

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Penduduk Kota Tasikmalaya dari tahun ke tahun semakin meningkat. Pada akhir tahun 2021 penduduk Kota Tasikmalaya berjumlah 723.921 orang peningkatan ini sejalan dengan meningkatnya tingkat konsumsi penduduk Kota Tasikmalaya. Pada tahun 2021 timbulan sampah di kota tasikmalaya per hari dapat mencapai 194.29 Ton. Hal ini dapat menimbulkan beberapa permasalahan mulai dari pencemaran udara, meningkatnya resiko penyakit pernapasan hingga bertambahnya beban kerja bagi petugas kebersihan yang merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

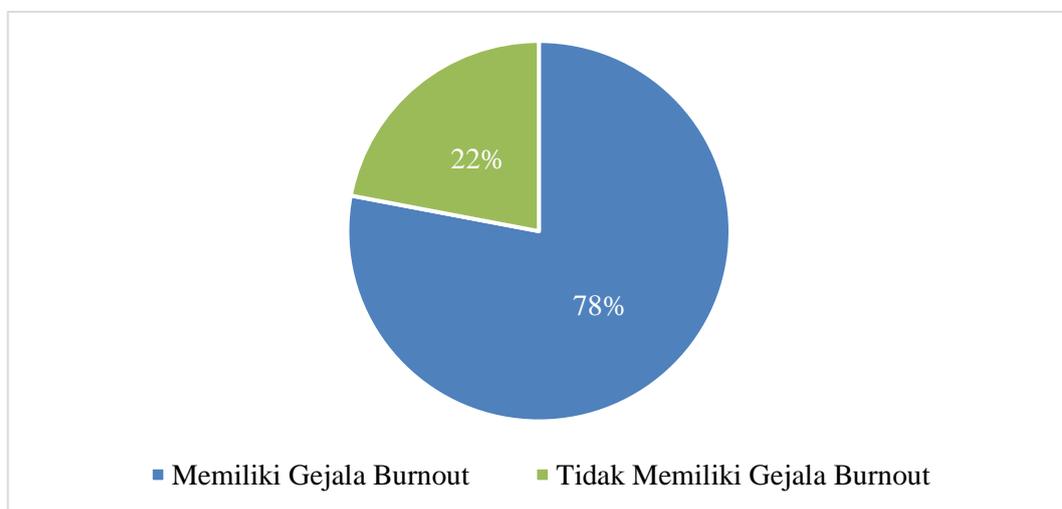
Sumber daya manusia perannya sangat penting dalam suatu organisasi, agar terwujudnya pencapaian organisasi (Sedarmayanti, 2017: 307). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dasar dan kunci keberhasilan terwujudnya tujuan perusahaan. Petugas kebersihan yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup ini bekerja mulai dari pembersihan sampah dan mengangkut sampah dari Tempat Pembuangan Sementara (TPS) ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Petugas kebersihan disini memiliki tanggung jawab yang sangat besar bagi pekerjaannya dan memiliki jam kerja yang tidak menentu jika terjadi timbulan sampah yang bertambah. Akibat dari timbulan sampah yang sangat banyak para petugas kebersihan merasa sangat kelelahan baik secara fisik maupun

mental, secara fisik petugas kebersihan merasa beban kerjanya sangat tinggi secara mental ia mengalami stres dalam menghadapi pekerjaannya. Kelelahan dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu Kelelahan otot dan Kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot/perasaan nyeri pada otot. Sedangkan Kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan yang disebabkan oleh monoton, intensitas, lamanya kerja, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi. Kelelahan secara umum memiliki gejala yang dimulai sangat ringan hingga sampai perasaan yang sangat melelahkan atau yang sering dikenal dengan istilah *burnout* (Granjean dalam Tarwaka, 2015: 107).

*Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang melibatkan motif dan harapan yang bersifat negatif karena menyangkut masalah, kesusahan, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif (Maslach & Leiter dalam Wardani & Depati, 2021: 20). *Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang berhadapan langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, masalah psikologis dan dukungan sosial maupun fisik pekerja (Mukmin, 2015).

*Burnout* dapat dijabarkan kedalam tiga indikator yaitu kelelahan emosional depersonalisasi dan penurunan prestasi diri. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* diantaranya adalah kurangnya kontrol kerja, kurang dihargai dalam bekerja, tidak diperlakukan secara adil, berurusan dengan nilai konflik, kesenjangan dalam lingkungan kerja, dan beban kerja berlebihan. (Saleh et al., 2020: 110).

Bidang Pengelolaan Sampah merupakan salah satu bidang yang dikelola oleh Dinas Lingkungan Hidup. Bidang Pengelolaan Sampah ini memiliki beberapa tugas, salah satu tugasnya yaitu untuk tata kelola sumber daya dalam rangka pencapaian target kinerja oleh jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang berada di bawahnya. Pada pelaksanaan tugas dilapangan seringkali target yang ingin dicapai tidak terpenuhi salah satu penyebabnya yaitu timbulan sampah yang setiap harinya semakin bertambah. Timbulan sampah ini menjadi beban kerja bagi para petugas kebersihan dan menjadi salah satu faktor penyebab *burnout*. Dalam rangka mengetahui terjadi atau tidaknya gejala *burnout* pada petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya maka dilakukan survei awal kepada 30 orang petugas kebersihan yang dipilih secara acak. Sesuai dengan hasil identifikasi data yang telah dilakukan diperoleh hasil di bawah ini:



Sumber: Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup

**Gambar 1.1**  
**Gejala *Burnout* Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya**

Sesuai dengan survei awal yang telah peneliti lakukan dapat dilihat pada gambar 1.1 menjelaskan secara keseluruhan terdapat 22% tidak memiliki gejala *burnout* dan 78% memiliki gejala *burnout*. Dengan hasil pernyataan tertinggi 93.33% responden mengakui setiap bangun pagi mereka merasa sangat kelelahan dan tidak semangat. Berdasarkan hasil survei awal yang diperoleh peneliti menduga bahwa petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya mengalami gejala *burnout* dalam bekerja. Jika gejala *burnout* terus dibiarkan maka akan mempengaruhi semangat kerja hingga kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena tersebut menunjukkan adanya fenomena *burnout* pada petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

Resiko *burnout* adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan *burnout*, karena individu akan berusaha dengan keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Maslach & Leiter dalam Zahro, 2020). Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*, dengan kata lain, semakin tingginya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh petugas kebersihan tinggi pula *burnout* kerja yang dirasakan oleh petugas kebersihan tersebut. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi (Meshkati dalam Samosir, 2020). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang telah tinggi memungkinkan pemakaian *energy* yang berlebihan

dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Dari hasil observasi lainnya didapatkan informasi mengenai adanya beban kerja, dimana tenaga kerja merasa target pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas kemampuannya. Kemudian merasa waktu pengerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan jumlah timbulan sampah yang harus dikerjakan oleh pegawai tersebut. Hal ini berarti beban kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan yang ada tidak seimbang, sehingga membuat pegawai dituntut bekerja lebih keras untuk memenuhi target dan menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1 Timbulan Sampah Di Kota Tasikmalaya dari Tahun 2015-2021**

No	Tahun	Timbulan Sampah
		Ton/hari
1.	2015	222,008
2.	2016	233,817
3.	2017	236,155
4.	2018	233,82
5.	2019	186,62
6.	2020	182,6
7.	2021	194,29

Sumber: Open Data Jabar (2022)

Dari masalah tersebut dapat dilihat beban kerja yang diterima oleh pegawai dalam tekanan pekerjaan yang terus menumpuk. Ketika suatu pekerjaan belum terselesaikan, pekerja ini harus menyelesaikan target pekerjaan baru. Hal ini yang menjadi beban kerja bagi karyawan, karena target yang tidak sesuai

dengan kapasitas kemampuan karyawan dan juga waktu penyelesaian yang tidak seimbang dengan jumlah target yang harus dikerjakan oleh karyawan.

Selain beban kerja, faktor lainnya yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Putrihadiningrum et al., 2021). Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. *Job insecurity* dapat dikatakan ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Ketidakpastian kerja ini dirasakan oleh petugas kebersihan yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) dimana pekerja ini memiliki perasaan tidak pasti akan pekerjaannya akan terus berlanjut ataukah hanya sementara. Jika kinerjanya menurun atau ada permasalahan internal petugas kebersihan dengan status Tenaga Harian Lepas (THL) ini dapat diberhentikan. Berbeda dengan pegawai tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) para pegawai tersebut tidak akan merasakan ketidakpastian dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat diketahui bahwa *burnout* pada pekerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan *job insecurity*. Mengingat pentingnya pengaturan *burnout* pada pekerja, maka perlu dilakukan penelitian yang berhubungan dengan permasalahan *burnout* tersebut, sehingga penulis bermaksud untuk mengajukan proposal usulan penelitian dengan berjudul: **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP**

## ***BURNOUT* PADA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TASIKMALAYA”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian yakni pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *burnout* pada petugas kebersihan dinas lingkungan hidup kota tasikmalaya, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlulah dirinci masalah masalah yang akan di analisis dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana *Job insecurity* Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana *Burnout* Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Beban Kerja dan *Job insecurity* Terhadap *Burnout* pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja Pada Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.
2. *Job insecurity* Pada Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

3. *Burnout* Pada Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh Beban Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Burnout* Pada Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *burnout* petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Peneliti

Sebagai syarat penelitian studi manajemen S1 dan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta pengalaman khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, digunakan untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah.

- b. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi bidang kepegawaian dan umum terutama dalam melihat beban kerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan. Hasil penelitian ini juga dapat melihat bagaimana

ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan secara psikis dan juga dapat mengetahui bagaimana kelelahan kerja yang berlebih dari seorang petugas kebersihan dan ini tentunya akan berdampak terhadap kualitas kerja karyawan jika tidak ditangani segera oleh pihak internal.

- c. Bagi Pihak Lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut untuk permasalahan yang sama.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Noenoeng Tisnasapoetra No.5 Sindanggalih Kahuripan Tawang Kota Tasikmalaya, 46115.

### **1.5.2 Waktu penelitian**

Penelitian ini berlangsung selama 9 bulan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Desember 2023 (Waktu terlampir).