

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan karyawan, yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi salah satu aset utama yang sangat berpengaruh dalam menghadapi tantangan global saat ini. Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia ini mendorong banyak organisasi untuk menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai prioritas utama. Organisasi berlomba-lomba melakukan pembenahan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk tetap bertahan dan beradaptasi dengan tuntutan zaman. (Firman dalam Fauzi et al. 2023).

Pentingnya produktivitas kerja bagi perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional sehingga karyawan dapat produktif dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, serta meningkatkan profitabilitas perusahaan dengan membantu meningkatkan pendapatan dan mengurangi biaya. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan dapat membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan perusahaan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Produktivitas menggambarkan seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dengan jumlah dan kualitas yang telah ditentukan. Ketika masukan yang diterima untuk diproses menghasilkan output yang lebih besar, hal tersebut menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan kata lain, produktivitas yang tinggi dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan pencapaian tujuan dan target kerja yang ditetapkan. (Siadari 2024).

Salah satu yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah *burnout*. Menurut Fendy (2020) Burnout adalah sebuah sindrom psikologis, indikasi yang muncul ketika individu mengalami burnout adalah kelelahan fisik, mental dan emosionalnya. hal tersebut dapat disebabkan oleh stres dan tekanan-tekanan emosional yang berkepanjangan.

Menurunnya kinerja karyawan sejalan dengan penurunan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh mereka. Jika *burnout* tidak diatasi dengan baik, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. *burnout* juga memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan dan memaksa karyawan yang mengalami kondisi ini untuk tetap bekerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas hasil kerja. Dampak yang ditimbulkan akibat job burnout akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang semakin lama akan menurun. (Siadari & Aulia Safrin, 2024).

Selain memperhatikan *burnout*, dalam upaya meningkatkan produktivitas, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* adalah keadaan ekuilibrium di mana permintaan pekerjaan dan

kehidupan pribadi seseorang sama. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan, tidak sedikit karyawan yang kesulitan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Hal ini penting kaitannya dengan Sumber daya manusia perusahaan dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.(Caniago, 2021).

Penelitian ini dilakukan di PT. X yang berdomisili di Gresik yang bergerak dibidang industri percetakan umum, perdagangan barang besar, penerbitan dalam berbagai bentuk serta industri kemasan kotak, kertas dan kerton

Tuntutan target dan tingginya PT. X yang mewajibkan jam lembur membutuhkan fisik yang prima setiap harinya. Adapun terjadinya kenaikan tingkat absensi akibat karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena menyebabkan konsentrasi menurun, pengambilan keputusan terganggu, dan hasil kerja menjadi kurang optimal. Karyawan yang mengalami burnout cenderung kehilangan semangat dan merasa tidak efektif dalam pekerjaan. *Burnout* meningkatkan risiko ketidakhadiran (*absenteeism*) serta kehadiran tanpa produktivitas (*presenteeism*). Kelelahan dan stres meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Burnout dapat memicu masalah kesehatan fisik dan mental, seperti stres berkepanjangan,

kecemasan, dan depresi, yang berdampak pada produktivitas jangka panjang. sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini diperkuat dengan absensi karyawan PT. X seperti yang di tunjukkan pada tabel absensi berikut ini:

Tabel 1.1  
Tingkat absensi karyawan

| No | Bulan    | Absensi (Izin atau Sakit) |
|----|----------|---------------------------|
| 1  | Januari  | 3                         |
| 2  | Februari | 5                         |
| 3  | Maret    | 8                         |
| 4  | April    | 12                        |
| 5  | Mei      | 13                        |

Sumber : Data Primer 2025

Sedangkan Permasalahan *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Kerja pada PT. X, Stres Tinggi, Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menyebabkan stres, yang menurunkan fokus dan produktivitas. Turnover Tinggi, Karyawan yang tidak mampu menjaga work-life balance cenderung mencari pekerjaan lain, sehingga perusahaan mengalami tingkat turnover yang tinggi. Konflik Peran, Ketidakmampuan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan konflik peran, sehingga kinerja di kedua aspek menurun. Motivasi dan Loyalitas Rendah, Karyawan yang tidak merasa didukung dalam menjaga keseimbangan hidup cenderung kurang loyal dan kurang termotivasi.

Dari fenomena dan terdapatnya kontradiksi hasil kedua penelitian yang diacantumkan diatas, menjadikan alasan peneliti untuk meneliti judul “***Pengaruh Burnout dan Work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.XXX***”

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari paparan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, sehingga SDM dituntut untuk mampu mencapai tujuan dan target perusahaan.
2. Setiap karyawan juga dituntut memiliki *Skill* atau keahlian, serta kontrol atas *Burnout*, *Work life balance*, dan lain lain.
3. *Burnout* menurunkan produktivitas secara signifikan melalui kelelahan, penurunan motivasi, dan kesehatan yang terganggu.
4. *Work-life balance* yang baik meningkatkan efisiensi, loyalitas, dan kesehatan karyawan, sehingga produktivitas meningkat.

## **C. Batasan Masalah**

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu meluas dan agar penelitian ini terarah maka penelitian ini perlu dibatasi. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh *Burnout* (variabel bebas/ X1) dan *Work life Balance* (variabel bebas/ X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Variabel terikat/ Y).

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan *Burnout* terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. X?
2. Apakah ada pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap Produktivitas

kerja karyawan di PT. X?

3. Apakah ada pengaruh signifikan *Burnout dan Work life balance* terhadap Produktivitas kerja secara simultan di PT. X ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan *Work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh signifikan *Burnout dan Work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. X

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis  
Sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen (SM) Prodi Manajemen Universitas Teknologi Surabaya serta sebagai implementasi ilmu yang diperoleh selama berkuliah.
2. Bagi Umum  
Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dibidang pendidikan mengenai topik yang telah dibahas.
3. Bagi Akademisi  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian atau literatur untuk

penelitian selanjutnya

4. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran-saran serta sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan perumusan kebijaksanaan kepada manajemen dibidang finansial dalam kegiatan operasionalnya demi kelancaran dan kelangsungan usaha.