakhir yang telah disajikan dalam tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (Bappeda) Sumatra Barat Tahun 2022

Bulan	Absensi Pegawai		
	Izin	Tanpa Ket.	Cuti
Januari	28	8	5
Februari	23	11	4
Maret	29	6	3
April	9	74	1
Mei	2	85	6
Juni	13	24	6
Juli	8	18	6
Agustus	8	14	10
September	9	22	4
Oktober	5	21	1
November	8	22	5
Desember	9	35	11

Sumber: Rekapitulasi Absensi Pegawai Bappeda Sumatra Barat 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa absensi pegawai Bappeda Sumatra Barat mengalami fluktuasi selama satu tahun terakhir. Jumlah pegawai paling banyak yang melakukan izin terdapat pada bulan Januari, Februari, dan Maret sedangkan jumlah pegawai paling banyak yang tidak hadir tanpa keterangan terdapat pada bulan April, Mei, dan Desember.

Permasalahan yang menjadikan pegawai Bappeda Sumatra Barat absen dari pekerjaannya dikarenakan ada pegawai yang mengambil izin, cuti, serta bolos dari pekerjaan tanpa ada keterangan. Ketidakhadiran pegawai ini dapat merugikan baik pegawai itu sendiri maupun organisasi di tempat bekerja. Produktivitas yang

menurun merupakan salah satu dampak paling serius dari adanya ketidakhadiran pegawai. Ketika pegawai mangkir dari pekerjaannya, tugas akan menjadi tidak selesai sehingga dapat mengakibatkan keterlambatan, gagal mencapai tenggat waktu, serta pengurangan output secara keseluruhan.

Ketidakhadiran tersebut dapat terjadi akibat adanya berbagai keadaan yang dialami pegawai, termasuk ketidakpuasan kerja, stress, keseimbangan kerja yang buruk, serta masalah kesehatan fisik atau mental. Selain itu, ketidakhadiran juga dapat meningkatkan beban kerja kepada pegawai lainnya yang memungkinkan untuk memikul kewajiban pegawai yang absen selain kewajibannya sendiri. Pegawai dapat mengalami perasaan jengkel, kebencian, dan kelelahan (*burnout*) sebagai akibatnya (Tzenios, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima orang pegawai Bappeda Sumatra Barat, dapat disimpulkan adanya beban kerja yang cenderung tinggi menimbulkan kelelahan secara fisik maupun emosional yang menyebabkan pegawai-pegawai tersebut merasa perlu untuk absen sejenak dari pekerjaannya. Kelelahan emosional yang dirasakan disebabkan oleh adanya beberapa pekerjaan yang terbilang rumit, pekerjaan yang melibatkan aplikasi terlebih aplikasi baru sehingga perlu penyesuaian dan pemahaman terlebih dahulu saat menggunakannya, adanya pekerjaan yang banyak serta harus dituntaskan dalam waktu singkat, permintaan atasan untuk meneruskan pekerjaan lama, serta teguran dari atasan apabila tidak dapat menginput pekerjaan dengan cepat. Selain itu, kelelahan fisik yang ditimbulkan dapat berupa pegal-pegal akibat terlalu lama duduk pada saat

bekerja serta mengalami sakit kepala. Aspek lain yang ditimbulkan juga terdapat kurangnya kepedulian pegawai terhadap sesama rekan kerja dan adanya perasaan sinisme seperti tidak ingin merasa terganggu oleh rekan kerja yang lain apabila sedang focus terhadap pekerjaan, serta memilih untuk tidak mencampuri permasalahan yang terjadi pada rekan kerja. Kemudian, terdapat perasaan minder atau kurang kompeten pada diri pegawai sehingga menimbulkan perasaan frustrasi karena merasa pegawai lain lebih profesional dan memiliki lebih banyak pengalaman. Kondisi-kondisi yang telah dijabarkan tersebut sesuai pendapat Maslach (2017) merupakan ciri-ciri dari adanya *burnout*.

Beban kerja sebagai sumber *burnout* pegawai merujuk kepada intensitas penugasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kondisi lingkungan yang positif disertai beban pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai (Sitinjak dan Nastiti, 2022).

Komitmen organisasional merupakan faktor lain yang dapat memicu terjadinya *burnout* pada pegawai. Banyaknya pegawai Bappeda Sumatra Barat yang tidak hadir tanpa keterangan menunjukkan jika pegawai masih memiliki komitmen organisasional yang rendah.

Komitmen organisasi dapat dikatakan menjadi faktor penting dalam kinerja kompetitif organisasi dan individu. Afshari (2020) menyatakan definisinya mengenai komitmen organisasi yaitu sebagai kekuatan yang mengikat individu pada organisasi dengan cara tertentu dimana individu melakukan pekerjaan di luar

deskripsi pekerjaannya dan mengerahkan usaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan komitmen organisasional sehingga dapat mengarah pada tingkat penurunan *burnout* yang dialami oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan García-fernández, Gálvez-ruíz dan Fernández-gavira (2018) bahwa komitmen organisasi yang baik pada suatu pegawai dapat diciptakan dengan memberikan pekerjaan yang disertai lingkungan kerja kondusif, terhindar dari tekanan dan bahaya, terdapat komunikasi yang baik, dan beban kerja yang sepadan. Apabila faktor-faktor tersebut hilang, maka pegawai tidak lagi menemukan alasan kuat agar tetap dapat tinggal di organisasi. Pegawai menjadi tidak nyaman sehingga memilih datang hanya untuk bekerja, sedangkan pikirannya tidak dapat berfokus terhadap pekerjaan yang membuat pegawai tidak menemukan alasan kuat untuk tinggal di dalam organisasi.

Kejenuhan (*burnout*) yang dirasakan pegawai juga dapat timbul saat pegawai berada dalam masa kerja di satu unit pekerjaan yang terlalu lama sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi monoton (Susi, Liswar, dan Dina, 2014). Upaya untuk meminimalisir agar pekerjaan tidak menjadi monoton sehingga *burnout* dapat dihindari oleh pegawai dapat dilakukan dari dalam maupun luar institusi. Adapun cara dari dalam yang dapat dilaksanakan salah satunya yaitu dengan melakukan rotasi kerja. Rotasi kerja yang terdapat di kantor Bappeda Sumbar dapat dilihat pada table 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Rotasi Pegawai pada Bappeda Sumatra Barat Tahun 2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Rotasi (Gol)			
		II	III	IV	Total
2022	80	21	32	4	57

Sumber: Bappeda Sumbar 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, jumlah pegawai yang mengalami rotasi pada tahun 2022 adalah sebanyak 57 orang. Jumlah pegawai yang paling banyak mengalami rotasi terdapat pada golongan III dan unit sekretariat. Menurut pendapat Susi, Liswar, dan Dina (2014) terkadang pegawai beranggapan jika penetapan rotasi kerja merupakan bentuk dari penyingkiran secara tidak langsung. Hal ini dapat didasari oleh kondisi pegawai yang kurang siap menghadapi budaya serta lingkungan baru sehingga menjadikan adanya beban dan tantangan tersendiri pada masing-masing pegawai.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan satu dari beberapa factor/penyebab yang dapat memicu meningkatnya *burnout* pada pegawai. Sitinjak dan Nastiti (2022) mengungkapkan pandangannya bahwa *burnout* merupakan efek dari kegagalan lingkungan kerja dalam mendukung pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ini menunjukkan jika kondisi lingkungan kerja yang menurun akan memengaruhi pada peningkatan *burnout*.

Pegawai yang mendapatkan rasa aman ketika menjalankan pekerjaannya saat berada di lingkungan kerja yang kondusif, akan memungkinkan untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi. Menurut Dondokambey, Saerang, dan Pandowo (2018) emosi pegawai dapat dipengaruhi dari lingkungan tempat individu

atau pegawai bekerja. Pegawai yang menyukai lingkungan kerjanya akan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan serta akan menggunakan waktu kerja secara efektif dan optimal. Lingkungan kerja dapat meliputi hubungan kerja yang terjalin antara rekan kerja dan pemimpin, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan tersebut, peneliti merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian terkait permasalahan *burnout* pada pegawai khususnya di kantor Bappeda Provinsi Sumatra Barat dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Burnout pada Pegawai Bappeda Provinsi Sumatra Barat dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat.
5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dan *burnout* pada Pegawai Bappeda Sumatra Barat.

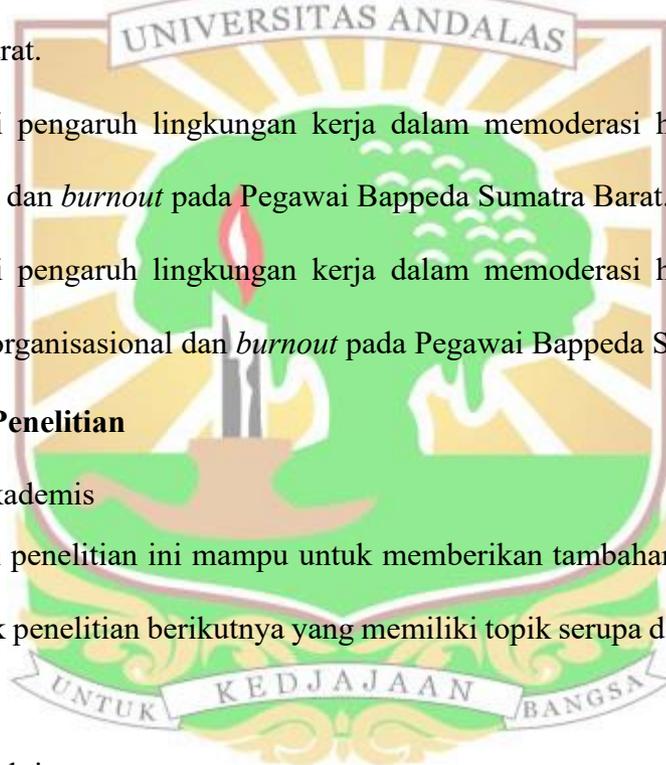
1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini mampu untuk memberikan tambahan wawasan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang memiliki topik serupa dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu untuk menjadi masukan, tambahan informasi, serta bahan pertimbangan bagi Bappeda Sumatra Barat dalam mengatasi dan menghindari *burnout* yang terdapat pada pegawai, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pembahasan dalam penulisan skripsi ini yaitu lingkup pegawai di Bappeda Sumatra Barat yang dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu beban kerja sebagai variabel independen (X_1), komitmen organisasional sebagai variabel independen (X_2), *burnout* sebagai variabel dependen (Y), dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (M_o).

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas seputar latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika perumusan yang bertujuan untuk menyampaikan kepada pembaca supaya dapat mengetahui masalah apa yang diteliti, bagaimana dan mengapa penelitian tersebut dilakukan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini memuat teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka kerja penelitian, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, serta definisi operasional variabel penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai karakteristik sampel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan interpretasi atau pembahasan tentang hasil yang didapat.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian yang telah dilakukan, dan saran penelitian selanjutnya.

