

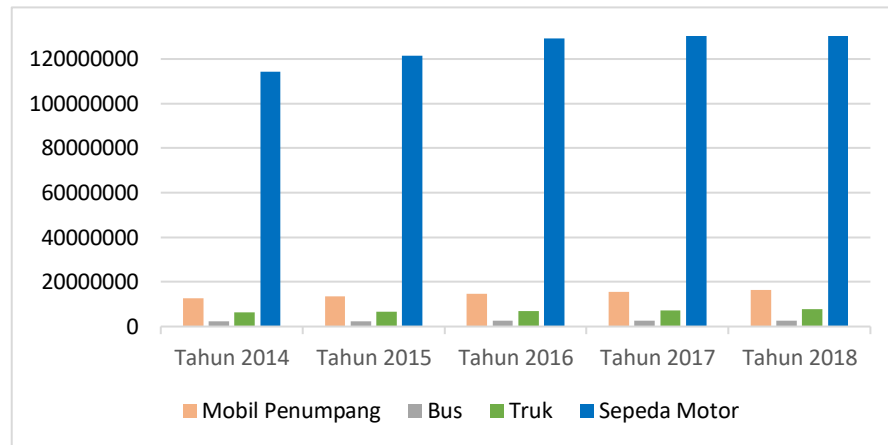
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, perkembangan jumlah penduduk yang cukup pesat serta beragamnya aktivitas kerja setiap orang memungkinkan segala aktivitas tersebut harus dilakukan secara cepat. Agar orang dapat melakukan pekerjaan secara cepat, dibutuhkan sarana pendukung, seperti sarana transportasi, baik itu kendaraan beroda empat ataupun kendaraan beroda dua. Sarana transportasi ini menjadi suatu hal yang sudah digunakan oleh hampir setiap orang, baik kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Banyak manfaat yang dirasakan dari penggunaan alat transportasi tersebut, kegiatan sehari-hari menjadi lebih mudah dan cepat. Sehingga masyarakat, khususnya di Indonesia yang memiliki kendaraan sudah sangat banyak, bahkan pertahunnya terus bertambah (Badan Pusat Statistik, 2018).

Pilihan alat transportasi yang ada saat ini sudah beragam, namun sepeda motor menjadi salah satu alat transportasi yang paling banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia. Berdasarkan data statistik pada tahun 2018, saat ini jumlah pengguna sepeda motor di Indonesia sudah mencapai ratusan juta unit, tepatnya angka kepemilikan kendaraan bermotor hingga tahun 2018 sudah mencapai angka 120 juta lebih, sebagaimana terlihat pada gambar grafik 1.1 berikut ini :



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Kepemilikan Alat Transportasi di Indonesia Tahun 2014-2018

Pada Gambar 1.1 terlihat bahwa kepemilikan kendaraan sepeda motor di Indonesia pertahunnya mengalami peningkatan secara terus menerus, hingga tahun 2018 jumlahnya yang paling banyak dibandingkan kepemilikan kendaraan lain, sehingga dapat dikatakan bahwa masyarakat Indonesia banyak yang lebih memilih menggunakan kendaraan bermotor, hal tersebut dapat dikarenakan sepeda motor lebih hemat BBM (Bahan Bakar Minyak) dan lebih cepat sampai ke tujuan, juga harganya yang terbilang lebih rendah dibandingkan kendaraan beroda empat.

Banyaknya peminat kendaraan sepeda motor di Indonesia ini, mengakibatkan banyak bermunculannya pula *dealer* sepeda motor. Dari banyaknya *dealer* sepeda motor di Indonesia mengakibatkan semakin tingginya persaingan antar *dealer* sepeda motor dalam menjual produknya. Salah satu merk sepeda motor asal Jepang yang masuk ke Indonesia yaitu PT. Yamaha Indonesia (Yamaha Indonesia Motor *Manufacturing*) yang sudah memiliki *dealer* di seluruh Indonesia sebanyak 2.565

dealer pada tahun 2020 (Yamaha Indonesia Motor, 2020). Sepeda motor Yamaha yang dijual oleh *dealer-dealer* resmi di Indonesia tersebut hanya memenuhi permintaan konsumen yang membeli produknya disekitar wilayahnya. Seperti yang tercantum pada Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 7 tahun 2014, dijelaskan bahwa Perdagangan Dalam Negeri adalah Perdagangan Barang dan/atau Jasa dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tidak termasuk Perdagangan Luar Negeri. Selanjutnya, pada Pasal 1 ayat 5 UU Nomor 7 tahun 2014, menjelaskan bahwa Barang adalah setiap benda, baik berwujud maupun tidak berwujud, baik bergerak maupun tidak bergerak, baik dapat dihabiskan maupun tidak dapat dihabiskan, dan dapat diperdagangkan, dipakai, digunakan, atau dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha.

Salah satu dari *dealer* Yamaha di Indonesia, khususnya di Jawa Barat yang merupakan cabang pusat yaitu PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Kota Bandung yang merupakan *dealer* resmi sepeda motor Yamaha, berlokasi di Jalan Merdeka No 51, Kelurahan Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung. PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka (*dealer* Yamaha Merdeka) harus menghadapi persaingan dengan *dealer-dealer* lain yang tersebar di Indonesia, khususnya di Kota Bandung. Dalam menghadapi persaingan yang ketat ini, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang dapat memberi kontribusi maksimal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan Sumber Daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan. SDM dalam hal ini karyawan, merupakan asset utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik,

karena tanpa karyawan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Menurut Elbadiansyah (2019:1), menjelaskan bahwa:

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai yang diharapkan”.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di tengah-tengah dunia usaha yang kompetitif seperti sekarang ini (I. Budiarti, Hamdani Kartiwa, 2013:3). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan dikarenakan sumber daya ini lah yang akan menentukan dan melaksanakan pencapaian tujuan di dalam perusahaan tersebut. Untuk menentukan karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut dalam organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan bersama suatu perusahaan, sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas, dan pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Syamsir Torang (2014: 74), menjelaskan bahwa:

“Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Untuk mengetahui kinerja karyawan di *dealer* Yamaha Merdeka, dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan. Seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Tahun 2019

KINERJA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN
Sangat Baik	0
Baik	15
Cukup	18
Kurang	2
Sangat Kurang	0
JUMLAH	35

Sumber : PT. Kencana Berlian Makmur Yamaha Cabang Merdeka Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah karyawan yaitu 35 orang, hanya 15 orang yang memiliki kinerja yang “baik”. Dan lebih dari setengahnya yaitu 18 orang karyawan memiliki kinerja yang “cukup”, sehingga dapat dikatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal (10 April 2020) pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Survey Awal Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda dengan hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) ?	10	100	0	0
2.	Apakah anda pernah gagal mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan?	8	80	2	20

3.	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan perusahaan?	8	80	2	20
4.	Apakah bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja merupakan hal yang sangat penting?	10	100	0	0
5.	Apakah pengawasan dan arahan dari atasan merupakan hal yang penting ketika anda bekerja?	7	70	3	30

Sumber : 10 orang karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa, karyawan menyadari selama ini pekerjaan yang dilakukannya pernah mengalami kegagalan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan bahkan justru meningkat dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

SDM yang berkualitas, selain dilihat dari tingkat kinerjanya, juga dapat dilihat dari tingkat Keterlibatan Kerja yang ada pada karyawan di perusahaan. Setiap usaha yang dilakukan oleh perusahaan akan selalu menuntut adanya keikutsertaan dari seluruh sumberdaya yang ada demi tercapainya tujuan. Keterlibatan karyawan membuat karyawan merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab dan akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2014:34). Sedangkan menurut Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Selain itu, menurut Schaufeli et.al (dalam Victor et.al, 2016:5-6),

Keterlibatan kerja adalah suatu hal yang positif, dimana dapat memenuhi kondisi kerja terkait pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Selain itu juga keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi dan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Afriyani dan Kasmiruddin, 2017).

Tanpa adanya keterlibatan karyawan dalam perusahaan, membuat kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan juga akan sulit dicapai. Peningkatan keterlibatan karyawan berkaitan dengan aspek psikologi, dengan memberikan stimulus untuk melaksanakan suatu tindakan yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam perusahaan diidentifikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Keberadaan karyawan yang memiliki keterlibatan (*engagement*) yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang lebih bersemangat dalam bekerja, membawa produksi dan profit yang lebih tinggi, dan meminimumkan angka *resign* seorang karyawan (*turnover*) serta kecelakaan kerja.

Mengingat pentingnya tingkat keterlibatan karyawan pada pekerjaannya, dalam hal penjualan unit sepeda motor pada *Dealer* Yamaha Merdeka yang merupakan aspek terpenting karena perusahaan selalu menargetkan penjualan setiap bulannya 300 unit sepeda motor, atau perharinya harus mencapai minimal 10 unit sepeda motor. Oleh karena itu keterlibatan kerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, khususnya pada karyawan bagian pemasaran agar dapat memenuhi target penjualan.

Keterlibatan kerja karyawan juga sangat berperan besar untuk jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan, karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset

berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Penurunan keterlibatan karyawan dapat terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalasmalasan dalam bekerja, sering terlambat saat datang ke tempat kerja, kurang fokus dalam bekerja, melanggar aturan perusahaan, sehingga mengakibatkan menurunnya produktifitas karyawan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Data keterlambatan kehadiran kerja yang dilakukan oleh karyawan di *dealer* Yamaha Merdeka dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Persentase Keterlambatan Kehadiran Kerja Karyawan
Bulan Oktober - Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	Total Hari Kerja Karyawan / THK (JK×HK)	Kuantitas Terlambat Kerja Seluruh Karyawan (Q)	Persentase Keterlambatan (%) (Q / THK)
Oktober	35	26	910	228 Kali	25,05
November	35	25	875	221 Kali	25,26
Desember	35	25	875	190 Kali	21,71
TOTAL			2660	639 Kali	24,02

Sumber : PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung (data diolah 2020)

Berdasarkan tabel 1.3, dapat diketahui bahwa persentase keterlambatan tertinggi yang dilakukan oleh karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung terlihat pada bulan November yaitu sebesar 25,26% dan persentase keterlambatan terendah dibandingkan bulan lainnya terlihat pada bulan Desember yaitu

sebesar 21,71%. Sehingga dapat dikatakan bahwa persentase keterlambatan seluruh karyawan masih dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan sendiri menetapkan standar total keterlambatan kerja sebesar 10-15%. Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan permasalahan dalam perusahaan yang biasa ditemui di *dealer* Yamaha Merdeka, yaitu karyawan yang datang terlambat masih sering dilakukan, hal ini merupakan salah satu bentuk kurangnya keterlibatan kerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung sebelum WFH (*Work From Home*), dapat terlihat bahwa karyawan sering datang tidak tepat pada waktunya. Waktu kehadiran karyawan sesuai yang ditentukan yaitu mulai pukul 08.00 WIB, namun yang penulis amati, setiap harinya masih ditemukan beberapa karyawan yang datang melebihi waktu tersebut, dengan berbagai alasan keterlambatan yang dilakukannya, seperti mengalami kemacetan, lalu adapun karyawan yang harus mengurus anaknya terlebih dahulu sebelum berangkat kerja sehingga mengalami keterlambatan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal (10 April 2020) pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Survey Awal Keterlibatan Kerja

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda hadir di tempat kerja sering melebihi waktu yang ditetapkan yaitu pukul 08.00?	8	80	2	20
2.	Apakah anda sanggup menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan anda?	10	100	0	0

3.	Apakah anda memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan anda saat ini?	10	100	0	0
4.	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan anda dengan penuh tanggung jawab?	10	100	0	0
5.	Apakah anda memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan anda saat ini yang akan sangat sulit dilepaskan?	7	70	3	30

Sumber : 10 orang karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa, banyak karyawan yang hadir di tempat kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan hal ini diperkuat berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung sebelum karyawan WFH, sering terlihat bahwa beberapa karyawan hadir di tempat kerjanya melebihi pukul 08.00. Fakta ini merupakan salah satu bentuk kurangnya kesiapan semangat yang dicurahkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Tidak hanya keterlibatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun harga diri juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan pada SDM di perusahaan. Menurut Indrawati (2014), mendefinisikan Harga Diri (*Self-esteem*) sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Harga diri yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sedangkan individu dengan harga diri yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa

hidupnya tidak bahagia. Berikut merupakan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal (10 April 2020) pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.5
Survey Awal Harga Diri

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah rasa kepercayaan bahwa lingkungan kerja anda dapat diandalkan, merupakan aspek yang penting?	9	90	1	10
2.	Apakah rasa kepercayaan dan motivasi yang tinggi dari sesama rekan kerja akan mempengaruhi kinerja anda?	8	80	2	20
3.	Apakah anda terkadang merasa bahwa rekan kerja anda mampu mengerjakan pekerjaan lebih baik daripada anda?	9	90	1	10
4.	Apakah anda merasa dihargai keberadaannya di lingkungan kerja anda?	9	90	1	10
5.	Apakah anda merasa bahwa kontribusi anda sangat dibutuhkan oleh perusahaan?	8	80	2	20

Sumber : 10 orang karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung

Berdasarkan tabel 1.5 jawaban responden menyatakan bahwa, banyak karyawan yang masih merasa rekan kerjanya mampu mengerjakan pekerjaan lebih baik dari dirinya sendiri, hal tersebut memperlihatkan individu yang masih memiliki harga diri yang rendah dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari kurangnya perasaan menghormati diri sendiri pada diri karyawan.

Selain dua faktor yang telah disebutkan, adapun faktor lain yang dapat muncul pada perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *Burnout*. *Burnout*

dapat menjadi penyebab yang besar dari penurunan kinerja karyawan. Menurut Yeni dan Idah Niswati, 2012: 34, menjelaskan bahwa:

“*Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan”.

Burnout seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Sama halnya dengan di *Dealer* Yamaha Merdeka, setiap bagian pekerjaan memiliki tuntutan-tuntutannya tersendiri yang mengakibatkan karyawan harus memenuhi tuntutan pekerjaannya tersebut dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung sebelum WFH, karyawan pada bagian administrasi STNK dan BPKB, dapat terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan setiap harinya seperti, memasukkan data-data konsumen ke dalam sistem di komputer, mengajukan faktur konsumen yang jumlahnya tidak sedikit, merapihkan berbagai data konsumen, dan melayani konsumen yang ingin mengambil STCK, STNK, BPKB, dan plat nomor, semua kegiatan tersebut dilakukan oleh satu orang. Sehingga kualitas kinerja yang dilakukannya tidak akan maksimal, karena banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang diri, bahkan hampir setiap hari para karyawan bagian administrasi pulang di waktu yang melebihi jam kerja yang seharusnya, seharusnya

waktu pulang kerja pukul 17.00 WIB, namun pada kenyatannya karyawan sering bekerja *overtime* hingga pukul 18.00 WIB bahkan pukul 19.00 WIB, hal tersebut dikarenakan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan karena karyawan bagian administrasipun memiliki target pekerjaannya harus terselesaikan tepat pada waktunya. Akibatnya, timbullah perasaan jenuh, mudah merasa lelah karena terlalu banyaknya pekerjaan yang dilakukan dan beban kerja yang besar, sehingga menimbulkan stress pada diri karyawan, dan juga beberapa karyawan mengalami penurunan kesehatan fisiknya atau sakit, dan tidak bisa hadir.

Munculnya tanda-tanda dari *burnout* tersebut juga dialami oleh karyawan pada bagian penjualan, hal tersebut didapatkan berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian administrasi sebelum WFH, “Karyawan pada bagian penjualan selalu dituntut oleh atasan untuk melakukan penjualan unit perharinya agar mencapai target yaitu diatas 10 unit sepeda motor, dan perbulannya harus mencapai 300 unit sepeda motor. Jika pada kenyataannya karyawan tidak dapat mencapai target pada penjualannya, para karyawan akan ditegur dan ditanya penyebab dari hal tersebut, mengapa karyawan kinerjanya mengalami penurunan. Dan jika hal tersebut berulang-ulang dilakukan, karyawan akan mendapat teguran yang lebih keras dari sebelumnya oleh atasan”. Tuntutan dari atasan tersebut yang mengakibatkan munculnya *burnout* pada diri para karyawan, karena besarnya tuntutan dari atasan kepada bawahannya. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form* pada tanggal (10 April 2020) pada saat perusahaan WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.6
Survey Awal *Burnout*

NO	PERNYATAAN	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah anda merasa jenuh ketika melakukan rutinitas kerja yang sama setiap harinya?	7	70	3	30
2.	Apakah anda pernah mengalami sakit / cedera karena terlalu bekerja dengan keras?	6	60	4	40
3.	Apakah bekerja <i>overtime</i> tetap membuat anda fokus terhadap pekerjaan anda?	4	40	6	60
4.	Pada sjaat anda sedang fokus dengan pekerjaan anda, apakah anda cenderung menjadi apatis terhadap lingkungan kerja?	4	40	6	60
5.	Apakah anda sering merasa kurang / tidak puas dengan hasil pekerjaan yang anda lakukan?	6	60	4	40

Sumber : 10 orang karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung

Berdasarkan tabel 1.6 jawaban responden menyatakan bahwa, banyak karyawan yang pernah mengalami sakit ataupun cedera karena terlalu bekerja dengan keras. Karyawan juga cenderung merasa jenuh ketika melakukan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Lalu, pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu atau adanya pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan sehingga karyawan mengalami kelelahan kemudian sakit. Pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dapat menimbulkan terjadinya *overtime* karena karyawan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa cukup tertekan dengan keadaan tersebut yang membuat karyawan kurang fokus terhadap pekerjaannya karena sudah terlampau lelah. Lalu yang terakhir adalah karyawan cenderung merasa kurang atau tidak puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal-hal tersebut jika terus terjadi dapat menimbulkan adanya penurunan kinerja dari para karyawan.

Faktor-faktor yang telah disebutkan tersebut, adalah fenomena yang terjadi di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka yang mempengaruhi kinerja dari para karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Keterlibatan Kerja, Harga Diri, dan Burnout Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung)**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Pertama, sebuah perusahaan diharapkan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Namun yang terjadi bahwa, Sumber Daya Manusia di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka kinerjanya masih belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, banyak karyawan yang sadar bahwa selama ini pekerjaan yang dilakukan pernah gagal mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan perlu

meningkatkan kinerjanya agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Indikasi yang telah disebutkan tersebut mencerminkan **Kinerja karyawan**.

Kedua, banyak karyawan yang hadir di tempat kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu melebihi pukul 08.00. Dan berdasarkan hasil observasi langsung yang penulis lakukan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka, penulis sering melihat bahwa beberapa karyawan hadir di tempat kerjanya melebihi pukul 08.00. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh berbagai alasan yang diutarakan oleh para karyawan, seperti mengalami kemacetan, dan adapun karyawan yang harus mengurus anaknya terlebih dahulu sebelum berangkat kerja. Fakta ini memperlihatkan bahwa karyawan masih belum maksimal dalam melakukan upayanya pada pekerjaannya. Hal ini berkenaan dengan **keterlibatan kerja**.

Ketiga, banyak karyawan yang masih merasa dimana rekan kerjanya mampu mengerjakan pekerjaan lebih baik dari dirinya sendiri, hal tersebut memperlihatkan individu yang masih memiliki harga diri yang rendah dan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Indikasi tersebut mencerminkan **harga diri**.

Keempat, karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka pernah mengalami sakit ataupun cedera karena terlalu bekerja dengan keras. Karyawan juga cenderung merasa jenuh ketika melakukan rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya, dan pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu atau adanya pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan sehingga terjadinya *overtime* karena karyawan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa cukup tertekan dengan keadaan tersebut yang membuat karyawan kurang fokus

terhadap pekerjaannya karena sudah terlampau lelah. Lalu yang terakhir adalah karyawan cenderung merasa kurang atau tidak puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Berbagai hal tersebut mengindikasikan kondisi *burnout*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas dibuat pembatasan masalah sebagai berikut:

Penulis melakukan penelitian ketika dunia sedang dilanda pandemi Virus Corona (COVID-19), yang mengakibatkan terbatasnya proses wawancara survey awal, sehingga penulis menggunakan media *google form* untuk pengisian kuesioner awal oleh karyawan PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Kota Bandung, yang dibagikan informasinya melalui media aplikasi *What's App*.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran mengenai Keterlibatan Kerja, Harga Diri, *Burnout* dan Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
2. Apakah Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
3. Apakah Harga Diri mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
4. Apakah *Burnout* mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.

5. Apakah Keterlibatan Kerja dan Harga Diri mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
6. Apakah Harga Diri dan *Burnout* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Keterlibatan Kerja, Harga Diri, *Burnout* dan Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Harga Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Keterlibatan Kerja dan Harga Diri terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.

6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Harga Diri dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan sumbangan baik (1) Kegunaan Praktis dan (2) Kegunaan Teoritis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai keterlibatan kerja, harga diri, *burnout* dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, memberikan informasi yang edukatif dan konstruktif untuk dijadikan pertimbangan dan dapat memberikan solusi untuk penunjang keberhasilan terciptanya peningkatan kualitas kinerja seluruh karyawan perusahaan berdasarkan tingginya keterlibatan kerja, harga diri, dan rendahnya *burnout* yang dialami karyawan.

- b. Bagi Kepala Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan strategi dan program kerja yang akan diberlakukan perusahaan, guna menyiapkan para karyawan dan seluruh SDM yang terlibat di dalam perusahaan untuk menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu pada diri dan kepribadian untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, dengan meningkatkan keterlibatan kerja, harga diri, dan mengurangi *burnout* pada diri masing-masing karyawan.

3. Kegunaan bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai petunjuk, arahan, maupun acuan serta bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan rancangan penelitian yang relevan dengan topik ini tetapi dalam nuansa yang lebih variatif berkenaan kinerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka, lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. Kencana Berlian Makmur Cabang Merdeka, yang berlokasi di Jalan Merdeka No. 51,

Kelurahan Babakan Ciamis, Kecamatan Sumur Bandung, Kota Bandung 40117 Telp.
0819-1000-2840.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian seperti pada tabel 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Penelitian Lapangan	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal				■																				
5.	Revisi					■	■	■	■																
6.	Bimbingan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
7.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber : data diolah (2020)