

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

Objek Penelitian dalam tesis ini adalah Syaamil Grup, berdiri dengan akta pendirian No. 10 tanggal 14 Januari 2008 di notaris Irma Rachmawati, S.H. merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha berbasis islami.

1.1.1 Visi Perusahaan

Merujuk syaamilgroup.id, disebutkan bahwa visi perusahaan adalah "*Menjadi Perusahaan yang Terdepan dalam Membumikan Al Quran & Menghidupkan Siroh*".

1.1.2 Misi Perusahaan

Merujuk syaamilgroup.id, disebutkan bahwa misi perusahaan yang terformulasi dalam tiga pernyataan berikut.

1. Mewujudkan perusahaan yang penuh keberkahan.
2. Siap menghadapi tantangan global.
3. Berkomitmen untuk menyebarkan nilai-nilai Islam secara mudah dan menyenangkan.

1.1.3 Budaya Organisasi Perusahaan (*MIRACLE*)

Sejak tahun 2013 perusahaan menetapkan Budaya Organisasi *MIRACLE* yang juga disebut sebagai *core value*. *MIRACLE* sendiri setiap hurufnya merupakan singkatan dari setiap kata yang dijabarkan dalam kalimat kalimat yang menjadi budaya organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai arti dari singkatan kata *MIRACLE* dalam budaya organisai tersebut:

1. ***M*** – ***Morality***: senantiasa mendasari semua perilaku dengan nilai-nilai kebenaran dan kebaikan.
2. ***I*** – ***Innovation***: melakukan perbaikan terus-menerus dan kreatif dalam mewujudkan hal-hal baru yang bermanfaat.
3. ***R*** – ***Respect***: menghargai dan menghormati sesama dalam setiap aspek kehidupan.

4. *A – Accountability*: bertanggung jawab dan dapat dipercaya dalam setiap perkataan dan tindakan.
5. *C – Communication*: berkomunikasi secara efektif dan terbuka.
6. *L – Learning*: belajar terus-menerus dalam segala hal yang memberi manfaat.
7. *E – Excellence*: melakukan yang terbaik dalam hal-hal bermanfaat untuk menjadi yang terdepan.

1.1.4 Value Perusahaan (Insan Syaamil)

a. Kasbul Maisyah

Syaamil Grup berupaya terus meningkatkan kesejahteraan civitasnya dalam rangka membentuk keluarga yang kuat, kukuh baik jasmani maupun rohani.

b. Tanmiyatul Kafaah

Optimalnya eksplorasi kompetensi civitas Syaamil Grup dan optimalnya penumbuhan potensi terbaik para talenta terbaiknya melalui 2 (dua) jenjang karir: struktural dan fungsional.

c. Nasyrul Fikrah

Berpadunya seluruh proses/nilai kebaikan dalam bentuk produk, program, hingga budaya organisasi perusahaan, mencakup individu, keluarga, masyarakat, dan seluruh stakeholder.

1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Syaamil Group, dalam operasi organisasinya, dijalankan melalui struktur organisasi sebagaimana bagan berikut ini.



Gambar 1. 1
Struktur Organisasi Syaamil Group
 Sumber: *Human Capital Directorate Syaamil Group*

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan perlu menunjukkan arah yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Suatu perusahaan pasti mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif, faktor yang dapat meningkatkan pertumbuhan suatu organisasi yaitu dengan melihat kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Untuk mengukur kualitas kerja diambil dari bagaimana persepsi karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang dia hasilkan serta kesempurnaan hasil terhadap kemampuan (Sanchez-Gomez & Bresó, 2020a). Kuantitas kinerja karyawan dinyatakan dalam jumlah satuan unit atau waktu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sedangkan ketepatan waktu adalah tingkat pekerjaan dari sudut kordinasi dengan hasil output pekerjaan karyawan (Gong et al., 2019).

Efektifitas kinerja dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) secara maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Kemandirian

sendiri adalah tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atasan (Gong et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dinilai meningkat atau menurun dapat dilihat dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang bekerja tanpa perlu diawasi dan dapat menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain (Yuliani, 2023).

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan, harus ditetapkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu metode mengevaluasi dan menghargai kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Ada tiga elemen penting dalam proses penilaian kinerja diantaranya; standar penilaian, kriteria dan pengukuran (Darodjat, 2015: 127). Hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja adalah *validity, agreement, realism, dan objectivity* (Darodjat, 2015: 127). Selanjutnya kriteria penilaian kinerja meliputi 3 (tiga) dimensi *people-based criteria, product-based criteria* dan *behavior-based criteria*. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja sebagaimana dijelaskan oleh Emron dan Yohny (2016: 195) yaitu meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dan taat asas. Berikut *Key Performance Indicator* karyawan Syaamil Group dalam kurun waktu empat tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Key Performance Indicator Karyawan Syaamil Group

Periode	Key Performance Indicator					Total
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali	
2020	1 Karyawan	313 Karyawan	54 Karyawan	1 Karyawan	-	369 Karyawan
2021	56 Karyawan	194 Karyawan	141 Karyawan	15 Karyawan	1 Karyawan	407 Karyawan
2022	49 Karyawan	186 Karyawan	146 Karyawan	13 Karyawan	5 Karyawan	399 Karyawan
2023	44 Karyawan	163 Karyawan	172 Karyawan	11 Karyawan	4 Karyawan	394 Karyawan

Sumber: *Human Capital Directorate* Syaamil Group, 2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan tren penurunan yang cukup signifikan pada kategori "Baik" dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja secara keseluruhan pada karyawan Syaamil Group. Kinerja karyawan merupakan wujud kemampuan bekerja dalam suatu organisasi (Putri et al., 2023). Syaamil Grup menetapkan gaji karyawan berdasarkan kinerjanya, sehingga karyawan di Syaamil Grup seharusnya berupaya semaksimal mungkin memiliki kinerja dengan ketercapaian 100% agar mendapatkan gaji penuh. Hal ini mengindikasikan adanya penyebab yang perlu digali lebih lanjut. Penurunan kinerja yang berkelanjutan ini bisa menjadi indikator adanya masalah yang lebih dalam di dalam organisasi, salah satunya adalah pemahaman mengenai budaya organisasi di antara karyawan (Aditya & Saragih, 2021).

Sebuah organisasi harus mempunyai nilai-nilai budaya, sehingga budaya organisasi dapat memiliki karakteristik tertentu yang membedakan dengan organisasi lainnya (Indiyati, 2018). Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan diharapkan akan berdampak signifikan terhadap akhlak perilaku karyawannya yang tercermin dalam kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2023). Budaya organisasi sangat diperlukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. Di samping itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki talenta, kemampuan, kompetensi, loyalitas, dedikasi dan komitmen pada organisasi. Oleh karena itu, organisasi dan pemimpin, manajer, serta supervisor harus mampu menciptakan lingkungan yang dapat menarik dan mempertahankan sumber daya manusia seperti di atas (Wahjoedi, 2021a).

Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dibandingkan di perusahaan dengan budaya lemah (Wahab & Wahyuningtyas, 2024). Syaamil Group membangun budaya organisasi perusahaan yang kuat berdasarkan nilai-nilai inti yang dirangkum dalam akronim "*MIRACLE*". Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi seluruh karyawan, membedakan Syaamil Group dari perusahaan lain, dan menggambarkan visi besar perusahaan.

Implementasi penilaian budaya organisasi Syaamil Group dalam kurun waktu empat tahun terakhir dapat dilihat dari Tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2
Implementasi Penilaian Budaya Organisasi (*MIRACLE*) Syaamil Group

Periode	Penilaian <i>MIRACLE</i>					Total
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali	
2020	-	245 Karyawan	122 Karyawan	2 Karyawan	-	369 Karyawan
2021	35 Karyawan	264 Karyawan	93 Karyawan	10 Karyawan	5 Karyawan	407 Karyawan
2022	35 Karyawan	244 Karyawan	66 Karyawan	40 Karyawan	14 Karyawan	399 Karyawan
2023	34 Karyawan	223 Karyawan	76 Karyawan	45 Karyawan	16 Karyawan	394 Karyawan

Sumber: *Human Capital Directorate* Syaamil Group, 2024

Tabel 1.2 terkait implementasi penilaian budaya organisasi (*MIRACLE*), dapat dilihat bahwa setiap tahunnya mengalami fluktuatif, tahun 2021 hingga tahun 2023 dalam kategori sangat baik dan baik mengalami penurunan capaian, dan secara otomatis pada tahun yang sama dalam kategori cukup, kurang, dan kurang sekali mengalami peningkatan. Implementasi nilai-nilai *MIRACLE* perlu dipantau secara berkala melalui indikator-indikator kinerja yang relevan. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Afandi, P, 2018). Budaya yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dapat menjadi sumber daya yang berharga dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam di pasar yang berubah dengan cepat (Robbins & Judge, 2023).

Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah *burnout*. Hal ini karena *burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya (Isra & Fitria, 2019).

Terdapat beberapa karyawan yang melakukan konsultasi kepada Psikolog di Syaamil Grup mengalami *burnout*. Konsultasi diberikan terhadap beberapa orang

selama kurun waktu tahun 2024. Masing-masing orang yang melakukan konsultasi minimal 2X pertemuan dan pada beberapa orang lebih dari 2X. Mereka diantaranya merasa kelelahan secara fisik dan emosional, merasa tidak mendapatkan apresiasi yang layak terkait upaya serta hasil kerja yang sudah ditampilkan. Hal ini membuat yang bersangkutan merasa apa yang sudah dilakukan tidak ada artinya dan sia-sia. Tentunya situasi ini membuat mereka berpikir apakah hal ini dikarenakan tidak memiliki standar kompetensi yang diharapkan, menjadi timbul perasaan frustrasi, merasa rendah diri dan tidak berharga. Berikut adalah data karyawan yang diindikasikan beberapanya mengalami *burnout* di Syaamil Grup.

Tabel 1. 3
Data Karyawan *Burnout* Syaamil Grup

Tahun	Konsultasi melalui HC	Sakit Ket. Dokter	Sakit tanpa Ket. Dokter	Alpa
2021	2379 kali konsultasi melalui HC	894 karyawan sakit dengan ket. dokter	172 karyawan sakit tanpa ket. dokter	7316 kali karyawan keterangan alpa
2022	956 kali konsultasi melalui HC	709 karyawan sakit dengan ket. dokter	249 karyawan sakit tanpa ket. dokter	6786 kali karyawan keterangan alpa
2023	1056 kali konsultasi melalui HC	841 karyawan sakit dengan ket. dokter	491 karyawan sakit tanpa ket. dokter	7293 kali karyawan keterangan alpa
2024 - Okt	1584 kali konsultasi melalui HC	1166 karyawan sakit dengan ket. dokter	669 karyawan sakit tanpa ket. dokter	9798 kali karyawan keterangan alpa

Sumber: *Human Capital Directorate Syaamil Group, 2024*

Tabel 1.3 menampilkan data karyawan *burnout* Syaamil Grup selama periode 2021 hingga 2023. Berdasarkan data karyawan konsultasi melalui HC, sakit keterangan dokter, sakit tanpa keterangan dokter, dan alpa, terlihat pada tahun 2022 hingga 2024 Oktober mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya. Data ini dapat di indikasikan adanya peningkatan signifikan dalam jumlah karyawan yang mengalami masalah psikologis dan kesehatan yang memerlukan perhatian medis selama empat tahun terakhir. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya kinerja karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Isra & Fitria, 2019).

Saat ini perusahaan belum memiliki perlakuan khusus untuk karyawan yang terkena sindrom *burnout*, sehingga karyawan dituntut untuk sehat dengan sendirinya atau pada akhirnya digantikan posisinya dengan orang lain atau terhambat promosi dikarenakan kinerjanya menurun. *Burnout* dapat didefinisikan sebagai keadaan kelelahan mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan profesional seseorang (Khan et al., 2020a). Hal ini terkait dengan masalah kesehatan psikologis dan fisik (Schaufeli dan Enzmann, 1998; Shirom et al., 2005), ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen dan ketidakstabilan keseimbangan kehidupan kerja (Grawitch et al., 2006), meningkatnya penyakit ketidakhadiran (Schaufeli et al., 2009) dan penurunan produktivitas dan kinerja kerja (Maslach dan Leiter, 2008).

Berdasarkan literatur sebelumnya, budaya organisasi dan *burnout* memiliki dampak terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *burnout*, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Abimanyu, 2024). Pekerjaan yang berulang dan rutin selama bertahun-tahun sehingga mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan emosional, dipersonalisasi, serta penurunan prestasi yang berakibat pada penurunan kinerja. Budaya organisasi yang baik, tentunya dapat membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik (Abimanyu, 2024).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2022) budaya organisasi mempunyai dampak positif terhadap kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Zulfa & Safitri, 2022; Febriani & Ramli, 2023; Haryadi et al., 2020; Sulastri et al., 2019). Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Rivai, 2022)

Berdasarkan literatur sebelumnya, *burnout* memiliki dampak yang negatif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Zulfa & Safitri, 2022). Penelitian Aghniya & Aulia (2022) mengemukakan bahwa secara parsial

terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *burnout* pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

Beberapa studi menunjukkan bahwa burnout berdampak negatif terhadap kinerja. Budaya organisasi dianggap memiliki peran penting dalam mencapai kinerja puncak dan mengatasi masalah fisik serta psikis karyawan. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti dampak burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Syaamil Grup. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji hubungan spesifik antara *burnout*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta bagaimana keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks yang diteliti. Maka penulis merasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, mengenai bagaimana pengaruh *burnout* dan budaya organisasi terhadap kinerja di Syaamil Grup.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Syaamil Grup?
2. Bagaimana situasi karyawan *burnout* di Syaamil Grup?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Syaamil Grup?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Syaamil Grup?
5. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Syaamil Grup?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan diatas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis efektifitas budaya organisasi di Syaamil Grup
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi *burnout* di Syaamil Grup
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di Syaamil Grup

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Syaamil Grup
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Syaamil Grup

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi memberikan informasi mengenai apakah *burnout* dan budaya perusahaan efektif terhadap kinerja perusahaan.

1. Manfaat Teoritis. Penelitian mengenai budaya kerja dan *burnout* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam memberikan informasi untuk meningkatkan pengetahuan mengenai budaya kerja dan *burnout* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai referensi penelitian yang memiliki konteks serupa.
2. Manfaat Praktis. Manfaat penelitian ini bagi perusahaan, apabila ditemukan informasi mengenai hubungannya dengan kinerja karyawan, maka dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan hal apa saja yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari situasi dan kondisi yang dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout*, dan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap karyawan yang mengalami *burnout* sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di kemudian hari. Perusahaan diharapkan dapat membuat strategi ke depan dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi yang dapat lebih efektif positif terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitianpenelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.