

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori berisikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan rumusan masalah. Landasan teori memuat teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang objek yang akan diteliti.

2.1.1 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), 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), 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.

Menurut Yanuar dan Hary *dalam* Cahyani (2020) mengemukakan bahwa Indikator dari *burnout* 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.

2.1.2 Self Efficacy

Efficacy adalah penilaian diri. *Efficacy* ini berbeda dengan *aspiracy* (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan *efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Contohnya adalah seorang dokter ahli bedah, pasti mempunyai ekspektasi *efficacy* yang tinggi, bahwa dirinya mampu melaksanakan operasi tumor sesuai dengan standar professional. Namun ekspektasi hasilnya bisa rendah, karena hasil operasi itu sangat tergantung

kepada daya tahan jantung pasien, keaslian obat antibiotik, sterilitas dan infeksi, dan sebagainya.

Self efficacy diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek dari teori kognitif sosial. Bandura *dalam* Sofiyah & Kurniawan (2019), memiliki konsep bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi dan mengubah perilaku individu. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu maupun kepercayaan dirinya dalam menghadapi sesuatu dan dapat atau tidaknya individu dalam menyelesaikan masalah atau tugas yang diberikan secara efektif. Secara umum *self efficacy* memiliki pengertian menurut Omrod *dalam* Jatisunda (2017) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, Bandura menyimpulkan *self efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuan dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan itu dengan hasil yang diharapkan.

Robbins *dalam* Mumu (2018) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang ia miliki untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Semakin seseorang mempunyai *self efficacy* yang rendah, maka individu tersebut mempunyai kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Jika individu memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri, dan yakin terhadap keberhasilan yang akan dicapai, hal tersebut akan membuat individu bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kerja yang terbaik.

Menurut Bandura *dalam* Jauharotunisa (2019), proses psikologis dalam *self-efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasi, afeksi dan proses pemilihan/seleksi.

a. Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang *self-efficacy* nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan. Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh penilaian akan kemampuan diri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya.

b. Proses Motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan.

c. Proses Afektif

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self-efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh

dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi.

d. Proses Seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka.

Menurut Bandura dalam Amaliatunnisa (2020), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimesi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

6. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.1.3 Locus Of Control

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) ini pertama kali dikemukakan oleh Julian B Rotter pada tahun 1996 atas dasar teori belajar sosial yang memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu lainnya.

Menurut Ghufron dan Risnawita (2014:65), mendefinisikan bahwa locus of control atau lokus pengendalian yang merupakan keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015:16), menyatakan bahwa *locus of control* adalah tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah pengendalian terhadap diri seseorang atas keyakinannya mengenai keberhasilan dirinya sendiri.

Dalam Jaya (2021) Pembentukan faktor *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Dari beberapa penelitian dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seseorang individu yaitu:

1. Faktor Keluarga

Menurut M. Nur Ghufron dan Rini Risnawati (2014:70) lingkungan keluarga tempat seseorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh terhadap *locus of control* yang dimilikinya. Orang tua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan disini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat Pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda. Dalam lingkungan otokratis dimana pelaku dibawah kontrol yang ketat, anak-anak tumbuh sebagai orang yang

pemalu, suka bergantung (*locus of control* eksternal). Di sisi yang lain, mengamati bahwa anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan yang demokratis, mengembangkan rasa individualisme yang kuat menjadi mandiri, dominan memiliki keterampilan interaksi sosial, percaya diri, dan rasa ingin tahu yang besar (*locus of control* internal).

2. Faktor Motivasi

Menurut Forte kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang, *reward* dan *punishment* juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3. Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberi efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir. Aspek ini sangat berpengaruh dalam pembentukan *locus of control* internal maupun eksternal pada anak. Mereka akan merasa bahwa dirinya lah yang menguasai *reinforcement*. Pernyataan tersebut telah dikemukakan pertama kali oleh Julian Rotter yang menyatakan bahwa lingkungan memberi respon atau reaksi pada saat yang tepat terhadap tingkah laku individu terhadap dirinya sendiri. Individu yang cenderung pada *locus of control* internal dibesarkan dalam lingkungan yang penuh kehangatan dan demokratis, sedangkan individu yang cenderung berorientasi pada *locus of control* eksternal dibesarkan dari lingkungan yang banyak menerapkan hukuman fisik, hukuman afektif, dan pengurangan hak-hak istimewa.

Selain faktor lingkungan sosial, perkembangan *locus of control* kearah internal terjadi dengan berkembangnya usia seseorang. Semakin dewasa usia paruh baya, hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap model- modelpenalaran logis yang menyangkut sebab akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatar belakanginya (Ghufron & Risnawita 2014:70).

Adapun indikator *locus of control* dalam Subhan, Saleh & Sapiri (2019) sebagaiberikut:

1. Suka bekerja keras

Karyawan memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja keras dalam pekerjaan yang dia lakukan dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaanyang dia kerjaan.

2. Memiliki inisiatif yang tinggi

Karyawan harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukanpekerjaannya.

3. Berorientasi pada pemecahan masalah

Fokus yang diambil karyawan harus berorientasi pada pemecahan masalah yang sekiranya akan dia hadapi di kemudian hari, karyawan harus mampu mengatur pekerjaannya supaya tercapai hasil yang diinginkan.

4. Berusaha

Pegawai pada CV.Dermaga Mulia Abadi harus memiliki mindset bahwasaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

5. Stabil

Karyawan pada CV. Dermaga Mulia Abadi harus memiliki motivasi untuk terus selalu mencoba berfikir seefektif mungkin dengan memberikan hasil

kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan 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.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

a. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.5 Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Vroom et.al *dalam* Sari (2020), efektivitas kepemimpinan adalah memilih keputusan yang tepat dan membolehkan partisipasi pengikutnya secara optimal. Terdapat lima bentuk pengambilan keputusan, yaitu berbagai model : keputusan, konsultasi secara individual, konsultasi kelompok, pemimpin sebagai fasilitator, dan delegasi.

Dijelaskan oleh Siagian *dalam* Fatkhurrohman (2017) efektivitas kepemimpinan seseorang diukur oleh kecekatan, kemahiran, dan kemampuannya dalam mengambil keputusan yang rasional, logis,

berdasarkan daya pikir yang kreatif dan inovatif, digabung dengan pendekatan intuitif dengan memanfaatkan berbagai pelajaran yang diperoleh dari pengalaman.

Adapun indikator - indikator dalam efektivitas kepemimpinan :

- (1) keberhasilan menyusun perencanaan dan penjadwalan program pelatihan.
- (2) keberhasilan mengkoordinasikan program pelatihan.
- (3) keberhasilan dalam menyediakan sumber daya yang diperlukan program pelatihan.
- (4) keberhasilan dalam mengatasi hambatan program pelatihan, dan
- (5) keberhasilan dalam pencapaian hasil pelatihan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja (Aoliso & Lao, 2018).

Menurut Robbinson *dalam* Aoliso & Lao (2018), indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaankerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Review Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dari beberapa penelitian yang telah ada sebelumnya untuk menyusun kerangka pikir penelitian dan dapat mengembangkan penelitian selanjutnya.

Penelitian yang berjudul Pengaruh kecerdasan emosi, *burnout* dan dukungan sosial terhadap kinerja tugas guru PAUD di Cilandak Jakarta Selatan oleh Naily Tanjung (2016) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kecerdasan emosi, *burnout* dan dukungan sosial terhadap kinerja tugas guru PAUD khususnya yang berada di wilayah Cilandak Jakarta

Selatan. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kecerdasan emosi, *burnout* dan dukungan sosial terhadap kinerja tugas guru PAUD di Cilandak Jakarta Selatan. Adapun hasil dari koefisien regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kesadaran diri, pengendalian diri, empati, dukungan emosi, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan jaringan terhadap kinerja tugas guru PAUD di Cilandak Jakarta Selatan.

Penelitian yang berjudul Hubungan antara kontrol diri dengan *burnout* pada pegawai bank Jateng cabang Ungaran oleh Annisa Tri Mardiyanti (2017) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan *burnout* pada pegawai bank. Metode kuantitatif dipilih sebagai metode dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel studi populasi. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi momen produk. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kontrol diri dengan *burnout* pada pegawai bank.

Penelitian yang dilakukan oleh Swasti, Ekowati, Rahmawati (2017) berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada wanita bekerja di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada wanita bekerja di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analisis korelatif. Sampel dipilih secara *simple random sampling*. Hasil analisis diketahui bahwa 55% responden mengalami *burnout* ringan dan 42,5% lainnya mengalami *burnout* sedang. *Burnout* pada wanita bekerja di Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, penghasilan, dan jam bekerja.

Penelitian selanjutnya diteliti oleh Isra Hayati & Suci Fitria (2018) berjudul pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-

Munawar Medan tujuannya untuk mengetahui pengaruh dari *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El- Munawar Medan. Penelitian ini menggunakan metode Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi, dengan jumlah sampel sebanyak 15 responden yang ditentukan dengan teknik *non probability sampling* sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk BMT El-Munawar Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

Junaidin, Andi Aiyul Ikham & Hardiyono (2019) Penelitian ini berjudul pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara (PLN) area Makassar Selatan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* dan kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang dilaksanakan pada karyawan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menjelaskan kedudukan variabel- variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh *burnout*.

Ni Putu Raka Wirati, Ni Made Nopita Wati & Ni Luh Gede Intan Saraswati (2020) Penelitian ini berjudul hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout* perawat dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Wangaya

Denpasar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*, dengan sampel perawat pelaksana yang berjumlah sebanyak 165 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja kuat sebanyak 95 orang (57,6%), sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang sebanyak 85 orang (51,5%) dan ada hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana ($p=0,000$).

Penelitian selanjutnya berjudul pengaruh pelatihan *emotional intelligence* terhadap *burnout* pada petugas kepolisian yang diteliti oleh Akhmad Khunaefi Muarif & Maria Goretti Adiyanti (2020). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan *emotional intelligence* dalam mereduksi *burnout*. Metode penelitian ini menggunakan eksperimen dengan desain *Untreatedpretest- posttest control group*. Hasil uji hipotesis penelitian ini berdasarkan hasil *Independent sample t-test gain score*, ($t = -2.281; p 0.036$), (p kurang dari 0.05) terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Penelitian ini berjudul hubungan antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah dengan *burnout* pada guru SMP di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah. Diteliti oleh Rizki Zuharudin Alamsyah & Siti Mulyani (2020) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah dengan *burnout*. Dengan menggunakan metode kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS 16.00 for windows. Hasilnya menunjukkan bahwa secara variabel iklim organisasi sekolah bersama-sama tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi- dimensi iklim organisasi sekolah terhadap *burnout*.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki self-efficacy tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Maulina (2017) mengenai pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat rumah sakit TGK.Fakinah Banda Aceh menjelaskan bahwa Variabel self efficacy, berdasarkan analisis regresi, terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (H5).

Kondisi ini mengartikan bahwa semakin kuatnya self efficacy diterapkan ternyata berpengaruh kepada semakin meningkatnya kepuasan kerja pada Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. Namun, bila dikaitkan dengan kinerja perawat, hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara self efficacy dengan kinerja perawat (H6). Hal ini bermakna bahwa penggunaan self efficacy juga tidak dapat membawa dampak positif pada kinerja perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh.

Berdasarkan gambaran di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa terdapat peranan variable self efficacy dalam model penelitian ini pada Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh dalam hal meningkatkan kepuasan kerja, namun tidak berperan dalam peningkatan kinerja perawat.

2.3.2 Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Locus of control perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Pegawai yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Dengan begitu akan memberikan kepuasan kerja bagi para pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2018) mengenai keterkaitan pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara locus of control terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satua badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. Jika seorang pegawai memiliki locus of control yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Dengan begitu para pegawai akan merasakan kepuasandidalam bekerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Dalam bekerja pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih,tidak bising, tenang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal (Lewa dan Subowo,2005:131).

Penelitian yang dilakukan Aoliso & Lao (2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (PERSERO) kantor cabang Kupang memberikan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Taspen Cabang Kupang, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Variabel independen dalam hal itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi variabel dependen atau kepuasan kerja berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh 30 responden.

Dengan demikian lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen harus membuat lingkungan kerja sebaik mungkin untuk menciptakan kenyamanan sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik pula guna meningkatkan setiap program kerja telaksana dengan baik dan mencapai target visi dan misi perusahaan.

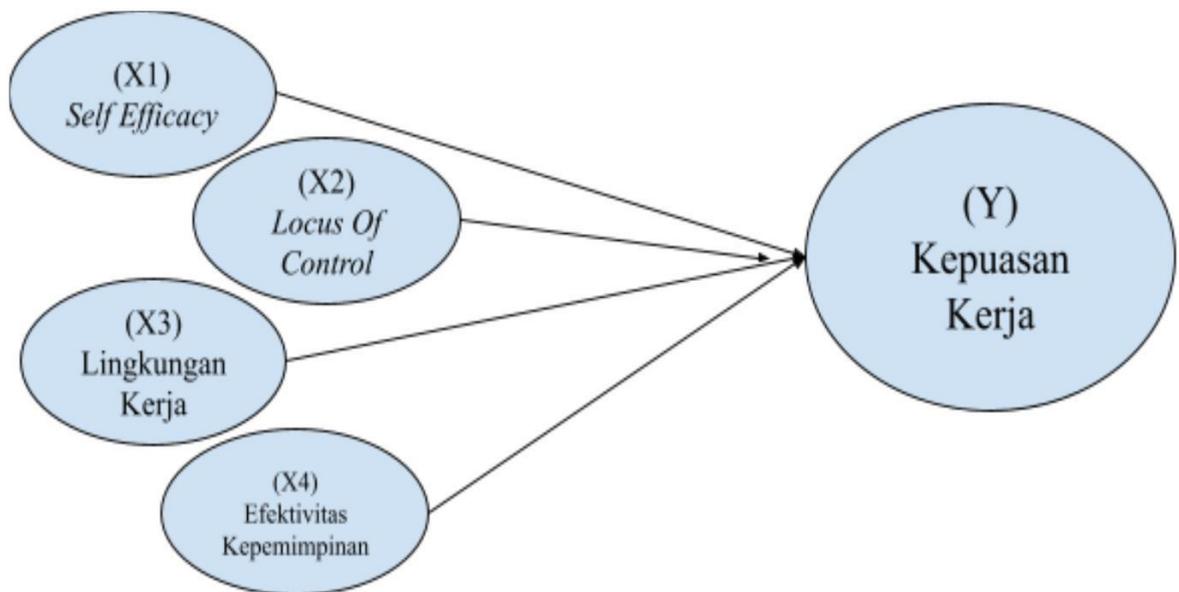
2.3.4 Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nawawi dalam Ekaningtyas (2019) Kepemimpinan dalam konteks organisasi dapat dipandang sebagai kemampuan seseorang mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan - kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dalam konteks struktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang - orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokoknya.

Penelitian oleh Ekaningtyas (2019) mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara efektivitas kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Fikir

Berikut bagan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Di Olah Penulis

2.4.1 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti kurang dan *thesis* berarti pendapat. Dapat diartikan bahwa hipotesis adalah pendapat yang kurang, maksudnya bahwa hipotesis ini merupakan pendapat atau pernyataan yang masih belum tentu kebenarannya, masih harus diuji lebih dulu dan karenanya bersifat sementara atau dugaan awal (Kriyantoro, 2014:28)

Menurut para ahli dalam siregar (2010:151) yang menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.

Menurut para ahli dalam siregar (2010:151) yang menafsirkan arti hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji kebenarannya.

Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan diatas, Adapun penulisan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh Efektivitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.