

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan dunia bisnis yang semakin canggih memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan bersaing untuk mendapatkan profit yang tinggi dengan meminimalkan penggunaan sumber daya sekalipun tekanan semakin kuat dari yang sebelumnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Manusia selalu memiliki andil yang besar dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia memiliki peran sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2020: 10).

Manusia

menjadi penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas demi meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya yang unggul ditandai dengan dimilikinya standar profesional karyawan yang terdiri dari: berpengetahuan luas, rajin, akuntabel, dan memiliki etos kerja yang kuat (Harahap, 2016).

Tujuan organisasi agar terwujud memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu system sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan berpijak pada pendekatan sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sebuah system

yang lebih besar yaitu organisasi. Oleh karena itu upayaupaya sumber daya manusia hendak dievaluasi berdasarkan kontribusinya, berdasarkan produktifitas organisasi.

Model manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah system terbuka yang terbentuk dari bagian-bagian yang saling terikat. Setiap organisasi baik organisasi perusahaaa, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mampergunakan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, midle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Menurut (**Pirker-Binder, 2017**) menyebutkan *burnout* sebagai sindrom kelelahan yaitu keadaan kelelahan mental dan fisik, jika tidak didiagnosis dan keseimbangan *internal* dan *eksternal* dipulihkan, akan terjadi gangguan mental dan/atau fisik total organisme.

Adapun Leats dan Stolar dalam (**Pangemanan et al., 2017**) mengartikan *burnout* sebagai kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan mengalami kelelahan fisik, emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berakibat turunnya kepuasan kerja karyawan. Pertumbuhan penduduk yang pesat, dan semakin banyaknya berbagai bidang pekerjaan, kesempatan bekerja yang cukup luas, disertai rutinitas dan tekanan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang padat, sangat mempengaruhi kinerja dan konsistensi dalam bekerja.

Kepuasan karyawan adalah tingkat kepuasan dan tingkat kesenangan terhadap peran, pekerjaan dan pencapaian yang telah dilakukan. Perasaan senang atau kepuasan pada pekerjaan pada dasarnya terdapat pada setiap individu. Karena hal tersebut setiap individu memiliki cara pandang dan tingkat kepuasan yang berbeda tergantung persepsi dan keinginan setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari sikapnya seperti moral kerja, kedisiplinan, sikap terhadap pekerjaan, keterampilan, bakat dan prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan atau interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan,

imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan hal lainnya.

Menurut Hasibuan (2009:202) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Seorang pekerja yang merasa senang dengan pekerjaan yang dimiliki akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dialami karyawan dapat menumbuhkan rasa loyalitas terhadap perusahaan dan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari faktor pendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan yaitu finansial dimana menyangkut hal seperti jaminan, kesejahteraan karyawan, system dan besarnya gaji/upah, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan hal yang lainnya. Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan berpengaruh terhadap loyalitas dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal penting yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja. Salah satu faktor pendukung karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik adalah kepuasan kerja.

Menurut (Davis dan Newstrom, 1994) dalam Sinambela, (2017; 302) kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja merujuk pada sensasi positif yang dialami oleh karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pekerjaan mereka. Hal ini menjadi pokok perhatian bagi perusahaan guna memastikan bahwa karyawan merasa berada dalam lingkungan yang mendukung, sehingga dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan. Tujuan utama dari tercapainya kepuasan kerja bagi karyawan adalah agar mereka mampu menghasilkan kinerja yang paling efisien untuk pertumbuhan perusahaan.

Yogya Grand Subang adalah sebuah Perusahaan ritel modern asal Indonesia. YOGYA group merupakan Perusahaan ritel dengan format supermarket dan toko serba ada. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari terutama bagi Masyarakat Subang dan sekitarnya.

YOGYA ini berawal dari sebuah toko batik di Jl. Ahmad Yani, Kosambi, Kota Bandung, dengan luas toko sekitar 100 m² dan karyawan berjumlah 8 orang. Toko batik yang diberi nama Djokja ini didirikan dan dikelola secara sederhana.

Pada tahun 1972, dengan kerja keras dan keuletan dilakukan pembenahan, keinginan dan kebutuhan pelanggan dipenuhi, sehingga yang tadinya hanya toko batik berubah menjadi toko kelontong. Nama DJOKDJA tetap dipertahankan, akan tetapi penulisannya diganti menjadi “YOGYA”.

Seiring dengan perkembangannya tanggal 28 Oktober 1982, bertepatan dengan hari sumpah pemuda, dibuka cabang yang pertama, yang berada di Jl. Sunda 60, dengan luas toko 200 m² dengan 40 orang karyawan. Selanjutnya tanggal 28 Oktober ditetapkan sebagai hari lahir Toserba Yogya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi disini yaitu promosi jabatan, pada Yogya Grand Subang tidak ada promosi jabatan karyawan yang sudah bekerja 7 tahun atau lebih tetap pada bagian yang sama.

Contoh: Karyawan pada bagian jahit tidak pernah mendapat promosi jabatan sebagai kepala bagian produksi.

2. Atasan

Terdapat atasan yang tidak menyenangkan ketika memberikan perintah kepada karyawan.

Contoh: Atasan ketika memberikan tugas kepada karyawan kesannya seperti memaksa karyawan.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh *burn out* yang berkaitan dengan:

1. Kelelahan

Karyawan merasakan kelelahan ketika melakukan pekerjaan baik itu Lelah fisik maupun Lelah emosional.

Contoh: Karyawan merasakan Lelah yang Panjang ketika selesai bekerja baik itu Lelah secara fisik maupun Lelah emosional, yang diakibatkan oleh pekerjaan.

2. Tidak efektif

Karyawan yang punya skill susah mendapatkan promosi jabatan, karena itu mengakibatkan hasil kerja sering tidak efektif.

Contoh: Karyawan SMK yang mempunyai skill komputer tetapi tidak pernah dipromosikan jabatannya walaupun masa kerja > 5 tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti berusaha mengetahui dan menganalisis tentang *Burn Out* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Yogya Grand Subang, selanjutnya dituangkan dengan judul “Pengaruh *Burn Out* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yogya Grand Subang.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum Yogya Grand Subang?

2. Bagaimana pelaksanaan *Burn Out*, dan Kepuasan Kerja pada Yogya Grand Subang?
3. Seberapa besar pengaruh *Burn Out* terhadap Kepuasan Kerja pada Yogya Grand Subang?
4. Apa hambatan pada *Burn Out* dan upaya yang dilakukan pada Yogya Grand Subang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran umum Yogya Grand Subang
2. Untuk mengetahui pelaksanaan *Burn Out*, dan Kepuasan Kerja pada Yogya Grand Subang
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *Burn Out* terhadap Kepuasan Kerja pada Yogya Grand Subang
4. Untuk mengetahui hambatan pada *Burn Out* dan upaya yang dilakukan pada Yogya Grand Subang

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, memberikan manfaat serta memperluas wawasan dalam menerapkan *burnout*, dan kepuasan kerja khususnya pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Digunakan sebagai bahan acuan informasi dan membantu mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menentukan kebijakan yang sesuai dengan Perusahaan.

2. Bagi Pihak Lain

Digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti yang akan datang dengan judul yang sama dan sebagai bahan dasar informasi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau wawasan dalam menganalisa permasalahan yang terdapat dalam Perusahaan khususnya tentang pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan di Yogya Grand Subang dengan cara terjun langsung ke lapangan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yogya Grand Subang yang beralamat di Jl. Otto Iskandardinata No. 75 – 77, Karanganyar, Kec. Subang, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41211.

2. Lamanya Penelitian

Dalam penelitian pengumpulan data, pengelolaan data, sampai pelaporan yang dilakukan diperkirakan selama 9 bulan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jadwal Penelitian

No.	Keterangan	Tahun 2024																												
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Tahap Persiapan																														
1	Penjajakan																													
2	Studi Kepustakaan																													
3	Pengajuan Judul																													
4	Bimbingan																													
5	Penyusunan Usulan Penelitian																													
6	Seminar UP																													
7	Revisi Seminar UP																													
Tahap Penelitian																														
1	Pengumpulan Data																													
	a. Observasi																													
	b. Wawancara																													
	c. Kuesioner																													
	d. Dokumentasi																													
2	Pengelolaan Data																													
3	Analisis Data																													
Tahap Penyusunan																														
1	Laporan Akhir																													
2	Sidang Skripsi																													
3	Revisi Sidang Skripsi																													

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2024