

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sukses atau gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, pada dasarnya bergantung pada kememadaian kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karenanya organisasi atau perusahaan manapun, dan apapun bentuk serta jenisnya sudah pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung setiap aktivitas yang dilakukannya, karena sumber daya manusia merupakan asset utama perusahaan. Dengan SDM yang berkualitas, perusahaan atau organisasi berpeluang besar untuk dapat beroperasi dengan baik sesuai perencanaan yang telah ditetapkan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan, bahwa sumber daya manusia adalah hasil rancangan dari berbagai dida formal yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menjamin penggunaan dari kemampuan manusia secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sesuai dengan keinginan. Bidang ilmu dan seni yang dapat memaksimalkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tersebut yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu suatu sistem manajerial untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia secara efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain berhubungan dan menangani masalah

keterampilan dan keahlian, sumber daya manusia bertujuan membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang terbaik.

Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh situasi dan kondisi, baik dari lingkungan (eksternal) ataupun dari diri mereka sendiri (internal). Contoh faktor-faktor yang berasal dari ruang lingkup lingkungan dalam adalah kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, serta budaya organisasi. Sedangkan faktor lainnya yaitu dari diri sendiri, seperti pengalaman, kesehatan, karakteristik psikologis, dan kepribadian dan juga lokus kendali (*locus of control*). Dalam kenyataannya organisasi seringkali dihadapkan dengan berbagai permasalahan, baik internal maupun eksternal, artinya yang berasal dari dalam diri seseorang ataupun orang lain. Tentunya keduanya berpotensi menimbulkan dampak, baik positif atau negative. Dalam hal ini, secara internal, lokus 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 (Nurul, 2016).

Kreitner & Kinichi (2008) menyatakan, bahwa *locus of control internal* atau lokus kendali internal diyakini berasal dari aktivitas diri seseorang, sedangkan *locus of control eksternal* atau lokus kendali eksternal mempersepsikan, bahwa keberhasilan atau kesuksesan yang dicapai dikendalikan oleh keadaan sekitarnya. Dimensi *internal eksternal locus of control* dari Rotter berfokus pada strategi untuk mencapai tujuan tanpa memperhatikan asal dari tujuan tersebut. Bagi orang-orang yang dominan dengan *internal locus of control* atau lokus kendali internal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diprediksi, dan perilaku individu

turut berperan di dalamnya. Pada pihak lain, individu dengan *eksternal locus of control* atau lokus kendali eksternal akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diprediksi, dan tindakan individu tidak akan berperan dalam mencapai tujuan. Baron dan Byrne (2003) juga menemukan bahwa orang yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi lebih mungkin untuk membantu daripada mereka yang memiliki *locus of control internal* yang rendah. Begitupun sebaliknya, orang-orang yang cenderung memiliki *locus of control eksternal* dan tidak memberikan bantuan akan menganggap tindakan yang diambil tidak relevan karena peristiwa yang terjadi merupakan akibat dari faktor eksternal seperti keberuntungan, nasib, dan faktor lain di luar kemampuan individu yang tidak terkendali lainnya.

Rotter dalam Wur dan Rini tahun 2013 mengatakan, 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 berada di bawah kendali kekuatan atau situasi di luar dugaan. *Locus of control* atau lokus kendali adalah sebuah variabel yang biasanya dikaitkan dengan harga diri, kepuasan kerja, 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.

Masalah psikologis lain yang krusial dalam dunia kerja dan sering dianggap penghambat laju kinerja dari karyawan, bahkan pada akhirnya merugikan perusahaan adalah *burnout*. *Burnout* sering muncul di dunia kerja karena rutinitas dan tekanan yang tinggi dalam kehidupan sehari-hari. *Burnout* merupakan gejala kelelahan fisik, emosi, sikap dan perilaku, perasaan tidak puas terhadap diri sendiri dan ketidakpercayaan akan kemampuan seseorang serta kurangnya keinginan untuk berprestasi yang timbul akibat terjadinya stres kerja yang berkepanjangan, reaksi terhadap keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon terhadap stresor interpersonal dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan, termasuk menyebabkan rendahnya atau menurunnya kinerja karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami pegawai maka semakin besar kemungkinan pegawai akan mengalami *burnout* dan kinerja pegawai akan kurang optimal. Para peneliti telah menghubungkan kelelahan dengan berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, hubungan rumah tangga dan sosial yang buruk, peningkatan pergantian dan ketidakhadiran. Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah hasil paling umum dari stress kerja dan beban kerja. Gejala spesifik dari kelelahan kerja termasuk depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang buruk, ketidakpuasan, ketidakhadiran, dan sakit.

Menurut beberapa penelitian terdahulu yang peneliti analisis, terdapat beberapa hasil yang menguatkan asumsi awal peneliti terkait pengaruh *locus of control internal* dan *burnout condition*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Herrera (2013) menunjukkan hasil, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari

locus of control dan *burn out* terhadap kinerja karyawan PT Pratapa Nirmala Semarang. Munculnya gejala *burnout* pada karyawan-karyawan tersebut, berpotensi menyebabkan rendahnya motivasi untuk berprestasi. Hal ini biasanya timbul jika karyawan hanya melakukan pekerjaan kecil berulang-ulang seperti sebuah mesin.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih subjek atau lokasi penelitian pada sebuah perusahaan swasta yang berlokasi di Bandung, yaitu PT Tech Mayantara Asia yang bergerak di bidang Teknologi dan Informasi (IT). Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara dengan Ibu Irene Rosnovian Widiastuti yang menjabat sebagai Direktur di perusahaan PT Tech Mayantara Asia, peneliti mendapatkan informasi dan data terkait dengan kinerja para pegawai selama 3 tahun terakhir yakni 2019 – 2021 pada perusahaan yang dipimpinnya. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan perbandingan antara target dengan realisasi *project* yang berhasil dikerjakan pertahun oleh perusahaan dimaksud.

Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Pegawai PT Tech Mayantara Asia Tahun 2019 - 2021

Tahun	Target Jumlah Project	Realisasi Project	Persentase Target dengan Realisasi (Persen)	Keterangan
2019	20	15 Project	75	<i>Under target</i>
2020	20	14 Project	70	Menurun dan <i>under target</i>
2021	20	15 Project	75	<i>Under target</i>

Sumber : PT Tech Mayantara Tahun 2021 (di olah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat terlihat bahwa *project* yang diselesaikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan jumlah *project* yang ditargetkan. Hal ini

mengindikasikan, bahwa kinerja pegawai perusahaan dalam 3 (tiga) tahun terakhir tidak maksimal.

Melihat fenomena tersebut, peneliti menduga bahwa tidak maksimalnya kinerja pegawai perusahaan tersebut disebabkan oleh *locus of control internal* dan *burnout condition* yang dialami oleh para pegawai. Untuk memperkuat dugaan tersebut peneliti menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 12 pegawai PT Tech Mayantara Asia. Berikut hasil kuesioner pra penelitian tersebut.

**Tabel 1.2 Tanggapan Responden Pra Penelitian tentang
Locus of Control dan *Burnout* Karyawan-Karyawati
PT Tech Mayantara Asia**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya tidak fokus dalam pekerjaan karena merasa dalam tekanan.	8	4
2.	Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.	5	7
3.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan.	8	4
4.	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir hari kerja.	7	5

Sumber : PT Tech Mayantara Tahun 2021 (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner pra penelitian, sebagaimana yang tampak pada tabel di atas, dapat peneliti garis bawahi, bahwa atas 4 (empat) pernyataan yang disampaikan, sebagian besar responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasakan adanya masalah dalam diri mereka saat melaksanakan tugas pekerjaannya di perusahaan tempat mereka bekerja, baik yang berkaitan dengan *locus of control* maupun

dengan *burnout* dan patut diduga menjadi kendala terhadap kinerja mereka, sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang ditargetkan.

Keadaan tersebut apabila terus berlangsung tentunya merupakan lampu kuning bagi perusahaan, yang memerlukan upaya pemecahan secara tepat. Bertolak dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh berkenaan dengan permasalahan *locus of control internal* dan *burnout condition* pada karyawan dan karyawan di PT Tech Mayantara Asia, serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Maka dari itu, peneliti pun mengangkat judul "**Pengaruh *Locus Of Control Internal dan Burnout Condition* terhadap Kinerja Pegawai di PT Tech Mayantara Asia**" sebagai judul penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti pun mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak maksimalnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh faktor *locus of control* dan faktor *burnout* yang dialami oleh sebagian pegawai perusahaan;
2. Hasil pra survai memperlihatkan, bahwa banyak pegawai yang merasakan kejenuhan dan mengalami kelelahan fisik serta kelelahan emosional akibat pekerjaan.
3. Diperlukan penelitian secara ilmiah tentang kondisi *locus of control* dan *burnout* pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di PT Tech Mayantara Asia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti pun merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control internal* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Tech Mayantara Asia?
2. Apakah *burnout condition* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Tech Mayantara Asia?
3. Apakah *locus of control internal* dan *burnout condition* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Tech Mayantara Asia secara simultan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Ada atau tidaknya pengaruh dari *Locus Of Control Internal* terhadap Kinerja Pegawai PT Tech Mayantara Asia tahun 2019, 2020 dan 2021.
2. Ada atau tidaknya pengaruh dari *Burnout Condition* terhadap Kinerja Pegawai PT Tech Mayantara Asia tahun 2019, 2020 dan 2021.
3. Ada atau tidaknya pengaruh dari *Locus Of Control Internal* dan *Burnout Condition* terhadap Kinerja Pegawai PT Tech Mayantara Asia tahun 2019, 2020 dan 2021.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah
 - a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan peneliti khususnya mengenai

pengaruh *locus of control internal* dan *burnout condition* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan pengalaman dan pelajaran bagi peneliti khususnya dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah (skripsi).

- b. Sedangkan bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain, khususnya mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin melakukan penelitian pada variabel yang sama.
- c. Bagi perusahaan PT. Tech Mayantara Asia, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan perusahaan ke depan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini untuk memahami pengaruh *locus of control internal* dan *burnout condition* terhadap kinerja pegawai di PT. Tech Mayantara Asia.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai referensi penelitian sebelumnya untuk penelitian yang selanjutnya.
- c. Bagi perusahaan, khususnya bagi karyawan, penelitian ini menjadi stimulus bagi mereka untuk memperhatikan kinerja para karyawan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.