

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen SDM.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Handoko (2014) manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu maupun organisasi.

Untuk menjalankan perencanaan dan pengelolaan dengan baik, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang tentunya memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sering kali karyawan merasa jenuh (*burnout*) dalam bekerja. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Faktor yang mempengaruhi *burnout* pada karyawan sangatlah beragam, agar penelitian ini lebih efektif, efisien, terarah dan dapat dikaji lebih mendalam maka diperlukan pembatasan masalah. Pemilihan masalah dalam penelitian ini berdasarkan perilaku karyawan dan lingkungan sekitar yaitu mengenai *self efficacy*, *locus of control*, lingkungan kerja dan efektivitas kepemimpinan.

Menurut Maslach & Schaufeli *dalam* Windari (2019) *burnout* merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Pendapat lain mengatakan *burnout* sebagai keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, biasanya seseorang menjadi cenderung menjaga jarak dengan klien atau bersikap sinis terhadap mereka (Pangesti, 2012).

Menurut Bandura *dalam* Sunaryo (2017) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisir, mengontrol, dan melaksanakan serangkaian tingkah laku untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.

Locus of control menurut Erdogan *dalam* Indriasari & Anggreany (2020) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.

Menurut Sunyoto *dalam* Panjaitan (2017) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal *stakeholders* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka (Wijayanto, 2017)

Menurut Wirawan (2013) efektivitas kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan, mempengaruhi, dan memberi motivasi dalam suatu organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dengan tepat waktu.

Menurut Andika, Widjarnako & Ahmad (2019) Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan

situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Penelitian mengenai *burnout* telah dilakukan oleh Tanjung (2016) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosi, *burnout* dan dukungan sosial terhadap kinerja tugas guru PAUD di Cilandak Jakarta Selatan. Mardiyanti (2017) dengan judul Hubungan antara kontrol diri dengan *burnout* pada pegawai bank Jateng cabang Ungaran. Hayati & Fitria (2018) mengenai Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar medan. Junaidi, Ikhrum & Hardiyono (2019) dengan judul Pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara (PLN) area Makassar Selatan. Wirati, Wati & Saraswati (2020) dengan judul Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

Tetapi dari penelitian di atas, belum ada yang meneliti burnout dari pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, lingkungan kerja, dan efektivitas kepemimpinan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: ” PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV.DERMAGA MULIA ABADI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Dermaga Mulia Abadi?
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Dermaga Mulia Abadi?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi?
4. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi.
4. Untuk Mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

- A. Bagi peneliti
 1. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1.
 2. Memberi referensi kepada adik tingkat yang akan sampai pada tahap penyusunan skripsi di tahun yang akan datang.
 3. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah - masalah yang dihadapi oleh lembaga/ yayasan/ perusahaan seperti masalah *burnout* kerja pada CV. Dermaga Mulia Abadi.

B. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi CV. Dermaga Mulia Abadi dalam upayameningkatkan kepuasan kerja karyawan.