

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemirsahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia ialah yang terpenting serta sangat memilih dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu organisai, baik organisasi pemerintah maupun swasta. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki logika, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. seluruh potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Menurut Hamali (2018:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. MSDM akan mengelola atau mengurus bagian kepegawaian, mulai dari pengrekrutan, menyeleksi calon karyawan, menempatkan sesuai menggunakan bidang keahliannya agar efektif dalam bekerja. Selain itu MSDM juga harus mengelola lingkungan kerja yang aman serta memotivasi para pegawainya agar para pegawai merasa betah dan nyaman dalam bekerja.

Menurut Tegar (2019:2) Manajemen sumber daya manusia bisa dipahami menjadi suatu proses dalam organisasi dan bisa juga diartikan sebagai suatu kebijakan (policy),

yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi perihal hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, sehingga pada organisasi tersebut terjadi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan serta efektif guna mencapai beberapa tujuan.

Sinambela (2018:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, bisa penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen sebagai asset utama dalam sebuah perusahaan yang mana tugasnya ialah mengelola agar pegawai melakukan aktivitasnya secara efektif sehingga dapat dicapai tujuan bersama serta mengatur kepegawaian mulai dari perekrutan hingga menetapkan korelasi kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Berikut adalah fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan

disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development* atau *HRD*). Ini merupakan proses pengkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi non finansial adalah penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya.

d. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegritas. Integrasi berarti mencocokkan

keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan. Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi di atas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sehingga anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

B. *Locus Of Control*

1. Pengertian *Locus Of Control*

Istilah *locus of control* muncul dalam teori *social learning* Rotter yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam belajar, salah satunya adalah faktor *expectancy* yang artinya ekspektasi atau harapan seseorang bahwa *reinforcement* akan muncul dalam situasi tertentu. Konsep *expectancy* inilah yang melahirkan istilah *locus of control*.

Locus of control merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal. *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka Narendra, (2018;49). Menurut Sari (2018;98), *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.

Menurut Indriasari & Angreany (2019;64), *locus of control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasannya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari luar

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome*.

2. Karakteristik *Locus of control*

Levenson membagi *locus of control* yang merupakan bagian dari teori atribusi ke dalam tiga faktor, yaitu faktor internal (I), faktor *Powerful others* (P), faktor *Chance* (C)". Berikut penjelasannya :

a. Faktor *Internal* (I)

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri.

b. Faktor *Powerful others* (P)

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian- kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

c. Faktor *Chance* (C)

Merupakan keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang, dan keberuntungan. Levenson menambahkan bahwa faktor I merupakan *locus of control internal* sedangkan faktor

2 dan 3 merupakan *locus of control eksternal*. Dengan demikian pada dasarnya *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

a. *Locus of control Internal*

Locus of control internal yaitu persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Itu artinya bagi orang yang memiliki *locus of control internal* memandang dunia sebagai suatu hal yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut serta di dalamnya. Orang yang “*internal*” pada dasarnya berpandangan bahwa dirinya lah yang menjadi tuan dari nasibnya, orang dengan *locus of control internal* yang tinggi percaya bahwa hasil tergantung pada usaha mereka sendiri.

b. *Locus of control eksternal*

Locus of control eksternal yaitu persepsi atau pandangan bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh faktor dari luar, diantaranya faktor kesempatan, keberuntungan, nasib dan adanya orang lain yang berkuasa. Itu artinya orang yang dengan *eksternal locus of control* akan memandang dunia sebagai hal yang tidak dapat diramalkan.

Menurut Crider perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan *eksternal* adalah sebagai berikut:

a. *Locus of control internal*

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

- b. *Locus of control eksternal*
 - 1) Kurang memiliki inisiatif
 - 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - 3) Kurang mencari informasi
 - 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
 - 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.
- c. Dampak *Locus of control* *Locus of control* adalah suatu teori belajar sosial yang mengacu pada sejauh mana individu merasakan kontrol atas hidup mereka, dan lingkungan. Seseorang dengan *locus of control internal* cenderung lebih bahagia dalam pekerjaan mereka, dan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dibandingkan dengan eksternal. Seseorang akan mencapai kebahagiaan apabila *locus of control* nya seimbang antara internal dan eksternal.
- d. Peningkatan *Locus of control*
 - 1) *Locus of control* dapat ditingkatkan melalui latihan dan faktor kesadaran diri individu sendiri. Penting bagi seseorang untuk memahami keadaan stabil dan labil.
 - 2) Seseorang yang memiliki *locus of control* yang tinggi dikatakan bahwa ia mampu melindungi kondisi mental seseorang, yaitu : *self-esteem* (harga diri) dan *confidence* (percaya diri).
 - 3) Peningkatan *emotional intelligence* dalam *locus of control* kerja individu sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Aspek *Locus of Control*

Levenson menjelaskan bahwa faktor internal merupakan *internal locus of control*, sedangkan faktor *powerful others* dan *chance* merupakan *external locus of*

control. Dengan demikian pada dasarnya *locus of control* terdiri atas dua aspek yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.

- 1) *Internal Locus of Control* Individu dengan *internal locus of control* yakin bahwa kejadian atau peristiwa dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuan dirinya sendiri. Menurut Schultz & Schultz (2005) individu yang memiliki *internal locus of control* percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi peristiwa yang membentuk kehidupan mereka. Selanjutnya Findley & Cooper (1983 dalam Schultz & Schultz, 2005) menambahkan bahwa individu dengan *internal locus of control* lebih berorientasi pada keberhasilan, karena individu dengan *internal locus of control* menganggap perilaku mereka dapat menghasilkan efek positif sehingga individu dengan *internal locus of control* tergolong kedalam *high achiever*.
- 2) *External Locus of Control* *External locus of control* berbanding terbalik dengan *internal locus of control*. Individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kejadian atau peristiwa dalam kehidupannya dipengaruhi oleh hal lain diluar dirinya seperti orang lain, keberuntungan, nasib, dan sebagainya. Schultz & Schultz (2005) mengungkapkan individu dengan *external locus of control* cenderung kurang *independen* serta lebih mungkin menjadi *depresif* dan *stres*. Rotter (dalam Feist, Feist & Robberts, 2013) mengungkapkan individu dengan *external locus of control* yang tinggi cenderung acuh tak acuh dan mudah putus asa. Seligman (1975, dalam Cherniss, 1980) menambahkan individu dengan *external locus of control* lebih rentan mempelajari ketidak berdayaan, akibatnya individu akan cenderung menarik diri dan mudah menyerah dalam menghadapi stres dan frustrasi. Dengan demikian individu cenderung menunjukkan penurunan motivasi hingga berujung kepada burnout akibat dari ketidakberdayaan yang dirasakan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *internal*

locus of control dan *external locus of control*. Individu dengan *internal locus control* meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya merupakan hasil dari usaha yang dilakukannya serta kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa kejadian yang terjadi dalam kehidupannya dipengaruhi oleh orang lain, keberuntungan dan nasib.

3) Ciri-ciri *Internal* dan *External Locus of Control* Crider (1983), dalam Carti, (2013) menjelaskan perbedaan karakteristik antara *internal locus of control* dan *external locus of control*, yaitu:

a. *Internal locus of control*

- 1) Suka bekerja keras
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- 4) Selalu mencoba untuk berpikir efektif
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

b. *External locus of control*

- 1) Kurang memiliki inisiatif
- 2) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- 3) Kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol keberhasilan
- 4) Kurang mencari informasi untuk menyelesaikan masalah Berdasarkan karakteristik yang ada dapat terlihat bahwa individu dengan *internal locus of control* cenderung lebih berusaha dengan keras dan mengandalkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan. Hal sebaliknya ditunjukkan oleh individu dengan *external locus of control* yang lebih banyak

berharap pada keberuntungan dan hanya mengeluarkan sedikit usaha sebagai upaya mencapai tujuannya.

4. Indikator *locus of control*

Menurut Stephen P Robbins dan Timothy A Judge (2015:294) “*Locus of control is the degree to which individuals believe they are in control of what happens to themselves*”. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* Stephen P Robbins dan Timothy A Judge (2015:294) adalah :

1) Indikator *Locus Of Control Internal*

- a) Keyakinan bahwa peristiwa yang dialaminya merupakan hasil dari perilaku dan tindakanya sendiri.
- b) Memiliki kontrol yang baik atas perilakunya sendiri.
- c) Mampu mempengaruhi orang lain.
- d) Percaya bahwa usaha yang dilakukan bisa berhasil.
- e) Aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini.

2) Indikator *Locus Of Control Eksternal*

- a) Keyakinan seseorang bahwa kekuatan orang lain, nasib, dan kesempatan merupakan faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya.
- b) Kurang mengontrol perilakunya.
- c) Dipengaruhi oleh orang lain.
- d) Sering tidak percaya bahwa usahanya yang dapat berhasil.
- e) Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan situasi saat ini

C. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Konsep *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger seorang psikolog klinis yang praktik di New York. Istilah tersebut digunakan pada tahun 1973 dalam jurnal psikologi yang membahas *sindrom burnout*. Istilah *burnout* telah digunakan pada tahun 1960 yang mengacu pada efek dari penyalahgunaan narkoba oleh pengguna kronis. Menurut Mariati dalam Agus & Supartha (2016;49), menjelaskan bahwa “*Burnout* adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stress yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional”. *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 depresi (Hayati & Fitria, 2018).

Menurut Wilcockson dalam Cahyani (2020;84), upaya penanggulangan *burnout* harus dilakukan dari dua sisi yaitu sisi individu dan sisi organisasi. Indikasi menunjukkan awal dari *burnout* adalah perasaan karyawan yang merasa jenuh ataupun kelelahan yang di rasakan karena beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu dan menjadikan seorang karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang menumpuk yang belum terselesaikan dan terkesan berlebihan bagi karyawan, sehingga kekurangan waktu istirahat yang disediakan dan saat berhenti membuat karyawan merasa lelah dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawan supaya terhindar dari masalah *burnout*. Kejenuhan dalam bekerja juga bisa disebabkan karena kurangnya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan sehingga pekerjaan terasa berat dan tidak terselesaikan.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli tentang *burnout* maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan yang muncul sebagai akibat dari tekanan psikis serta situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi yang di tandai dengan adanya kelelahan fisik, mental dan emosional.

2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut beberapa ahli ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut Maslach & Leiter dalam Priansa (2017:266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

a) Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud meliputi apa dan seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks dapat menyebabkan *burnout*.

b) Kekurangan kontrol

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

c) Ketidak cukupan Upah

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, *prestige*, dan keamanan. Namun, ketika hal itu dinilai

belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*..

d) Perselisihan Antar Komunitas

Gangguan dalam komunitas di tempat kerja yang dapat memicu *burnout* yang meliputi konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

e) Tidak Adanya Kejujuran/Keadilan

Ketiadaan keterbukaan meliputi tiga aspek yaitu tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

f) Nilai Konflik

g) Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

Menurut Patel (dalam Eliyana, 2016:174) terdapat tiga kelompok faktor-faktor yang dapat dikaitkan dengan *sindrom burnout*, yaitu faktor demografi, faktor organisasional dan faktor individual atau kepribadian.

a. Faktor Demografi

Faktor demografi ini meliputi:

1. Usia Individu yang berusia dibawah 40 tahun lebih rentan terkena burnout.

Hal ini disebabkan umumnya tenaga kerja yang berusia lebih muda dipenuhi oleh berbagai harapan yang terkadang kurang realistis untuk dicapai, sedangkan tenaga kerja yang berusia lebih tua umumnya matang dan stabil sehingga memiliki harapan yang lebih realistis.

2. Jenis Kelamin Perempuan umumnya lebih sering mengalami kelelahan emosional, sedangkan laki-laki mengalami depersonalisasi. Laki-laki lebih rentan terkena burnout dibanding perempuan. Namun jenis kelamin bukan merupakan prediktor yang signifikan pada proses terjadinya *burnout*.
3. Status Pernikahan Status pernikahan berpengaruh pada burnout. Profesional yang berstatus lajang lebih rentan terhadap *burnout*.
4. Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Tingkat pendidikan dan masa kerja yang semakin tinggi, akan menimbulkan kecenderungan *burnout* dalam diri individu. Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, karena kedua faktor ini akan mempengaruhi harapan individu terhadap organisasi. Ketika harapan tidak tercapai, maka individu memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami *burnout*.

b. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yang menyebabkan terjadinya *burnout* antara lain:

1. Beban Kerja Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dan derajat kesulitan tugas tersebut.
2. Konflik Peran Konflik peran terjadi pada saat adanya tuntutan yang tidak sejalan dengan diri individu.
3. *Ambiguitas* Peran. *Ambiguitas* peran terjadi pada saat individu tidak memiliki informasi yang memadai untuk menyelesaikan kinerja. Adanya beban kerja, konflik peran, *ambiguitas* peran akan membuat individu sulit memenuhi tuntutan yang ada secara kuat sehingga mengalami kelelahan emosional.
4. Dukungan rekan kerja yang kurang
5. Atasan yang tidak mendukung

c. Faktor Individual atau Kepribadian

Faktor individual atau kepribadian yang terkait dengan *burnout* antara lain:

1. Kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*) *Hardiness* dianggap menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Orang yang berprilaku kurang tangguh lebih mudah terkena stres daripada yang berprilaku tangguh (*hardiness*).
2. Locus kontrol yang berorientasi eksternal Individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan dari kekuatan diluar dirinya. Individu ini juga meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi, sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut akan menimbulkan sikap apatis terhadap pekerjaan. Dengan demikian *external locus of control* cenderung lebih mudah terkena *burnout* dibanding dengan individu yang memiliki *internal locus of control*.
3. Perilaku tipe A Ciri-ciri tipe A yaitu memiliki orientasi persaingan prestasi, berjuang melawan waktu dan tidak sabaran. Individu dengan tipe A cenderung lebih mudah terkena *burnout*.
4. Kurangnya kontrol diri Kontrol berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi, keseluruhan ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima secara sosial. Individu yang kurang memiliki kontrol diri lebih mudah terserang *burnout*.
5. Harga diri yang rendah Individu yang memiliki harga diri rendah, ia merasa tertekan di dalam kehidupannya dan merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan menyalahkan diri sendiri atas ketidaksempurnaan dirinya. Ia cenderung tidak percaya diri dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tidak

yakin akan ide-ide yang dimilikinya. Individu yang memiliki harga diri yang rendah lebih mudah terkena *burnout*.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari tekanan pekerjaan, dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, konflik peran dan ambiguitas peran. Sedangkan faktor internal terdiri dari karakteristik/kepribadian, harga diri, usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja.

3. Dimensi-Dimensi *Burnout*.

Menurut *Americam Thoracic Society*, Saleh (2018;98) *Burnout* diklasifikasikan atas 3 dimensi yakni :

a) *Exhaustion* (kelelahan)

Munculnya sikap mencurahkan waktu dan usaha yang berlebihan untuk suatu tugas atau proyek yang tidak dianggap bermanfaat yang pada akhirnya dapat memunculkan perasaan lelah berkepanjangan.

b) *Depersonalization* atau *depersonalisasi*

Merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang secara terus- menerus atau berulang kali yang menganggap di sekitarnya adalah tidak nyata. Terkadang mereka berperilaku sinis kepada rekan kerjanya dan hilangnya sikap empati jika terjadi hal yang tidak diinginkan

c) *Reduced Personal Accomplishment*

Merupakan suatu kecenderungan yang menjadikan pribadi negatif atau penurunan sikap perasaan puas atas pekerjaan yang dilaksanakannya hingga merasa rendahnya kompetisi diri yang dimiliki.

Menurut Maslach dan Leiter dalam Adhiatma & Christianto, (2019;59) diketahui bahwa terdapat 3 dimensi yang mendasari terjadinya *burnout*:

- a. *Exhausted Dimension* atau dimensi kelelahan
- b. *Cynicism Dimension* atau dimensi sinisme
- c. *Inefficacy Dimension* atau dimensi pencapaian

Berdasarkan dimensi-dimensi *burnout* diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi burnout ada 3 yaitu, 1 . *Exhaustion*

2. *Depersonalization*, dan
3. *Reduced personal accomplishment*.

4. Indikator *Burnout*

Priansa (2017;52) mengatakan bahwa burnout yaitu perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar. Indikator dari *burnout*, Priansa (2017;59) adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan fisik,

Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan pekerjaan yang mengalami kelelahan dan mudah sakit disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.

2. Kelelahan dalam emosional,

Ketidakmampuan mengendalikan emosi atau mudahmarah dalam menghadapi keadaan pekerjaan yang ditandai dengan mudah tersinggung karena terjebak dalam suatu pekerjaan.

3. Kelelahan mental,

Ketidakmampuan dalam menghadapi keadaan pekerjaan atau mudah depresi yang diakibatkan oleh tekanan beban kerja yang berlebih.

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri,
ditandai dengan keadaan individu yang tidak pernah merasa puas dengan pekerjaan yang di jalannya.
5. *Depersonalisasi*,
Ditandai dengan jarak individu dengan lingkungan sekitarnya atau bisa dikatakan lebih suka menyendiri.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson dalam Sumardjono & priansa (2018:193)z merupakan segala sesuatu yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan aktivitasnya. Bangun dalam Purwanti & Mardiana (2019:43) kinerja adalah hal yang didapat dari aktivitas yang telah digapai seorang pegawai yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Nawawi dalam Tannady (2017:153) berpendapat bahwa kinerja merupakan target dari melaksanakan aktivitas dengan baik, berupa fisik atau non fisik.

Ruki A. dalam Sudaryo *et al* (2017:205) berpendapat bahwa kinerja merupakan target yang telah digapai individu dalam menjalankan instruksi yang diberikan padanya yang dilandaskan oleh keterampilan, keahlian, kesungguhan dan waktu. Mangkunegara dalam Tannady (2017:153) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah digapai seorang pegawai saat mengerjakan tugas pada tanggung jawab yang telah dibagikan.

Berdasarkan pendapat para ahli kinerja merupakan hasil dari pencapaian individu pada saat melaksanakan tugas – tugas yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengukuran Kinerja

Wibowo (2016:155) mengemukakan bahwa melakukan pengukuran kinerja sangat perlu agar dapat menangkap apakah dalam melaksanakan kinerja dapat diperoleh penyimpangan dari rencana yang ditentukan, kinerja yang dikerjakan berbanding dengan waktu dan target yang ditetapkan, maupun sudah tergapai berbanding pada yang diinginkan. Pengukuran kinerja perlu dilakukan terhadap kinerja nyata serta terukur. Jika kinerja tidak bisa diukur berate kinerja tersebut sulit dikelola.

Dalam pengukuran kinerja hendaklah jelas mengenai apa yang dikatakan penting dan relevan oleh *stakeholders* dan pelanggan. Pengukuran kinerja bisa dikerjakan dengan cara : pastikan syarat yang diharapkan sudah terlaksana; mengusahakan standar kinerja supaya tercipta perbedaan; mengusahakan jarak pada individu agar memonitor tingkat kinerja; menjauhi akibat dari turunnya kualitas; mengelola *feedback* agar dapat terdorongnya usaha perbaikan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:156) syarat dalam melakukan pengukuran kinerja yaitu : perlu memahami mengenai ukuran atau gambaran kinerja; memiliki kesadaran mengenai format skala dan instrumennya; saat kondisi meninjau perilaku dan kinerja yang sangat diperlukan individu; dan hendaklah termotivasi supaya pekerjaan rating dapat dilakukan secara sadar.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Simanjuntak dalam Tannady, H (2017:154) berpendapat mengenai tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan

Segala hal yang berkenaan, semangat kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana pendukung. Berkenaan mengenai lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal lain yang berkaitan dengan ketentraman karyawan (gaji, jaminan social, keamanan kerja).

3. Supra sarana

Berkenaan mengenai pertimbangan pemerintah dan jalinan Industrial manajemen.

Mathis dan Jackson dalam Tannady (2017:155) membahas tentang kinerja karyawan maka tidak leps dari berbagai macam faktor yang ikut serta di antaranya :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan berlaku pada kecakapan potensi (IQ) serta kecakapn *reality* yang berarti karyawan memiliki IQ diatas rata – rata melalui Pendidikan yang memuaskan untuk jabatannya serta pandai saat melakukan aktivitas biasanya sehingga dimudahkan dalam menggapai kinerja yang diinginkan.

b. Faktor motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:67) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai daalm menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologis (siap secara

mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Menurut Yusanto (2016:167) motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robert Bacal (2015:153) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah diterapkan. Tanpa indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan atau ketidakberhasilan) kebijakan atau program kegiatan kinerja organisasi atau unit pelaksanaannya. Sedarmayanti (2017:35) menyatakan bahwa secara umum, indikator kinerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh beberapa pihak yang terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.

c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut Robbins (2016:260) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal, mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

c. *Timeline*

Timeline adalah ketepatan waktu yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas.

d. Pelaksanaan tugas

Keahlian dari pencapaian suatu kerja yang dilakukan untuk memberikan suatu yang diharapkan, juga untuk menilai seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Azzahra, Amalia, 2022. Al-Muamalat: Jurnal Ekonomi Syariah, <u>Vol 14, No 3 (2022)</u> ISSN (e-ISSN): 2086-3225 (2716-0610) DOI: 10.15575/am	Pengaruh <i>Locus of Control Internal</i> dan <i>Burnout Condition</i> terhadap kinerja pegawai pada PT Tech Mayantara Asia.	Regresi linier berganda.	<i>Locus Of Control Internal</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, <i>Burnout Condition</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan <i>Locus Of Control Internal</i> dan <i>Burnout Condition</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2	Nurul Fa'izah,, K.A. Rahman, 2022, Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL) Vol 04 No1 Hal 1 - 19 ISSN 2686-3596 (online) DOI: https://online-journal.unja.ac.id/IDEAL/article/view/17042	Pengaruh Internal Locus of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout Guru Honorer Sekolah dengan Job Stress sebagai Variabel Moderasi	Analisa SEM	Tidak terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh <i>Internal Locus of Control</i> terhadap <i>burnout</i> pada guru honorer Pamenang Selatan. Namun terdapat pengaruh Variabel Job Stress dalam memediasi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>burnout</i> pada guru honorer Pamenang Selatan
3.	Okte Citra Indriawati, Hidayatus Sya'diyah, Dhian Satya Rachmawati , A.V. Sri,2022, CENDEKIA UTAMA, Vol 11, No 1 Maret, 2022 P-ISSN 2252-8865 E-ISSN 2598-4217 DOI: https://doi.org/10.31596/jcu.v2i4.105	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian <i>Burnout Syndrome</i> Perawat Di RS Darmo Surabaya	Regresi linier berganda	Perawat RS Darmo Surabaya sebagian besar mengalami <i>burnout syndrome</i>

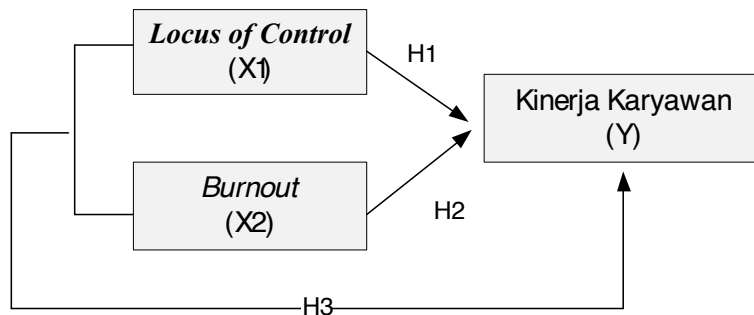
No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Assoc. Prof. Murat BOLELLI, 2022, International Journal of Management Economics and Business, Vol. 18, No. 4, 2022 Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 18, Sayı 4, 2022, ISSN:2147-9208 E-ISSN:2147-9194 http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.1025819	<i>The Influence Of Psychological Capital On Burnout: Moderating Effect Of Locus Of Control</i>	Regresi linier berganda.	<i>Self-efficacy has a significant and positive effect on all dimensions of burnout, optimism and resilience has a negative effect on emotional exhaustion and depersonalization dimensions of burnout, all PsyCap components has a significant and positive effect on reduced personal accomplishment and external LoC is found to moderate the relationship between PsyCap and burnout. Implications of the results are discussed and future research areas are suggested.</i>
5.	Jorif, Darien C., 2018 ProQuest LLC (2018) ISBN: 978-0-4386-7062-4	<i>The Perception of Locus of Control and Burnout in Professional School Support Staff Working with Special Education Students</i>	Smart PLS	<i>Internal locus of control is associated with decreased burnout in the subscales of emotional exhaustion and depersonalization.</i>
6.	Kristi, Fransiska Kethy Sha, 2018, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 21 No 2 (2018) ISSN : 08545995 EISSN : 2549967X Education, https://repository.uksw.edu/handle/123456789/16729	Hubungan antara <i>Locus of Control</i> dengan <i>Burnout</i> pada Karyawan Produksi di PT. Semacom Integrated Bogor	Regresi Linier Berganda.	Hubungan positif yang signifikan antara <i>locus of control eksternal</i> dengan <i>burnout</i> pada karyawan produksi PT. Semacom Integrated Bogor

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Ruhaida. 2018 Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, Vol. 4 No. 2 (2018): November 23(1), 164–174 P-ISSN : 20850328 E-ISSN : 26849305 DOI: 10.31289/jab.v4i2	Hubungan <i>Locus of Control Internal</i> Terhadap <i>Burnout</i> pada Karyawan di PT Golden Victory Source	Regresi Linier Berganda	Ada hubungan negative antara <i>locus of control</i> dengan <i>burnout</i>
8	Iwan Restu Ary, 2019 Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8(1):30, Online ISSN: 2302-8912 DOI:10.24843/EJMU NUD.2019.v08.i01.p02	Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)	Regresi Linier Berganda	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Darmilisani, 2021, Journal of Community Research and Service, Volume 5 Number 2 p-ISSN: 2549-1849 e-ISSN: 2549-3434 DOI: https://doi.org/10.24114/jcrs.v5i2.30357	Analisis Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan	Regresi Linier Berganda	(<i>Locus of control internal</i> dan eksternal) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10.	Mawahdania, 2022 Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 4(1), 44–54. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review, 4(1), 44–54. <u>E-ISSN: 2716-0092</u> DOI: https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.109	Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat Provinsi Gorontalo	Regresi liner berganda	Locus of control internal dan eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Gorontalo

E. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variable *independent* yaitu *Locus of Control* dan (X_1), *Burnout* (X_2) dan memiliki variable *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017;58) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan uraian diatas pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh *Locus of Control Internal* dan *Burnout Condition* terhadap kinerja pegawai pada PT Tech Mayantara Asia, yang dijelaskan oleh Azzahra, Amalia, Tahun 2022, dalam hasil pengujiannya, *Locus Of Control Internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Burnout Condition* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan *Locus Of Control Internal* dan *Burnout Condition* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : Terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan PT. Lion Super Indo

2. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian *Burnout Syndrome* Perawat Di RS Darmo Surabaya, yang dijelaskan oleh Okte Citra Indiawati, Hidayatus Sya'diyah, Dhian Satya Rachmawati , A.V. Sri, Tahun 2022, dalam hasil pengujiannya, Perawat RS Darmo Surabaya sebagian besar mengalami *burnout syndrome*.

H2 = Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Lion Super Indo.

3. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Hubungan antara *Locus of Control* dengan *Burnout* pada Karyawan Produksi di PT. Semacom Integrated Bogor, yang dijelaskan oleh Kristi, Fransiska Kethy Sha, Tahun 2018, dalam hasil pengujiannya, Hubungan

positif yang signifikan antara *locus of control eksternal* dengan *burnout* pada karyawan produksi PT. Semacom Integrated Bogor.

H3 = Terdapat pengaruh *Locus Of Control* dan *Burnout* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Super Indo.