

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dalam menjalankan segala aktifitas di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), Sumber Daya Manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia, artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirannya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki kualitas SDM yang baik agar dalam menjalankan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah salah satu indikator terpenting penggerak manajemen di perusahaan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010). Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial karena itu karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan sebab memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai misi dan visi perusahaan.

Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis dan psikologis, yang tidak semata-mata untuk mendapatkan uang, gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja. Salah satu hal yang

harus menjadi perhatian adalah prestasi kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Farida (2015) prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Seiring berjalannya waktu, prestasi kerja bukan hanya dapat dipengaruhi oleh faktor interpersonal saja namun juga dapat dipengaruhi oleh keadaan secara fisik maupun psikologis yang dialami oleh karyawan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lubis dan Susanti, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kebijakan dan *treatment* yang akan diberlakukan kepada karyawan, sehingga hal tersebut akan menentukan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dianggap mampu meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah *Self Efficacy* dan *Burnout*. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus

sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers needs leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan perusahaan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana dan strategi perusahaan dapat tercapai.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan.

Prestasi kerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura dalam Angreni (2015) mendefinisikan *self efficacy* sebagai "*judgement* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan



untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan”. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai. Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy*. Suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi.

*Self Efficacy* yang tinggi membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu berusaha menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja individual. Sedangkan *self efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang. *Self efficacy* itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pencapaian kinerja, pengalaman dari orang lain, dan dorongan emosional. Prestasi karyawan berhubungan erat dengan sikap dari para pegawainya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan dan sesama pegawainya. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita, hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Faktor lain yang diduga juga mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah *burnout*. Dimana kemampuan psikologis dan fisik memiliki peranan penting untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal pula. Timbulkan gangguan pada psikologis dan fisik karyawan akan menyebabkan karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja sehingga akan menyebabkan karyawan mengalami penurunan prestasi kerja (Bondroastuti, 2009), gangguan psikologis seperti stress kerja akan mengakibatkan menurunkan prestasi kerja demikian pula dengan kelelahan fisik

akan mendorong karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya pun akan mengalami penurunan Maharani (2012).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo, dimana hasil observasi awal peneliti menemukan adanya permasalahan penurunan pada prestasi kerja karyawan. Penurunan kerja karyawan tersebut disampaikan langsung oleh pihak head officier perusahaan yang menyatakan bahwa adanya penurunan yang drastis terlihat pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Selain itu adajuga beberapa karyawan yang mengalami penurunan dalam menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan prestasi kerja tersebut diduga disebabkan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan yang dinilai kurang mendukung karyawan serta lemahnya *self efficacy* dalam diri karyawan serta meningkatkan *burnout* yang dialami oleh karyawan selama bekerja di PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo

Berdasarkan penjabaran tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo, dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepimpimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo”..**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo ?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout* secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo



#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap penambahan wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kajian mengenai Gaya Kepimpimpinan, *Self Efficacy*, *Burnout* dan Prestasi Kerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Affor Neo Jaya Kosmetik cabang Ponorogo di dalam membuat keputusan manajerial untuk menyusun strategi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan melalui Gaya Kepimpimpinan, *Self Efficacy* dan *Burnout*. Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan didalam proses penelitian yang akan datang, khususnya bagi penelitian yang memiliki kesamaan tema mengenai Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.