

Dampak Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Motivasi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat

Evi Sri Nurhastuti¹, Faizal Akbar Maulana²

¹Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Indonesia

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas, Indonesia

evisirnurhastuti@unibi.ac.id¹

Received : Agt' 2023 Revised : Agt' 2023 Accepted : Agt' 2023 Published : Agt' 2023

ABSTRACT

Local governments play a central role in directing and encouraging development, as an important part of the local government structure. The Regional Development Planning Agency (Bappeda) of West Java province has a strategic task in formulating policies, coordinating development programs, and implementing various efforts to improve community welfare. To be able to carry out these roles and functions, it is necessary to manage human resources (HR) who have high morale, work motivation can be created, one of which is by paying attention to the work environment so that employees do not experience fatigue or burnout. The purpose of the study was to determine the effect of the work environment and burnout on the work motivation of employees of the Regional Development Planning Agency of West Java province. The research method used is descriptive and verifiative with path analysis techniques. The results of the study found that the work environment and burnout had a significant effect on the motivation of employees of the West Java Regional Development Planning Agency, with a total contribution of 72.36% which was dominated by burnout of 47.15% and followed by the work environment of 25.22% while the remaining 27.70% was contributed by other variables outside the study.

Keywords : Burnout; Motivation; Work Environment.

ABSTRAK

Pemerintah daerah memainkan peran sentral dalam mengarahkan dan mendorong pembangunan, sebagai bagian penting dari struktur pemerintahan daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) provinsi Jawa Barat memiliki tugas strategis dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan program pembangunan, dan melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk dapat menjalankan peran dan fungsi tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki semangat kerja yang tinggi, Motivasi kerja dapat diciptakan salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami kelelahan atau *burnout*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan burnout terhadap motivasi kerja pegawai Bappeda Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan verifikatif dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bappeda Jawa Barat, dengan total kontribusi sebesar 72,36% yang didominasi oleh *burnout* sebesar 47,15% dan diikuti oleh lingkungan kerja sebesar 25,22% sedangkan sisanya sebesar 27,70% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Burnout; Lingkungan Kerja; Motivasi.

PENDAHULUAN

Pengelolaan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan factor penting dalam pembangunan suatu negara. Dalam konteks Indonesia, konsep *good governance* telah mendapat perhatian yang semakin besar seiring upaya untuk memperkuat sistem pemerintahan yang lebih efektif dan berintegritas, salah satunya reformasi birokrasi dan penataan kelembagaan perangkat daerah dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi 2010-2025 dan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang desentralisasi, dekonsentrasi yang berlandaskan pada prinsip otonomi daerah agar penyelenggaraan pemerintahan terhadap pelayanan publik berjalan dengan baik.

Sebagai Lembaga pemerintah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat/BAPPEDA memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan aspek kehidupan Masyarakat. Untuk menjalaankan tugasnya dengan efektif maka perlu pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sebagai kunci keberhasilan pemerintah daerah karena kompleksitas tugas dan fungsi yang harus dijalankan, tantangan kompetensi global untuk menarik investasi, yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat., serta penyesuaian terhadap perubahan teknologi yang cepat berkembang yang mengharuskan pemerintahan untuk terus berinovasi mengadopsi solusi-solusi yang baru. Novia Nour Halisa menjelaskan bahwa, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus terprogram dan komprehensif [1].

Dalam dinamika pengelolaan SDM yang kompleks, Bappeda berusaha untuk mencapai visi dan misi dengan memperhatikan indicator kinerja sebagai bentuk penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang kemudian dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Bappeda Provinsi Jawa Barat dengan harapan akan memberikan nilai strategis dan memiliki daya ungkit yang tinggi bagi peningkatan kinerja Bappeda Provinsi Jawa. Namun faktanya kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat masih dirasakan belum optimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut, salah satunya adalah motivasi pegawai.

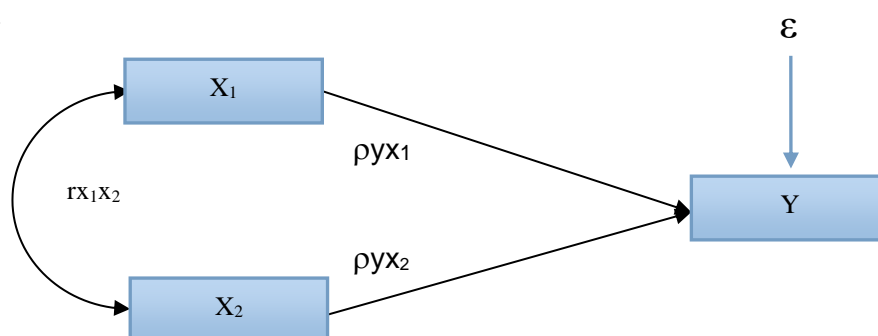
Namun, masih adanya pegawai yang melempar tugas atau pekerjaan kepada pegawai lain tanpa diperiksa terlebih dahulu datanya dengan alasan bahwa nanti juga akan dicek oleh pegawai yang lain, menghindari pekerjaan dengan alasan bukan tanggung jawabnya, mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ketika jam kerja berlangsung, dll. Perilaku tersebut menunjukkan tidak adanya keinginan untuk melakukan yang terbaik karena merasa malas sehingga tidak adanya gairah untuk bekerja. Rendahnya motivasi tersebut dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang kurang kondusif, seperti lingkungan kerja yang bising dengan suara mesin kendaraan, kelembaban udara di ruang kerja menyebabkan kondisi tubuh mudah lelah sehingga mempengaruhi konsentrasi. Hal tersebut semakin menurunkan semangat, terlebih kerja ketika beberapa pegawai merasakan kelelahan emosional atau *burnout*. Indicator terjadinya *burnout* pada pegawai Bappeda ditandai dengan kehilangan minat terhadap pekerjaan dan rendahnya

kontrol terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dirasakan tidak nyaman dan kurang mendukung disertai terjadinya kelelahan emosional mempengaruhi motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah/Bapeda Jawa Barat. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pegawai yang menghayati situasi kerjanya positif akan memperlihatkan motivasi kerja tinggi, tetapi berbeda pada pegawai dengan persepsi yang sebaiknya, mereka akan menunjukkan perilaku tidak nersemanga ketika bekerja [2].

METODE

Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis, karena disamping untuk mendapatkan gambaran mengenai lingkungan, *burnout* dan motivasi pegawai Bapeda Jawa Barat juga untuk mendapatkan gambaran tentang pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Selain itu, untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi maka metode yang digunakan adalah verifikatif. Penelitian ini menggunakan studi populasi, karena semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian disertakan semuanya [3]. Populasi seluruh pegawai Bapeda Jawa Barat berjumlah 147 orang.

Berikut adalah kerangka pemikiran menggunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran [4]

HASIL DAN PEMBAHASAN

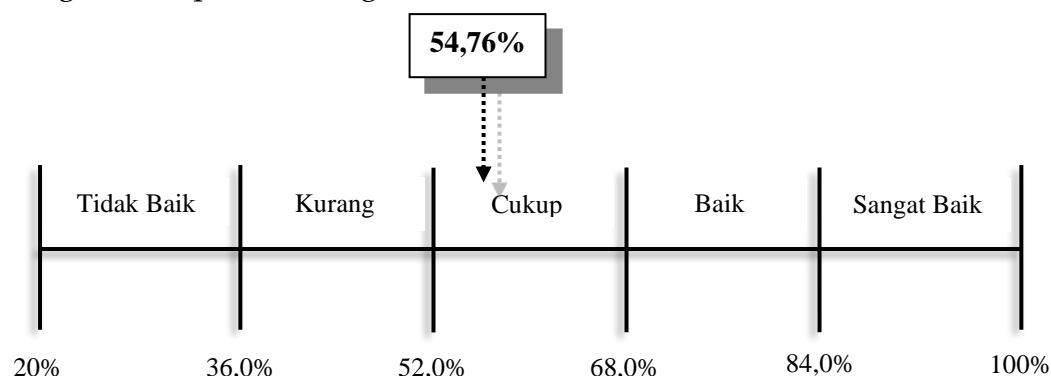
Analisis Deskriptif Data Penelitian

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 1, 2 dan 3.

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

No	Sub Variabel	Item	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Fisik	7	3140	5680	55,28%
2	Non Fisik	8	2692	4970	54,16%
Total Akumulasi		15	5832	10650	54,76%

Distribusi tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan 2 aspek variabel dengan 15 item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada aspek variabel lingkungan non fisik dengan perolehan sebesar 54,16%, sedangkan skor persentase tertinggi berada pada aspek variabel lingkungan fisik dengan perolehan sebesar 55,28%. Untuk variabel secara keseluruhan diperoleh skor total sebesar 10659 atau 54,76%. Nilai skor persentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup baik, sebagai berikut :



Gambar 2. Garis Kontinum pada Lingkungan Kerja

Nilai persentase yang didapat sebesar 54,76% tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup, sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat masih tergolong cukup. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai [5]. Lingkungan kerja merupakan penghayatan kondisi kerja berupa fisik maupun non fisik yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh pegawai dan biasanya akan mempengaruhi performa pegawai saat bekerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh pengelola organisasi, walaupun dalam lingkungan kerja tersebut tidak melakukan proses produksi akan tetapi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai nyaman di berada dalam organisasi terutama ketika bekerja, sebaliknya ketika lingkungan dirasakan tidak nyaman maka besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan factor yang sangat menentukan semangat dan dorongan kerja pegawai yang akhirnya mempengaruhi kinerja [5]. Lingkungan kerja itu sendiri merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun kelompok) [6].

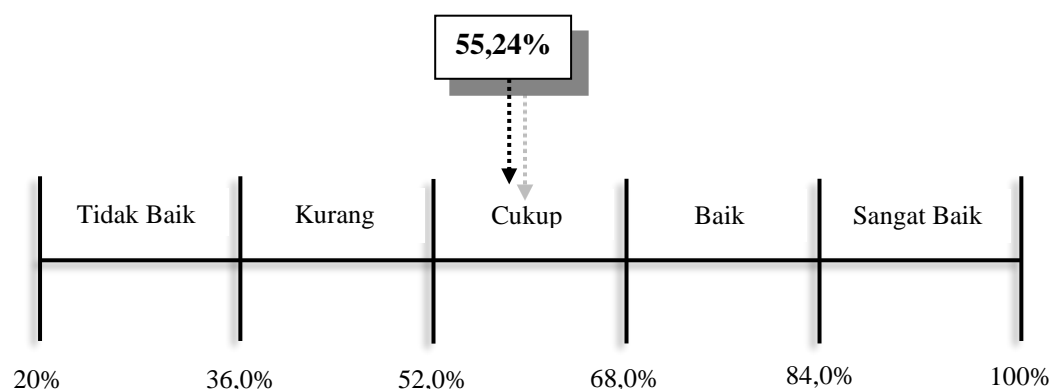
Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan

kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan nyaman menjadi keharusan yang harus diperhatikan agar pegawai bisa bersemangat untuk menyelesaikan target kerjanya. Berikut adalah tanggapan responden mengenai *burnout*.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap *Burnout*

No	Sub Variabel	Item	Skor Total	Skor Ideal	%
1	<i>Emotional Exhausted</i>	5	1895	3550	53,38%
2	<i>Depersonalisation</i>	2	786	1420	55,35%
3	<i>Personal Accomplishment</i>	8	3099	5680	54,56%
Total Akumulasi		15	5780	10650	54,27%

Distribusi tanggapan responden terhadap variabel *burnout* yang diukur menggunakan 3 aspek variabel dengan 15 item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada aspek *depersonalisation* dengan perolehan sebesar 53,38%, sedangkan skor persentase tertinggi berada pada aspek *personal accomplishment* dengan perolehan skor 3099 atau sebesar 54,56%. Untuk variabel secara keseluruhan diperoleh skor total sebesar 10650 dari 15 item pernyataan atau 54,27% dari skor idealnya. Nilai skor persentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup baik.



Gambar 3. Garis Kontinum pada *Burnout*

Berdasarkan gambar diatas, 55,24% pegawai yang merasakan *burnout* dengan kategori cukup, sehingga dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap *burnout* pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat masih tergolong cukup. Hasil penelitian terdahulu diperoleh bahwa *burnout* mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Bekerja dimasa transisi bukanlah hal yang mudah dan tidak semua pegawai bisa menyesuaikan diri dengan cepat, atau tidak semua pegawai mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, seringkali pegawai mengalami kelelahan mental, secara psikologis, akibat tugas yang harus selalu siap memberikan pelayanan kepada masyarakat yang akhirnya

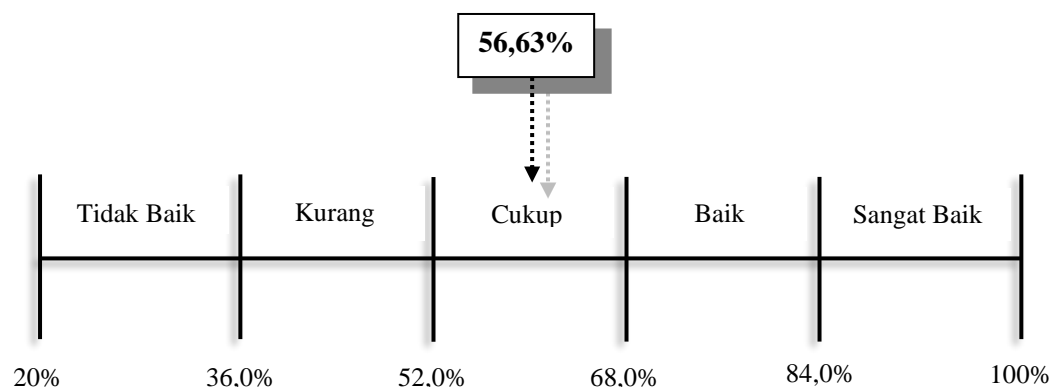
berdampak pada kehilangan minat terhadap pekerjaan dan menurunkan motivasi kerja [7].

Hasil penelitian lainnya diperoleh bahwa *burnout* mempengaruhi motivasi kerja [8]. Maslach, Schaufeli, dan Leiter mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami penipisan atau penurunan emosional, kehilangan motivasi, dan komitmen yang disebabkan dari stres secara emosional, sehingga cepat merasa lelah secara fisik maupun mental dan juga selalu sinis terhadap orang lain[9]. *Burnout* yang terus berjalan tanpa penanganan akan membuat pegawai kelelahan yang berkepanjangan kebosanan, depresi bahkan mengarah pada gangguan psikologus, dan dampaknya pegawai lebih mudah mengeluh, menyahkan orang lain ketika ada masalah, cepat marah, apatis memandang karirnya bahkan ditemukan pegawai yang menarik diri dari lingkungan sosialnya. Berikut adalah tanggapan responden mengenai motivasi.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Motivasi

No	Sub Variabel	Item	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Teori X	6	2360	4260	55,40%
2	Teori Y	9	3671	6390	57,45%
Total Akumulasi		15	6031	10650	56,63%

Distribusi tanggapan responden terhadap variabel motivasi yang diukur menggunakan 2 aspek variabel dengan 15 item pernyataan. Dari hasil tersebut diperoleh skor persentase terendah berada pada aspek teori X dengan skor 2360 perolehan sebesar 55,40%, sedangkan skor persentase tertinggi berada pada aspek teori Y dengan perolehan skor 3671 sebesar 57,45%. Untuk variabel secara keseluruhan diperoleh skor total sebesar 6031 dari 15 item pernyataan atau 56,63% dari skor idealnya. Nilai skor persentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup baik.



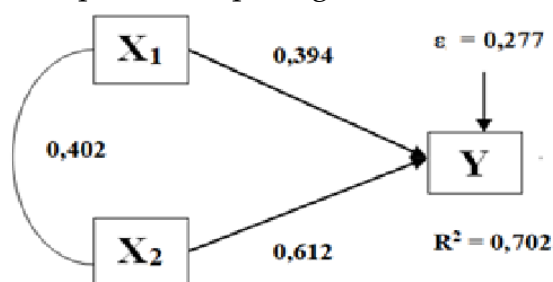
Gambar 4. Garis Kontinum pada Motivasi

Nilai persentase yang didapat sebesar 56,63% tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori cukup, sehingga dapat diketahui bahwa

tanggapan responden terhadap motivasi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Jawa Barat masih tergolong cukup.

Analisis Jalur

Analisis verifikatif dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh lingkungan kerja dan burnout terhadap motivasi dan implikasinya pada kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat, dengan menggunakan metode statistik analisis jalur (*Path Analysis*). Secara visual diagram jalur secara keseluruhan dari variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 5. Analisis Jalur

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \epsilon$$

$$Y = 0,394(X_1) + 0,612(X_2) + 0,277(\epsilon_1)$$

Keterangan:

Y = Motivasi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = *Burnout*

ρ_{yx_1} = koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi

ρ_{yx_2} = koefisien jalur *burnout* terhadap motivasi

ϵ = Pengaruh faktor lain

$r_{x_1x_2}$ = Koefisian korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan lingkungan kerja dengan *burnout*

Tabel 4. Koefisien Jalur pada Variabel Eksogen terhadap Endogen Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,994	2,348		-2,981	,003
Lingkungan kerja (X1)	,442	,055	,394	8,807	,000
<i>Burnout</i> (X2)	,779	,062	,612	12,547	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,394 dan 0,612 menunjukkan nilai koefisien jalur dari lingkungan kerja ($P_{YX_1} = 0,394$) dan *burnout* ($p_{YX_2} = 0,612$) terhadap motivasi pegawai. Setelah mendapat nilai koefisien jalur, selanjutnya mencari nilai koefisien determinasi simultan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (*Rsquare*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	0,723	0,718	2,931360

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari lingkungan kerja dan *burnout* terhadap motivasi, sehingga terlihat bahwa lingkungan kerja dan *burnout* memberikan pengaruh terhadap **kinerja** pegawai sebesar 0,723 atau 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,277 atau 27,7% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian. Sebagai pegawai yang bekerja di sektor pelayanan publik Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat tentunya memiliki peran sentral dalam menjalankan berbagai fungsi pemerintah untuk melayani Masyarakat. Motivasi pegawai sangat penting dalam memastikan pelayanan public yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dan dampak *burnout* memainkan peranan yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. lingkungan kerja yang berdampak positif membuat karyawan mereka terdorong untuk melakukan tugas-tugas mereka [9].

Demikian pula dengan *burnout* yang memiliki potensi besar menurunkan motivasi kerja seperti kehilangan minat terhadap pekerjaan, terjadinya kelelahan fisik dan emosional [10]. Untuk itu perlu memastikan motivasi kerja yang optimal dengan menerapkan strategi pengelolaan lingkungan kerja yang baik dengan menerapkan langkah-langkah pencegahan *burnout* sehingga semua pegawai Bapedda akan dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada Masyarakat dan berkontribusi pada kemajuan dan pembangunan negara.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat pada saat ini sudah tergolong cukup baik, namun demikian untuk lingkungan kerja non fisik masih perlu dengan memperhatikan hubungan diantara sesama rekan kerja sehingga pegawai bisa termotivasi untuk bekerja
2. *Burnout* yang dirasakan tergolong dalam kategori cukup, sehingga Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat perlu untuk meminimalisir kondisi *burnout* yang dirasakan sehingga tidak ada lagi pegawai yang tidak tertarik untuk bekerja optimal dan pesimis terhadap hasil kerja

3. Motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat pada saat ini sudah tergolong cukup baik. Dalam arti pegawai masih menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, kesediaan pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan, kesediaan belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab serta ditunjukkan dengan usaha untuk membuat berbagai keputusan inovatif.
4. Secara simultan lingkungan kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Jawa Barat, dengan total kontribusi sebesar 72,36% yang didominasi oleh *burnout* sebesar 47,15% dan diikuti oleh lingkungan kerja sebesar 25,22% sedangkan sisanya sebesar 27,70% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nur, N. H. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. Banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat.
- [2] Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13143>
- [3] Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Sugiarto, T. JR. S. (2006). Lisrel Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Prakoso, A., Efendi, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor pusat produksi, inspeksi dan sertifikasi hasil perikananProvinsi DKI Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7). 2709-2718.
- [6] Sedarmayanti. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [7] Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1). 8-14. <http://dx.doi.org/10.26594/jkkm.v3.i1.468>
- [8] Nurhastuti, E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- [9] Ciobanu, A., Androniceanu, A., & Lazaroiu, G. (2019). An integrated psychosociological perspective on public employees' motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10(JAN), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00036>
- [10] Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. 397-422.