BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Semen Padang merupakan salah satu perusahaan manufaktur semen terbesar dan tertua di Indonesia yang berada di bawah naungan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Sebagai bagian dari holding industri semen nasional, PT Semen Padang dituntut untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang efektif dan efisien guna menghadapi persaingan industri yang semakin ketat serta dinamika perubahan kondisi ekonomi. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, keberadaan departemen pendukung, khususnya Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. (PT Semen Indonesia Persero Tbk, 2024).

Semenjak bergabung ke SIG, pola kerja di semen padang mengalami penyesuaian signifikan, mulai dari standardisasi tata kelola, kebijakan operasional, hingga sistem produksi. Semen padang sekarang beroperasi sebagai bagian dari grup besar semen nasional, dengan pabrik semen terintegrasi di Indarung serta gudang pusat distribusi. Penelitian ini difokuskan pada Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang. Pemilihan dua departemen tersebut didasarkan pada temuan penelitian yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan tuntutan kognitif, administratif, dan emosional yang tinggi memiliki risiko *burnout* yang lebih besar dibandingkan pekerjaan operasional (Zuniawati et al., 2022). Menurut Maslach et al., (2001)menjelaskan bahwa *burnout* cenderung dialami oleh individu yang menjalani pekerjaan dengan keterlibatan mental berkelanjutan, tekanan waktu yang tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap

akurasi dan pengambilan keputusan. Departemen Keuangan ditandai dengan tuntutan ketelitian, penyelesaian laporan keuangan dalam tenggat waktu tertentu, serta risiko kesalahan finansial, sementara Departemen Sumber Daya Manusia menghadapi tuntutan pengelolaan administrasi kepegawaian, penyelesaian permasalahan karyawan, dan intensitas interaksi interpersonal yang tinggi. Selanjutnya, Zhou et al., (2022) melalui *Job Demand Resources* Model menegaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya kerja yang memadai berpotensi meningkatkan kelelahan emosional dan memicu *Burnout.* Oleh karena itu, fokus penelitian pada kedua departemen tersebut dinilai relevan secara teoritis dan empiris.

Kondisi industri semen yang mengalami tekanan pasar, tuntutan efisiensi operasional, serta peningkatan standar akuntabilitas perusahaan berdampak pada meningkatnya intensitas kerja di Departemen Keuangan dan SDM. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat, tingkat akurasi yang tinggi, serta tanggung jawab besar terhadap risiko kesalahan administratif maupun finansial. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan tanpa pengelolaan beban kerja yang memadai, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan (PT Semen Indonesia Persero Tbk, 2024). Setelah saya survei ke karyawan semen padang, jumlah produksi semen pada tahun 2024 sebesar 4,9 juta ton pertahun.

Berdasarkan hasil observasi peneliti selama saya menjalani kegiatan magang di PT Semen Padang, saya melihat bahwa sebagian karyawan menunjukkan tanda-tanda kelelahan kerja. Khususnya pada Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia, ditemukan adanya keluhan terkait beban kerja

yang dirasakan karyawan. Karyawan yang memiliki banyak tugas administratif yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, tuntutan multitasking, lingkungan kerja yang menuntut kewaspadaan tinggi, serta target operasional yang harus dipenuhi setiap hari membuat beban kerja terasa semakin berat. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan tampak mengalami penurunan energi, mudah lelah secara fisik, dan menunjukkan kecenderungan emosional seperti cepat jenuh terhadap pekerjaan dan kecenderungan menurunnya motivasi. Menurut (Abdul & Almakhi, 2023) *Burnout* adalah gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan pekerjaan yang biasanya dialami seorang individu pada situasi dimana individu tersebut harus melayani kebutuhan banyak orang.

PT Semen Padang sebagai salah satu Perusahaan manufaktur semen terbesar di Indonesia menghadapi dinamika operasional yang cukup kompleks. Target produksi yang tinggi, persaingan industri yang ketat, serta tuntutan efisiensi perusahaan membuat tekanan kerja pada karyawan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Kondisi ini memunculkan masalah *Burnout* atau kelelahan kerja yang mulai terlihat pada sebagian karyawan (Fachrudin & Rini, 2025).

Dalam pelaksanaan magang saya melihat karyawan di PT Semen Padang pada Departemen Keuangan dan Sumber Daya Manusia masih banyak yang mengeluh dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga beberapa karyawan membutuhkan bantuan kepada anak magang. Hal ini membuat beban kerja yang berlebihan, baik dalam bentuk beban kerja fisik maupun mental, menyebabkan karyawan mengalamai kelelahan yang berkelanjutan. Menurut Nando & Putra, (2025) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan

tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu menjadi pemicu utama stress kerja yang berdampak pada menurunnya motivasi serta meningkatnya risiko *Burnout.*

Berdasarkan pengalaman langsung saya ketika magang di PT Semen Padang, saya melihat bahwa lingkungan kerja di PT Semen Padang pada Departemen Keuangan dan Sumber Daya Manusia, aktivitas kerja karyawan juga padat dan juga ada dilakukan di sekitar luar kantor seperti pada mesin berskala besar, pada area mesin tingkat kebisingan yang tinggi serta temperature ruang yang cenderung panas. Seluruh karyawan yang turun ke lapangan harus menggunakan APD lengkap, pembatasan akses area tertentu, dan kepatuhan terhadap SOP dalam setiap tahapan kerja. Hal ini bisa membuat lingkungan kerja jadi berat. Menurut Situmorang et al., (2025) lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja mereka. kerja dapat memengaruhi tingkat kenyamanan karyawan di PT Semen Padang seperti sirkulasi udara yang cukup baik, dan pastikan privasi ditempat kerja serta antar sesama karyawan memiliki hubungan kerja yang sehat. Sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh karyawan di PT Semen Padang untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Urgensi penelitian terhadap *burnout* menjadi isu penting karena berdampak langsung pada menurunnya kinerja, semangat kerja karyawan. Jika dibiarkan, *burnout* dapat meningkatkan stress berkepanjangan, absensi, hingga turnover yang akhirnya mengganggu efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, agar perusahaan dapat merumuskan strategi pencegahan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat serta berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian yang menjadi rujukan di atas, peneliti terdorong untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi burnout karyawan PT Semen Padang pada bagian departemen keuangan dan sumber daya manusia, khususnya beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang?
3. Bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharpkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan konsep beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* karyawan. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout* dalam konteks organisasi industri.

2. Manfaat Praktis

   a) Bagi Peneliti

      Hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang.

   b) Bagi Universitas

      Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran dan informasi

untuk melihat pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan pada PT Semen Padang, serta diharapkan dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

c) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT Semen Padang untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka peneliti membatasi penelitian dan difokuskan pada:

a) Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan PT Semen Padang.
b) Objek penelitian adalah karyawan khususnya pada Departemen Keuangan dan Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Padang.
c) Waktu penelitian, dilakukan, pada tahun 2026.
d) Tempat penelitian adalah PT Semen Padang.