

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era persaingan industri yang sangat ketat seperti sekarang ini perusahaan manufaktur dituntut untuk lebih unggul dalam kualitas produk maupun daya saing guna mencapai keuntungan yang maksimal. Berdasarkan data yang tercatat di Kementerian Perindustrian Republik Indonesia industri manufaktur masih menjadi pendorong utama perekonomian nasional. Hal ini tercermin dari konsistensi industri pengolahan yang memberikan kontribusi paling besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dengan capaian 16,30% pada triwulan II tahun 2023.

Menurut Holzi dan Sogner dalam Arif (2020:2) dalam kegiatan perusahaan manufaktur mengubah barang dasar secara mekanis, kimia ataupun dengan menggunakan tangan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi juga menjadikan barang memiliki nilai yang lebih tinggi sehingga sifatnya menjadi dekat dengan pemakai akhir. Kualitas barang dalam perusahaan manufaktur merupakan target yang sangat penting dari sebuah proses produksi karena berkaitan dengan kepuasan konsumen agar dapat bersaing dengan sesama. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik untuk masa depan. Keberhasilan seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan sarana prasarana yang dimiliki dan teknologi yang canggih saja melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang dikelola perusahaan itu sendiri yaitu karyawan. Sumber daya manusia yang

berkualitas didalamnya merupakan salah satu penentu capaian perusahaan agar hasil yang diinginkan dapat sesuai dengan yang diharapkan semua pihak.

Setiap organisasi atau perusahaan tentu membutuhkan dan menginginkan sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki kemampuan dan keinginan yang besar bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan khusus di dalam suatu organisasi dan tidak dapat disamakan dengan peranan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dianggap sebagai kekayaan atau aset penting di perusahaan. Dengan adanya segala potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu maka perusahaan harus bisa mendayagunakan potensi tersebut agar dapat merealisasikan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia ini dapat dikatakan sebagai modal dasar untuk pembangunan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, aset sumber daya manusia perlu dipertahankan, dikembangkan dan diarahkan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik.

Kunci sukses suatu perusahaan dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ditandai dengan senantiasa fokus terhadap masa depan, mempunyai kemampuan dan keterampilan, dapat bekerja memenuhi target yang diberikan, dan berperilaku baik. Kualitas sumber daya manusia perlu dipertahankan dengan cara perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan yaitu pendapatan perusahaan yang meningkat (Hayati, 2018:58). Kinerja karyawan sangatlah perlu karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil pada saat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Salah satu cara agar karyawan dapat mempertahankan kinerjanya yaitu dengan memberikan motivasi yang tinggi agar karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat sesuai dengan tanggung jawabnya (Miskiana & Bagia, 2020:126). Memotivasi bukan sekedar memberikan pengarahan namun harus memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting dengan cara menilai sikap, menjamin lingkungan yang sehat, menjadi pemimpin yang baik dan menjalin komunikasi yang baik. (Alfian,2020:6)

Menurut Rasool (2021:22) *toxic workplace environment* adalah perilaku narsistik yang menyinggung, perilaku agresif yang mengancam berupa pelecehan, intimidasi, dan pengucilan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental sehingga dapat menjadi akar untuk tingkat stress dan kelelahan yang tinggi merupakan sumber tekanan psikologis pada kesehatan karyawan.

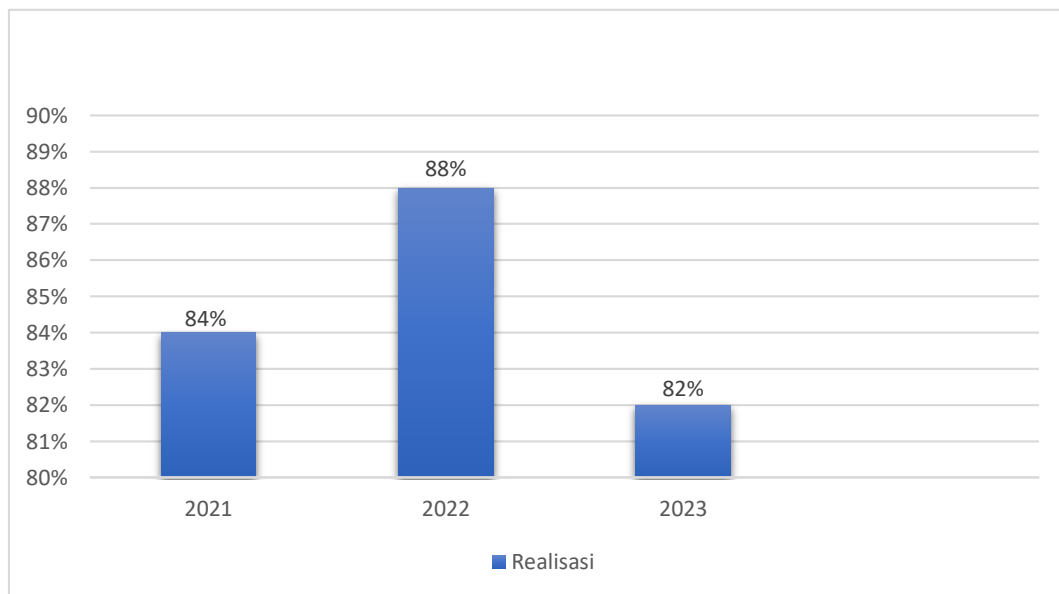
*Toxic workplace environment* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena secara langsung maupun secara tidak langsung hal tersebut dapat menyebabkan stress, kecemasan dan depresi pada karyawan yang mengakibatkan karyawan kehilangan motivasi dan semangat kerja hingga menurunnya kinerja karyawan. Untuk mencegah dampak negatif dari *toxic workplace environment* perusahaan perlu menerapkan budaya kerja yang positif

dan mendukung, serta memberikan informasi secara tegas mengenai perilaku negatif di lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak sehat bukan hanya ditandai dengan adanya *toxic workplace environment*, tetapi *job burnout* (kelelahan kerja) pun sama-sama menyebabkan karyawan merasa kelelahan secara mental atau emosionalnya. Menurut Hayati (2018:54) *job burnout* adalah kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan. *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stress berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik, gaji, atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan stress. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkat laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya.

Saat ini tidak jarang kita temui karyawan yang mengalami gangguan mental akibat lingkungan kerja yang tidak sehat. Hal tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, baik dari *toxic workplace environment* ataupun *job burnout*. Pekerjaan tidak akan efektif apabila kesehatan mental dan fisik karyawan terganggu, maka dari itu perlu diakui bahwa sumber daya manusialah yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu maka perusahaan harus menjamin karyawan agar berada di lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta mengembangkan kebijakan dan prosedur yang tegas untuk menangani kedua faktor tersebut.

PT. San- N Garmino Tasikmalaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur dengan memproduksi berbagai macam produk garmen seperti blazer, blouse, celana panjang, rok, rompi dan jas. Terdapat berbagai bidang yang ada di PT. San-N Garmino Tasikmalaya salah satunya yaitu bagian *finishing & packing*. Permasalahan yang terjadi di PT. San-N Garmino Tasikmalaya dilihat dari pengamatan dan wawancara kepada HRD yaitu adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kelelahan kerja dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Kedua faktor tersebut berdampak pada capaian target atau jumlah produk yang dihasilkan karyawan selalu tidak mencapai target. Tingkat naik turunnya capaian target dapat dilihat pada grafik berikut



Sumber : HRD PT. San-N Garmino Tasikmalaya 2023

**Gambar 1.1**  
**Data Capaian Target PT. San-N Garmino Tasikmalaya**

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa capaian target karyawan di PT. San-N Garmino Tasikmalaya pada tahun 2021 sampai tahun 2022 mengalami kenaikan dari 84% menjadi 88%. Namun pada tahun 2023 capaian target mengalami penurunan menjadi 82%.

PT. San-N Garmino Tasikmalaya memiliki target atau pencapaian sebanyak 400.000 pcs/tahun. Untuk mengetahui hasil pencapaian atau realisasi karyawan dari tahun 2021 sampai 2023 dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Tahun 2021 : } \frac{400.000 \times 84}{100} = 336.000 \text{ pcs}$$

$$\text{Tahun 2022 : } \frac{400.000 \times 88}{100} = 352.000 \text{ pcs}$$

$$\text{Tahun 2023 : } \frac{400.000 \times 82}{100} = 328.000 \text{ pcs}$$

Pada tahun 2021 diketahui realitas yang dihasilkan karyawan sebesar 84% yaitu hanya mencapai 336.000 pcs. Tahun 2022 kuantitas yang dihasilkan karyawan mengalami kenaikan sebesar 88% yaitu mencapai 352.000 pcs, tetapi pada tahun 2023 kuantitas pekerjaan mengalami penurunan hingga mencapai 82% yaitu hanya 328.000 pcs.

Pimpinan HRD PT. San-N Garmino Tasikmalaya menyebutkan bahwa menurunnya kuantitas pada target yang telah ditetapkan ini disebabkan karena banyak karyawan yang mengalami *burnout* (kelelahan kerja), *burnout* yang dialami yaitu berupa banyaknya tanggung jawab yang diterima, stressor dalam lingkungan fisik dan pekerjaan yang membutuhkan tenaga untuk lebih sabar, fokus, teliti, rapih demi memberikan hasil yang maksimal. Selain itu, adanya lingkungan kerja yang tidak sehat (*toxic workplace environment*) seperti ejekan atau penghinaan karena perbedaan warna kulit, menetapkan target berlebihan pada korban, bertindak agresif

dan meremehkan atau merendahkan orang lain yang akan mengakibatkan stress dan kesehatan mental pada karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Pihak HRD menyebutkan karyawan akan termotivasi memperbaiki kinerjanya apabila perusahaan melakukan tindakan atau teguran secara tegas terhadap karyawan yang melakukan intimidasi terhadap karyawan yang lain. menciptakan budaya kerja yang positif akan merasa karyawan merasa dihormati dan dihargai. Dengan melakukan hal tersebut maka perusahaan akan terhindar dari fenomena penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar *toxic workplace environment* dan *job burnout* memengaruhi kinerja karyawan, yang hasilnya akan disajikan dalam bentuk Skripsi yang berjudul **“PENGARUH *TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian pada Karyawan Bagian *Finishing & Packing* PT San-N Garmino Tasikmalaya)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Bagaimana *toxic workplace environment* pada karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya?
2. Bagaimana *job burnout* pada karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasimalaya?

3. Bagaimana kinerja karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh *toxic workplace environment* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Toxic workplace environment* pada karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya
2. *Job burnout* pada karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya
3. Kinerja karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya
4. Pengaruh *toxic workplace environment* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan bagian *finishing & packing* di PT. San-N Garmino Tasikmalaya

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat, diantaranya:

1. Terapan Ilmu Pengetahuan
  - a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai *toxic workplace environment* dan *job burnout* serta



pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih peduli terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

c. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah teori sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Siliwangi.

### **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. San-N Garmino yang bertempat di Jalan Raya Ciawi, Kampung Cirangkong, Desa Dawagung, Kecamatan Rajapolah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, Kode Pos 46155, dengan waktu yang dilaksanakan mulai Oktober 2023 sampai Maret 2024. Untuk lebih lengkapnya jadwal penelitian terlampir pada lampiran 1.