

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia selaku salah satu sumber daya organisasi yang memegang kedudukan berarti dalam keberhasilan penerapan tujuan dari suatu organisasi, orang yang bertanggung jawab guna menggerakkan suatu organisasi, baik itu lembaga ataupun perusahaan, serta berperan sebagai aset yang memerlukan pelatihan serta pengembangan. Sumber daya manusia di dasarkan pada gagasan kalau tiap karyawan merupakan manusia, bukan mesin, serta bukan cuma sumber daya bisnis, itu merupakan ilmu yang mengetahui bagaimana orang bisa digunakan secara efisien dan efektif guna menggapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, serta masyarakat (Hidayat & Anwar, 2023). Individu yang mengelola organisasi, baik institusi ataupun perusahaan, merupakan sumber daya manusia, yang menggambarkan aset yang butuh dilatih serta dibesarkan (Lathifa, 2023)

Manajemen sumber daya manusia menekuni bagaimana mengendalikan ikatan serta kedudukan sumber daya manusia serta tenaga kerja secara efisien guna menggapai tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang berfokus pada memaksimalkan keahlian karyawan serta anggotanya dengan memakai macam strategi guna meraih tujuan organisasi (Meiliasari & Tarwijo, 2024). Manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan wajib memberikan apresiasi kepada karyawan sehingga mereka merasa dihargai atas pekerjaan mereka. Ini bisa berbentuk bonus ataupun pemberian intensif, yang dapat menaikkan semangat karyawan serta mendesak mereka untuk terus bekerja lebih keras. (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023). Kinerja karyawan dimaksud sebagai suatu ilustrasi mengenai tingkatan dan capaian penerapan dalam sesuatu program aktivitas ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, serta misi organisasi yang hendak diraih lewat perencanaan yang disusun secara strategis sesuatu organisasi. Kinerja dapat dikenal serta diukur apabila orang ataupun

sekelompok karyawan itu sudah memiliki suatu parameter yang dijadikan selaku tolok ukur pencapaian keberhasilan yang disepakati dengan organisasi (Hafizh et al., 2021)

Begitu pula yang dilakukan oleh PT. Penerbit Erlangga Jakarta dalam meningkatkan kinerja industri, yang diawali dengan mendesak karyawannya guna menaikkan kinerjanya. PT. Penerbit Erlangga Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan berkepanjangan, menekan pengembangan profesional karyawan, serta menghasilkan area kerja yang kondusif, serta pemberian intensif ataupun bonus.

PT. Penerbit Erlangga berdiri pada 30 April 1952, pada mulanya hanya menerbitkan buku-buku pelajaran saja. Tetapi saat ini di umur yang ke 72, PT. Penerbit Erlangga sudah menduduki posisi atas di ranah penerbitan Indonesia. Dan terus menjadi dikenal sebab tinggi nya mutu serta kaya nya macam buku yang diterbitkan. PT. Penerbit Erlangga menyediakan buku-buku pelajaran yang bermutu terbaik yang cocok serta sejalan dengan kurikulum Indonesia. Sepanjang puluhan tahun produk-produk yang dihasilkan sudah menempel dihati serta benak para pembelajar dan juga pemerintah Indonesia. PT. Penerbit Erlangga mempunyai kantor cabang hampir diseluruh provinsi di Indonesia, dan kantor pusat nya berada di Jakarta.

Berdasarkan pada hasil wawancara serta pengamatan dengan ibu Jovinca staff HRD di PT. Penerbit Erlangga Jakarta, penulis menduga adanya penyebab fluktuasi kinerja para karyawan. Perihal tersebut dibuktikan dengan hasil kinerja karyawannya yang ditunjukkan tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta**  
**Periode 2021-2023**

No	Indikator Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Integritas	100%	75%	85%	80%
2.	Kedisiplinan	100%	73%	90%	70%
3.	Kerjasama	100%	83%	92%	89%
4.	Tanggung jawab	100%	85%	94%	75%
5.	Kualitas kerja	100%	70%	86%	80%
6.	Absensi	100%	60%	81%	90%
<b>Jumlah</b>			<b>74%</b>	<b>88%</b>	<b>80%</b>

Sumber: PT. Penerbit Erlangga Jakarta

Dilihat dari tabel 1.1, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Terlihat pada 3 tahun terakhir periode 2021-2023, pada tahun 2021 target yang ditetapkan oleh perusahaan 100%, sedangkan pencapaian kinerja karyawannya hanya mencapai 74%, pada tahun 2022 kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta mengalami peningkatan presentase sebesar 88%, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan presentase kinerja karyawan menjadi 80%. Berdasarkan target kinerja karyawan diatas menunjukkan secara umum kinerja karyawan sudah cukup optimal karena mengalami peningkatan setelah melalui masa Covid-19, meskipun terjadi penurunan jumlah karyawan. Pada tahun 2022 kinerja karyawan sudah meningkat karena jumlah karyawan yang juga bertambah, tetapi pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali.

Dalam industri penerbitan seperti PT. Penerbit Erlangga Jakarta, tekanan kerja yang berlebihan adalah faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan dipaksa bekerja dalam tekanan yang sangat tinggi, yang dapat menyebabkan mereka kelelahan dan menurunkan kinerja (Bakker & Demerouti, 2020). Tetapi dengan dukungan dari rekan kerja yang suportif dapat mengurangi stres dan mencegah *burnout*. Pada PT. Penerbit Erlangga Jakarta, kerjasama antara tim penerbitan, pengeditan, dan produksi yang baik bisa meningkatkan efisiensi kerja dan mencegah isolasi sosial yang berdampak positif pada kinerja karyawan (Heffernan, 2020). Jika karyawan PT. Penerbit Erlangga

Jakarta merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, mereka akan merasakan kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja mereka (H. Purnama, 2020)

Fenomena *burnout* dapat menyebabkan stres dan penurunan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas (Anggraini & Idulfilastri, 2023). *Burnout* adalah hasil dari ketidakseimbangan yang berkepanjangan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kemampuan mereka untuk mengatasi stres. Ini dapat berdampak negatif pada kinerja, kesehatan mental, dan komitmen terhadap pekerjaan (Kang, 2019). Sangat penting untuk menjaga karyawan agar tidak mengalami *burnout* karena perusahaan dalam industri penerbitan seperti PT. Penerbit Erlangga Jakarta harus menjaga reputasi dan kepuasan pelanggan serta menjaga konsentrasi karyawan agar tidak menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan. Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola *burnout* untuk menjaga kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nadhira Aghniya & Aulia (2022) Azumastuti (2020), dan Kabdiyono et al., (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa apabila seorang karyawan mengalami kondisi *burnout* maka kinerja perusahaan akan menurun. Penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola *burnout* untuk menjaga kinerja karyawan.

Dukungan Sosial sebagai segala bentuk kesenangan yang diterima, perhatian, apresiasi, dan bantuan yang diberikan individu lain untuk individu yang membutuhkan (Hariyanti, 2020). Dengan bantuan Dukungan Sosial, karyawan dapat membuat lingkungan kerja yang membantu mereka bekerja lebih baik dan membuat mereka merasa lebih santai dan nyaman, serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Saat karyawan menghadapi masalah atau kesulitan, penting untuk memahami pentingnya bantuan sosial. Dukungan dari atasan dan teman dapat memajukan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Orang-orang yang merasa dibantu oleh lingkungan sosial mereka lebih produktif dan lebih terlibat di tempat kerja (Sari, 2021). Hal ini membuat karyawan lebih kompeten

menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fahada (2024), Pratiwi et al. (2023), Jayanti Dewi Melisa Putu et al., (2022) dan Suryani ratna et al., (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasakan kepuasan dengan perusahaan, karyawan akan memenuhi tanggung jawab dan tugasnya, dampak kepuasan karyawan juga besar dalam perkembangan perusahaan. Karyawan yang cenderung tidak merasakan puas dengan perusahaan akan menghambat kemampuan dan kinerjanya untuk perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan mereka, serta elemen tertentu dari tugas perusahaan, seperti kondisi kerja, gaji, dan pengawasan, sehingga kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan mereka dan aspek tertentu (Rahmah & Emilisa, 2022).

Perusahaan harus memperhatikan faktor kepuasan karyawan agar karyawan tetap setia dan meningkatkan kinerja mereka. Jika seorang karyawan memiliki perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan mereka, itu disebut kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022). Karyawan yang cenderung puas dapat berkontribusi tinggi pada peningkatan kinerja, karena karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi (Fadilah, 2020). Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat, produktif, dan inovatif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al., (2023), GCR Riedel et al., (2019) dan Nurul Kinanti Manajemen et al., (2022) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menyimpulkan bahwa apabila seorang karyawan memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan dan

perusahaan akan meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh *Burnout*, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan Sosial terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Jakarta

#### D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

1. Peneliti

Harapan dari penelitian ini untuk memberikan pemahaman, pengenalan,, dan pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana *burnout*, Dukungan Sosial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan pengalaman serta pemahaman dalam dunia kerja dengan tetap menerapkan prinsip-prinsip yang telah di pelajari

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi tambahan terhadap pentingnya *pengaruh burnout*, Dukungan Sosial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Penerbit Erlangga Jakarta

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi / acuan dan tambahin pustaka bagi Universitas dan penelitian berikutnya

