

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam pembangunan nasional. Tenaga kerja merupakan pelaksana pembangunan untuk mencapai kesejahteraan umum dan kualitas kehidupan yang semakin baik. Oleh karena itu, upaya perlindungan tenaga kerja terhadap bahaya yang dapat timbul selama bekerja merupakan kebutuhan yang sangat mendasar. Dengan perlindungan tersebut diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga gairah/ semangat kerja dapat meningkat dan pada akhirnya produktivitas kerja juga akan meningkat. Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, pada dasarnya bergantung pada kualitas pengelolaan dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karena, organisasi atau perusahaan manapun dan apapun jenis organisasi atau perusahaan sudah pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mendukung setiap aktivitas organisasi atau

perusahaan yang dilakukannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling utama dalam organisasi atau perusahaan. Di zaman yang berkembang pesat saat ini organisasi atau perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen organisasi atau perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam memilih pegawai atau sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disamping faktor lain selain aktiva modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi atau perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang jelas serta di lengkapi dengan sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa di dukungnya sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan sulit untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di pahami sebagai kekuatan yang bersumber pada kemampuan manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan modal dasar suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan produktif dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak bekerja dengan baik dapat merusak produktivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkannya. Menurut para ahli, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari sudut pandang kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan biaya. Para ahli juga mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kemampuan, lingkungan kerja, dan pengaruh sosial. Salah satu contohnya faktor dari lingkungan adalah kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, serta budaya organisasi. Sedangkan faktor yang lainnya adalah dari diri sendiri, seperti pengalaman, kesehatan, karakteristik psikologi, kepribadian dan juga lokus kendali (*locus of control*). Dalam kenyataannya organisasi sering kali dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal, artinya yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun orang lain. Tentunya keduanya berpotensi menimbulkan dampak, baik positif maupun negatif. Dalam hal ini secara internal, *locus* kendali atau *locus of control* dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur oleh perusahaan untuk mengetahui, keadaan dalam diri (*inner*) karyawan untuk memudahkan karyawan dalam membangun kinerja perusahaan menuju ke arah positif.

Menurut Sari (2018;72), *locus of control*, bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya sebagai bentuk berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya

Orang dengan perilaku *locus of control internal* atau lokus kendali internal percaya dan yakin, jika mereka memiliki kemampuan untuk dapat mengendalikan dirinya sebagai penguatan. Orang dengan perilaku *locus of control eksternal* atau lokus kendali eksternal percaya, bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti kesempatan, keberuntungan, atau nasib. Hal tersebut di bawah kendali kekuatan atau situasi luar dugaan.

Locus of control atau lokus kendali adalah sebuah variabel yang biasanya dikaitkan dengan harga diri, kepuasan kerja, dan etika kerja atau kinerja. Lokus kendali memegang peranan penting dalam mengendalikan kinerja seseorang yang dapat diukur dengan kemampuan menangkap peristiwa yang terjadi pada dirinya. Individu dapat memiliki kinerja yang lebih baik jika dikelola dengan baik dan benar.

Rotter dalam Khushk, (2019;94) mendefinisikan, seseorang dengan *locus of control internal* percaya pada kemampuan, pengalaman, dan keterampilannya sendiri yang akan memberinya penghargaan dan pencapaian pada akhirnya. Sedangkan, individu dengan kontrol eksternal percaya pada keberuntungan dan kekuatan orang, karena itu penghargaan dan pencapaian tertinggi ditunjukkan kepada mereka. Banyak penelitian yang telah dilakukan dalam berbagai aspek dan dalam konteks *locus of control* misalnya *Locus of control* dalam perspektif kebahagiaan kerja, stres kerja, tuntutan pekerjaan dan kinerja pekerjaan.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan di Super Indo Bogor, para karyawan kurang percaya diri dalam bekerja, dalam bekerja kurang maksimal, banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Berikut hasil pra survey mengenai *locus of control* yang peneliti lakukan di Super Indo dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 1
 Hasil Pra Survey *locus of control*

No	Indikator	Ya	Tidak
1	Suka bekerja keras dan bertanggung	9	21
2	Memiliki inisiatif yang Tinggi	13	17
3	Berusaha Menemukan pemecahan	14	16
4	Berpikir efektif	16	14
5	Tidak tergantung faktor luar untuk mengontrol usahanya	13	17
6	Suka mencari informasi	12	18

Sumber :Hasil Pra Survey, Peneliti, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan hasil kuisioner pra survey mengenai variabel *Locus of control*, faktor yang menentukan kurangnya *Locus of control* di Super Indo Bogor ini adalah karyawan Super Indo Bogor kurang berusaha atau tidak mengembangkan usahanya dengan alasan takut mengambil resiko yang akan terjadi dalam menjalankan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dijalani tidak mengalami peningkatan dan kurangnya rasa tanggung jawab dari para karyawan.

Masalah psikologis lain yang sering terjadi di dunia kerja dan salah satu factor penghambat kinerja karyawan, serta dapat merugikan organisasi atau perusahaan adalah *Burnout*. Pada dasar nya *Burnout* dapat terjadi pada semua orang baik karyawan pria maupun karyawan wanita. Hal ini terjadi karena setiap manusia mengalami tekanan – tekanan yang di peroleh dalam kehidupan, khusus nya dalam dunia pekerjaan. Menurut Staten (2018;67) *burnout* adalah sebuah keadaan yang melemahkan seseorang sebagai akibat stress yang luar biasa. Jadi Jika keadaan *Burnout* ini dibiarkan berlangsung lama akan menjadi faktor utama dalam menurunnya etos dan semangat kerja karyawan, pada akhirnya mengarah pada peningkatan *absentism* dan *tumover* paad perusahaan. Karyawan yang mengalami *Burnout* menjadi kurang giat dan kurang tertarik pada pekerjaan mereka. Mereka secara emosional merasa Lelah, bersikap masa bodoh, tertekan sehingga dapat

menimbulkan marah dan bosan. Mereka cenderung untuk menemukan kesalahan di semua aspek di lingkungan kerja mereka, termasuk para karyawan yang bereaksi secara negatif terhadap usul atau pendapat dari rekan lain, apabila hal tersebut sampai terjadi tentunya menjadi kerugian bagi perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetia kawan, rasa aman, rasa diterima dan di hargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.

Berikut hasil pra survey *Burnout* yang peneliti lakukan terhadap karyawan PT. Lion Super Indo :

Tabel 2
Hasil Pra Survey *Burnout*.

No.	Pertanyaan	Jawaban		Total Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda pernah merasa kelelahan karena	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
2	Apakah Anda pernah merasa tidak produktif saat	18 (60%)	1 (40%)	3 (100%)
3	Apakah Anda pernah merasa kekurangan motivasi saat bekerja?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100%)

Sumber :Hasil Pra Survey, Peneliti, 2023

Dari tabel diatas karyawan merasa kelelahan karena pekerjaan, kurangan motivasi saat bekerja. Dengan adanya *burnout*, karyawan dalam sebuah perusahaan akan menjadi jenuh dan juga lelah dalam pekerjaan yang dilakukannya karena melakukan pekerjaan secara berulang dan dapat menimbulkan turunnya rasa semangat untuk bekerja. Berdasarkan hasil pra-survei *burnout* tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan mengalami gejala-gejala *burnout*.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai kinerja karyawan. PT. Lion Super Indo, dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan dan manajer, kinerja karyawan Lion Superindo menurun. Banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Banyak karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan. Berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 3

Hasil Pra Survey Kinerja karyawan Lion Superindo

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Anda selalu hadir tepat waktu saat bekerja.?	23 (87,6%)	7 (23,4%)	30 (100%)
2	Apakah hasil pekerjaan Anda mencapai target yang di harapkan.?	15 (50%)	15 (50%)	30 (100%)
3	Apakah kualitas kerja Anda memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100%)

Sumber : Hasil prasurvey, peneliti 2023

Berdasarkan tabel hasil pra survey diatas terhadap 30 responden dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Masih terdapat karyawan yang sering terlambat saat masuk jam kerja, target pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu dan kualitas standar operasional prosedur perusahaan yang belum dijalankan dengan baik.

Selain pra survey diatas hal lain yang menyebabkan terjadinya penurunan data kinerja karyawan adalah absensi karyawan.

Berikut data absensi karyawan Lion Superindo Bogor 2 tahun terakhir :

Tabel 4

Rekapitulasi Absensi karyawan Lion Superindo Bogor Tahun
2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Total	Persentase
		Sakit	Izin	Alpa		
2021	100	23	7	6	36	36%
2022	100	20	9	4	33	33%

Sumber : HRD Lion Superindo Bogor, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat absensi karyawan yang tidak masuk kerja pada tahun 2021 dengan keterangan sakit sebanyak 23 karyawan, dengan keterangan izin 7 karyawan, dan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 6 karyawan dengan total persentase sebanyak 36%. Sedangkan pada tahun 2022 karyawan tidak masuk kerja dengan keterangan sakit sebanyak 20 karyawan, dengan keterangan izin 9 karyawan dan tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 4 karyawan dengan total persentase sebanyak 33% dari total 100 karyawan di PT.LionSuperindo.

Menurut beberapa peneliti terdahulu yang peneliti analisis, terdapat beberapa hasil yang menguatkan asumsi awal penelitian terkait pengaruh *locus of control* dan *Burnout*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Shollih Abdurahman, Ratno Purnomo dan Eling Purwanto Jati (2019;45) menunjukkan hasil, bahwa terdapat pengaruh yang positif dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PDAM Titra Satria Kabupaten Banyumas. Jika *locus of control* karyawan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Genta Rahmadhani, Veni Puspita dan Janusi Waliamin (2023;84) menunjukkan hasil bahwa *Burnout* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak terjadi *burnout* pada pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai.

Super Indo berdiri sejak tahun 1997, tumbuh dan berkembang bersama masyarakat Indonesia melalui kemitraan antara Salim Group, Indonesia dan Ahold Delhaize, Belanda. Gerai Super Indo tersebar di lebih dari 40 kota di Pulau Jawa dan

bagian selatan Sumatera. Didukung lebih dari 9.000 karyawan terlatih, Super Indo menyediakan beragam produk kebutuhan sehari-hari dengan kualitas yang dapat diandalkan, lengkap, harga hemat, dan lokasi toko yang mudah dijangkau. Kesegaran dan kualitas produk selalu dijaga melalui pilihan sumber yang baik dan penanganan dengan standar prosedur operasional yang selalu dipantau. Hal ini menjadikan Super Indo sebagai pilihan tempat berbelanja yang selalu "Lebih Segar", "Lebih Hemat" dan "Lebih Dekat".

Dalam menyediakan produk-produk segar dari sumber yang baik, Super Indo memiliki standar prosedur operasional di semua lini kerja yang terjaga. Sebagai pendukung produk-produk lokal, Super Indo memiliki komitmen untuk memajukan perekonomian lokal dengan bermitra bersama petani lokal, dan memberdayakan UMKM yang menjadi pemasok bagi gerai-gerai Super Indo.

Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Super Indo selalu membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Super Indo selalu mengedepankan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif yang dapat menginspirasi masyarakat luas untuk mengembangkan potensi karier bersama Super Indo. Super Indo yakin bahwa pelayanan kami bukan hanya memberikan pelayanan yang terbaik dan produk-produk yang berkualitas. Namun juga membangun perubahan positif untuk komunitas masyarakat kami dan menjadi tetangga yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey, wawancara yang peneliti lakukan maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugas dan laporan.
2. Karyawan kurang menjalin komunikasi dengan sesama rekan kerja.
3. Karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan.
5. Karyawan merasa kurang produktif saat bekerja.
6. Karyawan merasa tidak mempunyai motivasi saat bekerja.
7. Masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Seperti pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah banyak kemungkinan hubungan yang dapat di pilih sebagai kajian penelitian, sedangkan dalam penelitian ini masih banyak identifikasi masalah lain selain yang di cantumkan. Dengan keterbatasan waktu, tenaga, dan pikiran sehingga penulis membatasi untuk memaparkan dan menjabarkan hal-hal lain yang menjadi identifikasi permasalahan dalam penelitian ini. Namun tidak semua hubungan dikaji agar penelitian ini menjadi lebih fokus, maka dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah Karyawan PT. Lion Superindo Bogor
2. Variabel yang di teliti adalah *Locus of Control* dan *Burnout* sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor ?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor ?

3. Apakah *Locus of Control* dan *Burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sedikit banyak memberikan gambaran pengaruh *Locus of Control* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor. Dari rumusan masalah di atas maka dapat ditentukan tujuan penelitian ilmiah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan *Burnout* secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo Bogor?

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini maka bisa diharapkan menambah wawasan maupun ilmu pengetahuan untuk menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku perkuliahan serta untuk melihat tingkat kemampuan penulis dalam meneliti sebuah masalah.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak jumlah referensi di perpustakaan Universitas Binaniaga Bogor serta menambah pengetahuan dan informasi khususnya untuk mahasiswa program Studi Manajemen yang akan meneliti masalah yang sama.

- c. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi perusahaan PT. Lion Superindo Bogor, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan dan memutuskan kebijakan yang berhubungan dengan *Locus of Control* dan *Burnout* agar dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan masukan bagi mahasiswa Universitas Binaniaga Program Studi Manajemen untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi tiga bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menjelaskan studi Pustaka berkaitan dengan teori kinerja karyawan, *locus of control*, *burnout*, tinjauan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang obyek dan lokasi penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sample, Teknik pengumpulan data, metode pengujian data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai *Locus of Control* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.