

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan unsur penting untuk melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan dalam sebuah perusahaan akan bekerja secara maksimal, menggunakan seluruh kemampuannya untuk mendapatkan sebuah balasan berupa pendapatan baik uang maupun bentuk lainnya. Sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan sehingga setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik. Keadaan yang diciptakan tidak hanya menyangkut kondisi fisik seorang karyawan saja, melainkan berhubungan erat dengan orang lain dan suasana psikologis yang tercipta di tempat kerja.

Setiap karyawan PT. Riau Andalan Pulp & Paper mengalami penilaian tahunan yang bisa membuat pendapatan bulanan berkali lipat dari biasanya atau biasa disebut bonus tahunan dan juga setiap karyawan memiliki *grade* yang berarti sebuah tingkatan untuk penggolongan jabatan dalam perusahaan yang disusun berdasarkan berat dan ringannya tanggung jawab dan tugas pekerjaan di dalam perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap seberapa besar atau kecilnya gaji seorang karyawan tersebut. Adapun seorang karyawan yang mendapatkan nilai kurang bagus akibat dari kejenuhannya yang akan berdampak pada kinerjanya yang kurang memuaskan tentu tidak mendapat bonus tahunan yang berkali lipat ataupun hanya sedikit.

Pendapatan bulanan (*grade*) seorang karyawan yang sukar naik atau memerlukan jangka waktu yang lama setelah lama bekerja di perusahaan tersebut tentu juga akan berdampak pada tingkat kejenuhan terhadap

kinerjanya, seperti yang dapat penulis temukan di area kerja *paper machine* terhadap karyawan operator.

Hal ini dapat dibuktikan karena pada akhirnya karyawan operator *paper machine* memiliki fase jenuh layaknya manusia normal setelah melakukan hal yang berulang-ulang secara terus menerus dan ditambah dengan beban kerja yang terkadang berlebihan disaat tugas terlalu banyak atau terlibat dalam jadwal yang padat, mereka mungkin merasa kewalahan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan pemulihan serta didukung oleh penilaian tahunan yang kurang bagus juga *grade* yang tak kunjung naik membuat karyawan operator kurang semangat dan bergairah terhadap kinerjanya.

Adapun alasan ketertarikan penulis untuk mengambil judul ini adalah karena secara pribadi, penulis sendiri terkadang memiliki rasa jenuh terhadap pekerjaannya sebagai karyawan operator, juga dapat dilihat secara visual dan setelah melakukan sedikit komunikasi dengan beberapa karyawan operator menunjukkan bahwa rata-rata jawaban daripada mereka berhubungan dengan hal-hal yang dibahas diatas, penurunan produktivitas, efisiensi kerja, kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikologis, lingkungan kerja yang tidak mendukung mulai dari kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, maupun kurangnya kesempatan pengembangan karir.

Hal-hal tersebut dapat menyebabkan kinerja para karyawan operator menurun, yang bisa memunculkan kemungkinan untuk mereka agar berinovasi dalam hidup karena kejenuhan merupakan salah satu faktor penting dalam keputusan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan. Maka dari itu, dengan cara menambah penghasilan sampingan/pasif yakni menjadi wirausahawan ataupun menjadi pengusaha secara independen yang sudah pasti tidak diorganisir oleh orang lain melainkan diri sendiri yang hanya bisa mengatur adalah salah satu inovasi untuk mengatasi kejenuhan bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan tersebut.

PT. RAPP (Riau Andalan Pulp & Paper) merupakan sebuah perusahaan atau industri yang bergerak di bidang produk pulp atau bubur kertas, yang merupakan suatu perusahaan pulp terbesar di Asia Pasifik yang berlokasi di Jl. Lintas Timur, Pangkalan Kerinci Kota, Pangkalan Kerinci, Kec. Pangkalan Kerinci, Provinsi Riau. Perusahaan PT. RAPP berkantor pusat di Singapura, RAPP Riau memiliki perkebunan serat utama dan operasi manufaktur di Indonesia. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kejenuhan dan kinerja karyawan operator paper machine dan seberapa banyak yang ingin menjadi wirausahawan atau pengusaha.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kejenuhan terhadap keinginan karyawan operator *paper machine* menjadi pengusaha di PT.RAPP?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan operator *paper machine* terhadap keinginan menjadi pengusaha di PT. RAPP??
3. Bagaimana pengaruh kejenuhan dan kinerja karyawan operator *paper machine* sehingga seberapa banyak yang ingin menjadi pengusaha di PT.RAPP?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Bagaimana mengetahui pengaruh kejenuhan terhadap kinerja karyawan operator *paper machine* di PT.RAPP?
2. Bagaimana mengetahui pengaruh kejenuhan bekerja karyawan operator *paper machine* terhadap keinginan menjadi pengusaha?
3. Bagaimana mengetahui pengaruh kejenuhan terhadap kinerja karyawan operator *paper machine* sehingga seberapa banyak yang ingin menjadi pengusaha di PT.RAPP?

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Mengetahui seberapa banyak karyawan operator *paper machine* yang mengalami kejenuhan dan yang ingin menjadi pengusaha

2. Meningkatkan kesempatan karyawan operator *paper machine* untuk bisa memperluas ruang aktivitas di perusahaan
3. Menambah pengetahuan & pengalaman penulis terhadap pengaruh kejenuhan dan kinerja karyawan operator *paper machine* serta seberapa banyak yang ingin menjadi pengusaha di PT. RAPP

#### **1.4 Batasan Masalah dan Asumsi**

##### **1.4.1 Batasan Masalah**

Agar lebih efektif dan memudahkan dalam penulisan, maka laporan ini dibatasi pada masalah-masalah:

1. Penelitian dilakukan di PT. RAPP pada operator *paper machine*
2. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode regresi linear berganda
3. Penelitian hanya sebatas pengaruh kejenuhan dan kinerja karyawan karyawan operator *paper machine* dan persentase keinginan menjadi pengusaha di PT. RAPP

##### **1.4.2 Asumsi**

Asumsi yang digunakan dalam skripsi ini adalah:

1. Melihat kejenuhan terhadap kinerja karyawan operator *paper machine* dan persentase keinginan menjadi pengusaha
2. Proses produksi tidak mengalami perubahan selama penelitian
3. Pekerja dalam keadaan sehat dan normal

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar batas dan luasnya penelitian, maka peneliti akan merancang hasil penelitian ini dengan deskripsi singkat sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan asumsi yang digunakan serta sistematika penulisan skripsi.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menguraikan teori-teori yang mendukung pemecah masalah penelitian. Teori yang digunakan berkaitan dengan kejenuhan dan kinerja karyawan operator dan persentase keinginan menjadi pengusaha dan penjabaran konsep-konsep dalam pengolahan data.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian, berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, objek penelitian, variable penelitian, kerangka konseptual penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

**BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Berisikan tentang pengumpulan data baik data primer dan data sekunder dan langkah-langkah pengolahan data. Hasil penelitian nantinya akan dibandingkan dengan yang ada dilintasan factual.

**BAB V ANALISA DAN EVALUASI**

Berisi tentang analisa-analisa terhadap hasil pengolahan data dan dilakukan evaluasi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi serta perbedaan-perbedaan yang terlihat.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Terdiri dari kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat, jelas, dan tepat yang telah dipaparkan dari hasil penelitian dan berisi tentang saran universitas dan pembaca.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kewirausahaan**

Kewirausahaan merupakan kemampuan kreatif dan inovatif, jeli melihat peluang dan selalu terbuka untuk setiap masukan dan perubahan yang positif yang mampu membawa bisnis terus bertumbuh. Bisnis sebaiknya memiliki nilai dan bermanfaat dimana hal ini bisa dilakukan melalui penerapan konsep kewirausahaan pada kehidupan. Kewirausahaan merupakan suatu proses dinamis untuk menciptakan nilai tambah atas barang dan jasa serta kemakmuran. Peter F. Drucker (1994) mendefinisikan kewirausahaan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Thomas W. Zimmerer (1996;51) mengungkapkan bahwa kewirausahaan merupakan proses penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan masalah dan mencari peluang yang dihadapi setiap orang dalam kehidupan sehari-hari.

Secara internal seorang wirausaha dapat mengurangi tingkat ketergantungan terhadap orang lain, meningkatkan kepercayaan diri, serta meningkatkan daya beli pelakunya, sedangkan secara eksternal dapat menyediakan lapangan kerja bagi para pencari kerja. Dengan terserapnya tenaga kerja oleh kesempatan kerja yang disediakan oleh seorang wirausaha, tingkat pengangguran secara nasional menjadi berkurang. Besarnya peran wirausaha bagi diri sendiri, masyarakat dan negara maka diperlunya diketahui dan dipahami kiat-kiat menjadi wirausaha sukses. Kiat-kiat menjadi wirausaha sukses dapat dipelajari dari teori-teori para ahli kewirausahaan dan pengalaman orang-orang yang sukses dalam berusaha/bisnis, pendidikan formal maupun nonformal yaitu melalui penanaman jiwa dan semangat kewirausahaan.

Kewirausahaan berasal dari kata wira dan usaha. Menurut dari segi etimologi (asal usul kata), Wira, artinya pejuang, pahlawan, manusia unggul, teladan, gagah berani, berjiwa besar, dan berwatak agung. Usaha, artinya perbuatan amal, bekerja, berbuat sesuatu. Jadi wirausaha adalah pejuang atau pahlawan yang berbuat sesuatu. Wirausaha dapat mengumpulkan sumber daya

yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan dari padanya, dan mengambil tindakan yang tepat guna untuk memastikan keberhasilan usahanya. Dalam kewirausahaan perlu adanya pengembangan usaha, yang dimana dapat membantu para wirausahawan untuk mendapatkan ide dalam pembuatan barang-barang yang akan dijadikan produk yang akan dijual. Dalam proses pengembangan usaha ini diperlukannya jiwa seseorang wirausaha yang soft skill yang artinya adanya ketekunan berani mengambil resiko, terampil, tidak mudah putus asa, mempunyai kemauan terus belajar, memberi pelayanan yang terbaik kepada konsumen, bersikap ramah terhadap konsumen, sabar, pandai mengelola dan berdo'a.

Dalam peluang usaha dinyatakan bahwa peluang sebenarnya ada disekeliling kita, hanya saja ada beberapa individu yang mampu melihat situasi sebagai peluang dan sebagian individu ada yang tidak melihat itu sebagai peluang. Hal ini disebabkan faktor informasi yang dimilikinya. Dengan informasi memungkinkan seseorang mengetahui bahwa peluang itu ada. Menjaminnya berbagai peluang usaha, dituntut kreativitas dari para individu/pengusaha untuk terus bisa berkarya dan menyusun strategi bisnis yang jitu guna memenangkan persaingan dipasar. Ketatnya persaingan pasar, dan munculnya para pemain baru di berbagai penjuru membuat sebagian besar pelaku usaha harus siap bersaing dengan pelaku usaha lainnya guna mempertahankan eskistensi usahanya. Membuka usaha bukanlah perkara yang mudah. Ada orang yang membuka usaha karena tidak ada pilihan lain selain membuka usaha sendiri. Ada orang yang membuka usaha sendiri karena pendidikan rendah yang membuat dia sulit mencari pekerjaan. Ada juga orang yang terpaksa membuka usaha sendiri karena terkena PHK dari perusahaannya. Sedangkan ada orang yang membuka usaha sendiri karena lebih senang memilih usaha sendiri daripada bekerja pada orang lain.

### **2.1.1 Hakikat dan Konsep Dasar Kewirausahaan**

Menjalankan usaha adalah hal yang menantang, kreatif, dan fleksibel bagi masa depan seseorang serta menjadi bos bagi diri sendiri. Disamping mendaptnkan penghasilan, juga menciptakan cara hidup baru dalam kehidupan. Menjadi pengusaha memerlukan tinjauan kedepan, kegigihan dan keberanian. Maka dari

itu, diperlukan kiranya pengetahuan tentang kewirausahaan ini diketahui dan bagaimana menjadi seorang wirausaha dan berhasil berada dalam lingkungan tersebut. Untuk mendapatkan hal tersebut tentunya tidak mudah dan perlu perjuangan. Agar keberhasilan tersebut tidak menuntut ongkos yang besar, perlu kiranya diketahui hal-hal yang harus dimiliki sebagai wirausaha, faktor-faktor yang dapat membantu mewujudkan niat menjadi wirausaha, kemampuan yang harus dimiliki seorang wirausaha dan bagaimana agar berwirausaha sukses.

Secara komprehensif Meng & Liang, (1996), merangkum pandangan beberapa ahli, dan mendefinisikan wirausaha sebagai:

- (a) Seorang innovator
- (b) Seorang pengambil risiko atau a risk taker
- (c) Orang yang mempunyai misi dan visi
- (d) Hasil dari pengalaman masa kanak-kanak
- (e) orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi
- (f) Orang yang memiliki locus of control internal

Sedangkan Thomas W. Zimmerer dan Norman M. Scharborough (1996) mengatakan bahwa kewirausahaan adalah suatu usaha untuk menciptakan nilai lewat pengenalan terhadap peluang bisnis, manajemen mengambil risiko yang cocok dengan peluang yang ada dan lewat kemampuan komunikasi dan manajemen memobilisasi manusia, keuangan, dan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk membawa suatu proyek berhasil.

Menurut Zimmerer (1996) ide-ide yang berasal dari wirausaha dapat menciptakan peluang untuk memenuhi kebutuhan riil dipasar. Ide-ide itu menciptakan nilai potensial di pasar sekaligus menjadi peluang usaha. Dalam mengevaluasi ide untuk menciptakan nilai-nilai potensial (peluang usaha), wirausaha perlu mengidentifikasi dan mengevaluasi semua risiko yang mungkin terjadi. Ada tiga risiko yang dapat dievaluasi, yaitu ;

1. Risiko Pasar atau Risiko Persaingan, Risiko pasar terjadi akibat adanya ketidakpastian pasar.
2. Risiko Finansial, Risiko Finansial terjadi akibat rendahnya hasil penjualan dan tingginya biaya.



3. Risiko Teknik, Risiko Teknik terjadi akibat adanya kegagalan teknik.

### **2.1.2 Ciri-ciri Kewirausahaan**

Menurut Arthur Williams dan Richard MH, resiko adalah suatu variasi dari hasil-hasil yang terjadi selama periode tertentu. Sedangkan Abas Salim, resiko adalah ketidakpastian yang mungkin melahirkan peristiwa kerugian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa resiko tersebut adalah kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi terhadap usaha yang dilakukan dan bersifat merugikan. Menurut Bygrave (dalam Ifham, 2002) mengemukakan beberapa ciri-ciri seorang wirausahawan, yaitu :

- a. Mimpi (dreams), yakni memiliki visi masa depan dan kemampuan mencapai visi tersebut.
- b. Ketegasan (decisiveness), yakni tidak menanggungkan waktu dan membuat keputusan dengan cepat.
- c. Pelaku (doers), yakni melaksanakan secepat mungkin.
- d. Ketetapan hati (determination), yakni komitmen total, pantang menyerah.
- e. Dedikasi (dedication), yakni berdedikasi total, tidak kenal lelah.
- f. Kesetiaan (devotion), yakni mencintai apa yang dikerjakan.
- g. Terperinci (details), yakni menguasai rincian bersifat kritis.
- h. Nasib (destiny), yakni bertanggungjawab atas nasib sendiri yang hendak dicapainya.

### **2.1.3 Tahap-tahap Kewirausahaan**

Untuk dapat menjalankan kegiatan berwirausaha perlu diketahui tahapan-tahapan dalam berwirausaha. Secara umum tahap-tahap melakukan wirausaha :

- (1) Tahap memulai, tahap di mana seseorang yang berniat untuk melakukan usaha mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan, diawali dengan melihat peluang usaha baru yang mungkin apakah membuka usaha baru, melakukan akuisisi, atau melakukan franchising. Juga memilih jenis usaha yang akan dilakukan apakah di bidang pertanian, industri / manufaktur / produksi atau jasa.
- (2) Tahap melaksanakan usaha atau diringkas dengan tahap "jalan", tahap ini seorang wirausahawan mengelola berbagai aspek yang terkait dengan usahanya, mencakup aspek-aspek : pembiayaan, SDM, kepemilikan, organisasi,

kepemimpinan yang meliputi bagaimana mengambil resiko dan mengambil keputusan, pemasaran, dan melakukan evaluasi.

(3) Mempertahankan usaha, tahap di mana wirausahawan berdasarkan hasil yang telah dicapai melakukan analisis perkembangan yang dicapai untuk ditindaklanjuti sesuai dengan kondisi yang dihadapi

(4) Mengembangkan usaha, tahap dimana jika hasil yang diperoleh tergolong positif atau mengalami perkembangan atau dapat bertahan maka perluasan usaha menjadi salah satu pilihan yang mungkin diambil.

Berdasarkan tingkatannya wirausahawan dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu wirausaha awal, wirausaha tangguh, dan wirausaha unggul, sedangkan dilihat dari pengelompokannya terbagi ke dalam tiga kelompok: *Administrative Entrepreneur*, *Innovative Entrepreneur*, dan *Catalyst Entrepreneur*. Pemicu kewirausahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Untuk menjadi wirausahawan sukses diperlukan langkah- langkah tertentu. Model proses kewirausahaan terdiri atas fase awal (perintisan) dan fase pertumbuhan. Faktor lainnya yang tidak dapat diabaikan adalah faktor penyebab kegagalan wirausaha serta keuntungan dan kerugian berwirausaha. Berdasarkan analisis pustaka terkait kewirausahaan, diketahui bahwa aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam melakukan wirausaha adalah :

- a. Mencari peluang usaha baru : lama usaha dilakukan, dan jenis usaha yang pernah dilakukan
- b. Pembiayaan : pendanaan  $\pm$  jumlah dan sumber-sumber dana
- c. SDM : tenaga kerja yang dipergunakan
- d. Kepemilikan : peran-peran dalam pelaksanaan usaha
- e. Organisasi : pembagian kerja diantara tenaga kerja yang dimiliki
- f. Kepemimpinan : kejujuran, agama, tujuan jangka panjang, proses manajerial (POAC)
- g. Pemasaran : lokasi dan tempat usaha.

Sementara itu untuk dapat menuju puncak karir berwirausaha harus dapat melewati delapan anak tangga (Alma, 106  $\pm$  109), terdiri atas :

1. Mau kerja keras (*capacity for hard work*)
2. Bekerjasama dengan orang lain (*getting things done with and through people*)
3. Penampilan yang baik (*good appearance*)
4. Yakin (*self confidence*)
5. Pandai membuat keputusan (*making sound decision*)
6. Mau menambah ilmu pengetahuan (*college education*)
7. Ambisi untuk maju (*ambition drive*)

## 2.2 Kejenuhan Kerja

Menurut Marwansyah (2014:85) istilah *burnout* juga diartikan sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya. Ciri yang muncul adalah *psychal depletion* (habisnya energi fisik) dengan perasaan tidak berdaya dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep dirinya negatif dan sikap negative terhadap kerja dan orang lain.

*Burnout* dikenal secara luas dalam dunia kerja dan secara khusus nampak pada profesi bidang pelayanan (Togia, 2005). *Burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode waktu tertentu. Indikator kejenuhan kerja menurut Ivancevich, *et al* (2007:73) adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan emosi
- 2) Depersonalisasi
- 3) Pencapaian yang menurun
- 4) Penurunan prestasi pribadi
- 5) Perubahan kepribadian

Burnout adalah sindrom dari pengalaman negatif dalam bekerja, termasuk rasa kelelahan dan terlepas dari pekerjaan. Kelelahan didefinisikan sebagai konsekuensi dari aktivitas fisik, emosi, dan ketegangan kognitif yang berkepanjangan, sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu (atau *stressor*) yang berkepanjangan.

Suwarjo & Diana Septi Purnama (2014: 12) mengartikan *Burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional dan mental dimana cirinya sering disebut *physical depletion*, yaitu dicirikan dengan perasaan tidak berdaya

dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep diri yang negatif dan sikap yang negatif dan perasaan gagal untuk mencapai tujuan diri yang ideal. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Burnout* dalam bekerja adalah kondisi dimana seseorang lelah secara fisik dan emosi karena adanya tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan pemandangan lingkungan yang monoton yang berarti suatu waktu diperlukan bagi seseorang tersebut untuk rehat sejenak atau mengambil waktu liburan.

### **2.2.1 Faktor-faktor kejenuhan**

Maslach dan Leiter dalam Gunarsa (2013), penyebab *burnout* meliputi:

#### 1) Kelebihan beban kerja

Beban kerja dalam perspektif organisasi berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu berarti waktu dan tenaga. Tantangan mendasar bagi setiap organisasi adalah menemukan kompromi antara kedua macam perspektif ini. Akan tetapi hal tersebut sulit dilakukan oleh pihak manajemen pada masa kini. Hal tersebut diakibatkan oleh ketatnya kompetisi mengharuskan manajemen melakukan efisiensi kerja. Hal tersebut berarti setiap orang dituntut untuk melakukan banyak hal dengan waktu dan biaya yang terbatas. Akibatnya, setiap karyawan mendapat beban yang sering kali melebihi kapasitas kemampuannya. Mereka harus melakukan berbagai macam tugas, sementara tugas-tugas tersebut semakin kompleks dengan semakin banyak tuntutan kualitas dan kuantitas akibat persaingan. Konsekuensinya, waktu pun semakin berkurang untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaan. Banyak orang mengeluh “tidak punya waktu” jika diajak untuk melakukan aktivitas sosial, mereka selalu disibukkan dengan pekerjaan yang menghabiskan sebagian besar waktu. Kondisi seperti itu menghabiskan banyak energi yang akhirnya menimbulkan kelelahan baik secara fisik dan mental.

#### 2) Kurangnya kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang harus dilaksanakan lebih dahulu. Karena sering kali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan

yang sama tingginya atau karena tingkat urgensinya sama. Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin banyak dia diatur oleh agenda kerja (aturan protokoler) yang sering kali tidak bisa dihindari meskipun hal tersebut tidak disukainya. Pada tingkat bawah pun, banyak karyawan yang merasa ditekan untuk melakukan berbagai macam tugas demi peningkatan produktivitas tanpa dia sendiri mampu melakukan kontrol terhadap pelaksanaannya. Ketika seseorang tidak dapat melakukan kontrol terhadap berbagai aspek penting dalam pekerjaan, maka semakin kecil peluang untuk dapat mengidentifikasi atau mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya, orang menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

### 3) Sistem imbalan yang tidak memadai

Krisis yang melanda dunia kerja dewasa ini mengurangi kemampuan organisasi untuk memberikan sistem imbalan yang memadai. Orang berharap tidak hanya memperoleh gaji yang memadai dari pekerjaannya, namun juga pemenuhan rasa aman dan penghargaan serta peluang untuk mengembangkan karier. Akan tetapi tidak semua perusahaan mampu melakukan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut. Salah satu contributor yang berperan besar terhadap munculnya *burnout* adalah tidak adanya sistem imbalan intrinsic seperti: dapat melakukan tugas-tugas yang menyenangkan, membangun keahlian, dan memperoleh penghargaan dari mitra kerja. Kurangnya keseimbangan antara sistem imbalan yang bersifat (gaji, tunjangan) dan sistem imbalan intrinsic akan melemahkan semangat untuk menyukai pekerjaan dan akhirnya membuat seseorang merasa terbelenggu dengan hal-hal rutin yang mengakibatkan turunnya komitmen dan motivasi kerja. Hasil tersebut mulai menjadi gejala *burnout*.

### 4) Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dimanapun dia berada. Namun, kondisi kerja dewasa ini pada berbagai sector bidang usaha lebih banyak terfokus pada perolehan keuntungan materi dalam jangka pendek dan sering kali mengabaikan unsure kemanusiaan. Persaingan yang ketat dan waktu kerja yang padat menyebabkan karyawan terpisah dari sesamanya. Keterpisahan tersebut dapat

bersifat fisik dalam arti seorang karyawan harus dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa kehadiran orang lain ataupun secara sosial, dalam arti dia harus mandiri karena rekan kerja menjadi competitor untuk meraih prestasi kerja yang dicanangkan perusahaan. Iklim kerja perusahaan yang bersifat kompetitif, individual, dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi fragmentaris, sementara keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik sering kali menguras banyak energi dan mudah menggiring seseorang kearah *burnout*.

#### 5) Hilangnya keadilan

Lingkungan kerja dipandang bersikap adil jika memiliki tiga hal, yaitu kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Ketiga aspek ini penting untuk menjaga keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakhadiran aspek-aspek tersebut secara langsung akan menimbulkan *burnout*. Manajemen yang terbuka dan menghargai kontribusi setiap orang sangat didambakan oleh karyawan. Sistem manajemen seperti ini menimbulkan kepercayaan yang tinggi dari karyawan kepada instansi. Akan tetapi tekanan kompetisi yang tinggi sering kali menyebabkan manajemen tidak lagi dapat bersikap terbuka karena ada strategi manajemen yang perlu dirahasiakan agar tidak bocor ke competitor.

Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpercayaan yang jika dibiarkan akan menimbulkan sikap sinis pada pihak manajemen. Kondisi lain dari sistem manajemen yang juga dapat menimbulkan ketidakadilan antara lain adalah penerapan aturan yang tidak konsisten dan komunikasi yang tidak lancar diantara berbagai divisi atau antara pimpinan dan pelaksana. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan, berbagai reaksi akan muncul dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan. Selanjutnya gejala-gejala *burnout* mulai akan muncul.

Kejenuhan kerja biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi penampilan

kerja. Leiter dan Maslach (dalam Nikki Rasuna, 2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Work Overloaded*
2. *Lack of Work Control*
3. *Rewarding of Work*
4. *Breakdown in Community*
5. *Treated Fairly*
6. *Dealing With Conflict Values*

### **2.2.2 Gejala Kejenuhan Kerja**

*Burnout* adalah epidemi yang mempengaruhi karyawan, bahkan karyawan yang terbaik sekalipun. Tidak ada perusahaan, seberapa pun bagusnya, yang dapat benar-benar mencegah sejumlah karyawan pekerja keras mengalami kelelahan. Sering kali karyawan terbaik akan mengeluarkan terlalu banyak upaya untuk menyenangkan atasannya atau karena mereka punya ketakutan yang berkaitan dengan keamanan kerja (Hawley, 2010). Rossi (2009), bahwa gejala-gejala *burnout* dapat dikategorikan ke dalam tiga dimensi, yaitu *exhaustion*, *cynicism*, dan *ineffectiveness*.

1) *Exhaustion* merupakan dimensi *burnout* yang ditandai oleh perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik, mental, dan emosional. Ketika seseorang mengalami *exhaustion*, mereka merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Gejala-gejala tersebut dipandang sebagai gejala inti dari *burnout*.

2) *Cynicism*, mencerminkan adanya sikap yang sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, penderitanya menganggap dengan berperilaku tersebut akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja.

3) *Ineffectiveness*, mencerminkan adanya perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan

terlalu berlebihan, sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru. Penderita dalam hal ini merasa bahwa dunia di luar dirinya menentang upaya untuk melakukan perbaikan dan kemajuan, sehingga kondisi tersebut akhirnya membuat mereka merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.

Adapun Manifestasi *burnout* meliputi gejala (Gunarsa, 2013):

1) Afektif, seperti merasa “kosong”, “terbelenggu”, dan gejala-gejala yang terkait dengan depresi (tidak berdaya, tidak berarti, dan kehilangan semangat). Selain itu penderita memperlihatkan perasaan mudah tersinggung dan sikap bermusuhan terhadap orang lain.

2) Kognitif, memperlihatkan gejala berkurangnya konsentrasi, mudah lupa dan sulit mengambil keputusan.

3) Psikomotor, memperlihatkan adanya gerakan-gerakan pada sekelompok otot yang tidak terkendali (*nervoustics*), mudah gelisah, atau sulit sekali untuk bersikap santai.

4) Manifestasi fisik memperlihatkan melalui keluhan seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, gangguan tidur, masalah seksual, kehilangan selera makan, nafas pendek.

5) Aspek perilaku, manifestasi *burnout* tampak pada meningkatnya ambang kepekaan, seperti menjadi kurang kendali diri dan mudah terprovokasi, serta adanya peningkatan konsumsi kopi dan alcohol.

6) Manifestasi sosial berhubungan dengan masalah-masalah interpersonal, terutama dalam lingkungan pekerjaan. Biasanya tidak hanya dengan rekan kerja, tetapi juga mencakup atasan, bawahan, dan pelanggan. Hal ini menyebabkan penderita *burnout* tampak menarik diri dari kontak sosial dan memilih mengisolasi diri daripada bergabung dalam suatu interaksi dengan orang-orang lain disekitar mereka. Hawley (2010), mengatakan tanda-tanda kelelahan pada karyawan yang mengalami *burnout* meliputi lesu, bosan, produktivitas menurun, ketiadaan antusiasme dan inisiatif, lebih sering absen atau terlambat, tidak mampu menangkap konsep dengan cepat, ketidaksabaran atau mudah tersinggung, serta selalu mengeluh.



### 2.2.3 Beban Kerja

Menurut Ivancevich et al (2006:305) dalam dunia kerja sering terjadi peristiwa negatif, terdapat kemungkinan lebih banyak kerja emosional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja secara emosional maka akan berkaitan dengan meningkatnya stress tuntutan psikologis dan terlibat dalam penurunan pengelolaan motivasi.

Menurut Sunarso dan Kusdi, (2010:82) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang barngatau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai. Beban berarti tanggungan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan balas jasa. Dengan demikian beban kerja adalah segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Mulyasa (2005:66) beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman. Adapun menurut Hasibuan (2005:70), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Simamora (2008:60) yaitu sebagai berikut;

- 1) Jam kerja efektif
- 2) Daftar susunan kerja
- 3) Waktu standar
- 4) Limpahan pekerjaan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal, adalah factor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai strwssor, meliputi factor somatic (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya).
2. Faktor Eksternal yaitu factor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- Tugas (*Task*) meliputi tugas seperti fisik : Stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi : tanggung jawab, Komplektisitas pekerjaan, emosi pekerjaan.
- Organisasi kerja. Meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, system kerja.
- Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan beban kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Adapun salah satu dampak dari kejenuhan akibat beban kerja ini adalah munculnya konflik kerja antara sesama rekan kerja maupun pelampiasan kepada orang diluar lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011:116) mendefinisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Konflik juga merupakan salah satu *stressor* penyebab penurunan prestasi kerja.

Menurut Wibisono (2006:21) konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, orang dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak. Indikator konflik kerja menurut Wibisono (2006:21) adalah sebagai berikut;

- 1) Tekanan kerja
- 2) Tuntutan tugas
- 3) Kurangnya kebersamaan antar karyawan
- 4) Kesibukan dalam pekerjaan

### 2.3 Kinerja Karyawan

Handoko (2011: 135) menyatakan kinerja (*performance*) sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut Sari (2014) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya. Menurut (Sedarmayanti 2017: 286) indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan, Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami, ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Septiana, Harini, & Sudarjati, 2018). Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang

berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu.

### **2.3.1 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak.

### **2.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

#### **1. Kepuasan dan motivasi karyawan**

Rapat penilaian kinerja adalah platform di mana karyawan diakui atas pekerjaannya yang baik dan penting untuk mengenali pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Sekalipun karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaan dengan baik, penting untuk menunjukkan bahwa organisasi tersebut tertarik

dengan kinerja individu dan pertumbuhan mereka di perusahaan. Ini memotivasi karyawan untuk bekerja keras, yang pada gilirannya, menguntungkan perusahaan. Program penilaian reguler dapat berdampak mendalam pada tingkat kepuasan dan motivasi karyawan.

Spencer Johnson dalam bukunya “One Minute Manager” menegaskan bahwa memberikan feedback adalah tugas utama seorang manajer. Ini dibenarkan oleh banyak ahli psikologis karena feedback yang konstruktif akan membangun motivasi karyawan, dan kita tahu karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka.

## 2. Mengetahui kebutuhan untuk pelatihan

Selama pertemuan penilaian, perusahaan dapat menunjukkan area-area di mana karyawan perlu ditingkatkan. Karyawan dapat melihat data dan setuju dengan atasan, dan kemudian menyusun rencana untuk pelatihan dan pengembangan. Pelatihan ini akan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik dan itu akan membuka jalan menuju pertumbuhan di masa depan. Perusahaan dapat melihat data penilaian terkonsolidasi dan memutuskan bidang-bidang di mana peningkatan diperlukan untuk karyawan individu, serta, untuk seluruh tim. Kemudian mereka dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan.

Penilaian kerja yang baik akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri dan memberikan masukan mengenai pengembangan diri yang diinginkan. Dengan dasar data penilaian kinerja dan keinginan karyawan, para manajer dapat mengarahkan pengembangan dan pelatihan yang dibutuhkan karyawannya untuk berhasil.

## 3. Menganalisa data penilaian untuk perekrutan yang lebih baik

Data penilaian membantu dalam memantau keberhasilan praktik rekrutmen perusahaan. Analisa data penilaian kinerja dapat digunakan untuk melihat keterampilan atau kepribadian yang saat ini kekurangan dan akan dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan, Dengan demikian tim rekrutmen dapat diarahkan pada pencarian orang yang dibutuhkan.

Sebagai contoh, seberapa baik kinerja karyawan yang dipekerjakan dalam satu atau dua tahun terakhir. Berdasarkan hal itu, departemen SDM dapat menyusun strategi perekrutan di masa depan.

#### 4. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan

Kesenjangan komunikasi antara manajemen dan karyawan seringkali terjadi, terutama ketika karyawan baru di perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara periodik akan membantu memecah komunikasi yang lebih baik mengarah pada produktivitas yang lebih baik. Perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja berkesinambungan melalui “on-going discussion” akan menciptakan komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan.

Dengan pertemuan yang lebih rutin dan teratur, karyawan akan terus menerus mendapatkan feedback yang berguna untuk membenarkan cara kerja atau perilaku yang dinilai kurang baik, sehingga perbaikan kinerja dapat dilakukan sejak awal. Pertemuan peningkatan kinerja yang baik juga mendorong karyawan untuk memberikan feedbacknya sehingga tercipta komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan yang akan meningkatkan motivasi karyawan.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar memiliki dampak positif pada keberhasilan Anda. Agar penilaian kinerja dapat dilakukan dengan baik, sebaiknya perusahaan menerapkan software performance yang dapat membantu proses evaluasi berjalan secara lebih efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

### **2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji,
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi diri dan meninjau kembali perilaku pegawai, baik yang positif maupun yang negatif dan
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan serta pengembangan.

## **2.4 Pengaruh Kejenuhan Terhadap Keinginan Menjadi Pengusaha**

Beberapa faktor yang dianggap dapat memengaruhi minat berwirausaha karyawan namun tidak semua faktor dapat memengaruhi minat berwirausaha karyawan, diantaranya:

### **a. Pendapatan**

Pendapatan merupakan penghasilan yang diperoleh seseorang baik berupa uang maupun barang. Berwirausaha dapat memberikan pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, keinginan untuk memperoleh pendapatan itulah yang dapat menimbulkan minat berwirausaha seseorang. Jika seseorang berharap untuk mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dengan menjadi seorang wirausaha, maka seseorang akan terdorong untuk menjadi seorang wirausaha, akan tetapi pendapatan dari wirausaha ini tidak dapat diprediksi, kadang bisa diatas pendapatan yang diharapkan, kadang pula bisa diluar dari yang pendapatan yang di harapkan. Seseorang dengan ekspektasi pendapatan yang lebih tinggi daripada bekerja menjadi karyawan merupakan daya tarik untuk menjadi wirausaha. Maka dari pada itu faktor pendapatan dianggap mampu memengaruhi minat berwirausaha karyawan.

### **b. Lingkungan Keluarga**

Lingkungan keluarga adalah kelompok masyarakat terkecil yang terdiri dari ayah, ibu, anak dan anggota keluarga lainnya. Keluarga merupakan peletak dasar bagi pertumbuhan dan perkembangan anak, disinilah yang memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya kepribadian seseorang. Dalam lingkungan keluarga salah satunya orang tua akan mempengaruhi anaknya dalam menentukan masa depannya, misalnya dalam memilih sebuah pekerjaan. Seorang wirausaha tidak akan lepas dari dukungan orang tua, apa bila keluarga memberi dukungan serta pengaruh positif terhadap minat berwirausaha maka seseorang akan memiliki minat berwirausaha, namun apabila keluarga tidak mendukung seseorang untuk berwirausaha maka minat berwirausaha akan semakin kecil atau tidak

memiliki minat berwirausaha. Biasanya seseorang akan memilih menjadi seorang wirausaha karena melihat orang tuanya seorang wirausaha.

c. Lingkungan Masyarakat

Dukungan yang tinggi oleh keluarga bagi seseorang untuk berwirausaha tidak sebanding dengan dorongan yang ditunjukkan oleh lingkungan masyarakat tempat para mahasiswa berinteraksi. Dukungan masyarakat yang digambarkan melalui dorongan oleh masyarakat, hanya biasa-biasa saja. Dorongan yang biasa berdampak pada belum maksimalnya tumbuhnya inspirasi para karyawan, hal inipun ditunjukkan dari masih belum maksimalnya penghargaan dari masyarakat kepada profesi berwirausaha. Kondisi ini belum bisa menggambarkan dukungan yang utuh yang telah dirasakan oleh seseorang dari lingkungan masyarakat, sehingga cukup wajar para karyawan belum sepenuhnya memiliki motivasi yang tinggi untuk berwirausaha. Akan tetapi tumbuhnya minat berwirausaha seseorang karena melihat orang-orang yang ada disekitarnya berwirausaha dan bisa mendapatkan penghasilan sendiri, dari situlah biasanya seseorang terpengaruh untuk ikut menjadi wirausahawan.

d. Pendidikan Kewirausahaan

Pendidikan pengetahuan yang didapat selama sekolah/kuliah merupakan modal dasar yang digunakan untuk berwirausaha, juga keterampilan yang didapat selama di sekolah/perkuliahan terutama dalam mata pelajaran kewirausahaan. Apa bila pendidikan memadai maka seseorang akan siap untuk menjadi seseorang wirausaha dan memimpin anak buahnya. Pendidikan juga berfungsi untuk membentuk kepribadian seseorang menjadi lebih kuat dalam hantaman. Kepribadian yang kuat merupakan salah satu modal untuk menjadi seorang wirausaha. Pengaruh pendidikan kewirausahaan sangat memengaruhi minat berwirausaha karyawan.



Empat faktor tersebut dapat menjadi acuan seberapa besar tingkatan kejenuhan seorang karyawan yang bekerja ditempat orang lain sehingga muncul keinginan untuk menjadi pengusaha.

### **2.5 Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Keinginan Menjadi Pengusaha**

Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Inilah kinerja yang sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan terdiri dari empat indikator antara lain:

1. Tanggung jawab dan otoritas yang meliputi tugas-tugas yang terdapat ditempat kerjanya, besarnya integritas terhadap suatu perusahaan, serta kemampuan terhadap risiko yang dihadapi.
2. Efektivitas dan efisiensi yang meliputi tingkat kebenaran, ketepatan waktu dan hasil yang memuaskan dalam menyelesaikan tugas serta ketepatan waktu dalam pemberian informasi.
3. Disiplin meliputi ketaatan karyawan pada peraturan, sikap sopan santun, serta tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
4. Inisiatif yang meliputi kemampuan karyawan dalam melayani, memberikan saran serta pengambilan keputusan terhadap masa depan dirinya untuk lebih berkembang dengan menjadi wirausahawan.

### **2.6 Pengaruh Kejenuhan Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Operator dan Persentase Keinginan Menjadi Pengusaha**

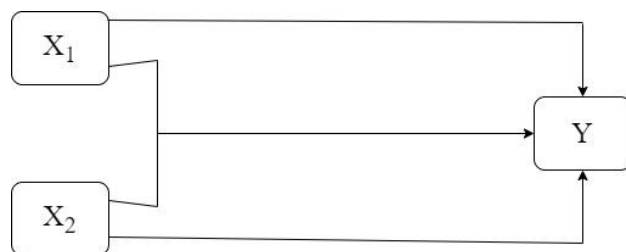
Faktor-faktor umum dalam kejenuhan karyawan adalah kelelahan, dedikasi yang terlalu lama, dan bahkan kurang menghibur diri sehingga membuat karyawan tidak ada waktu untuk mengembangkan diri. Kejenuhan lebih mudah diderita karyawan yang terlalu lama bekerja disuatu tempat sebagaimana mereka pastinya sudah mengumpulkan modal yang minimal adalah usaha skala kecil. Peneliti mengemukakan, kejenuhan karyawan timbul karena mereka menganggap

apa yang telah mereka korbankan tidak mendapatkan penghargaan yang pantas dari suatu tempat mereka bekerja.

Beberapa hal tersebut pun akan berdampak pada *mood* (suasana hati) seorang karyawan sehingga memengaruhi kinerja mereka yang mungkin menjadi tidak beraturan, disiplin berkurang, emosi meningkat, hingga etika ataupun sopan santun. Maka dari itu, muncul pemikiran untuk menjadi wirausahawan daripada para karyawan karena efektivitas kerja, fleksibel waktu, hingga omset pun berbeda. Adapun cara untuk mengukur minat berwirausaha menurut Yuhendri (2015) mengatakan bahwa minat berwirausaha dapat diukur dengan:

1. Membuat pilihan kerja;
2. Merasa tertarik untuk berwirausaha;
3. Merasa senang untuk berwirausaha;
4. Berkeinginan untuk berwirausaha;
5. Berani mengambil risiko untuk meraih sukses.

Pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kejenuhan Karyawan

X<sub>2</sub> : Kinerja Karyawan

Y : Keinginan Menjadi Pengusaha

## 2.7 Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam kuisisioner, pertanyaan dibagi menjadi 2 macam, diantaranya :

a. Pertanyaan Terbuka (*Open Question*)

Pertanyaan terbuka adalah kuesioner penelitian yang memberi kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapat pribadinya secara luas terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan yang tercantum.

b. Pertanyaan Tertutup (*Closed Question*)

Pertanyaan tertutup adalah daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya sudah disediakan oleh peneliti. Cara ini sering dianggap efektif dengan alasan karena responden hanya perlu memberikan tanda centang (✓) dalam kolom yang disediakan. Umumnya kuisisioner ini digunakan apabila masalahnya telah jelas. Responden tidak dapat memberikan jawabannya secara bebas yang mungkin dikehendaki oleh responden yang bersangkutan. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

## 2.8 Skala Likert

Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

**Tabel 2.1 Skala Likert**

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
SS	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 2.9 Uji Instrumen

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk melihat apakah soal tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari uji coba instrumen, maka diperoleh data sebagaimana instrumen yang baik adalah validitas dan reliabilitas,. Sebelum angket penelitian dipergunakan dalam penelitian sesungguhnya, angket tersebut diuji cobakan terlebih dahulu.

### 2.9.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Perhitungan dilakukan menggunakan rumus korelasi *product moment*, dengan bantuan *software* SPSS. Berikut rumus korelasi *product moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{((N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2))}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\Sigma XY$  : Jumlah Perkalian Antara X dan Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah dari X kuadrat

$\Sigma Y^2$  : Jumlah dari Y kuadrat (Sugiyono, 2005 : 182)

Dasar pengambilan keputusan jika r hitung lebih besar r tabel maka butir-butir soal tersebut valid dan jika r hitung lebih kecil r tabel maka butir-butir soal tersebut tidak valid atau gugur.

### 2.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan

teknik alpha, dengan bantuan *software* SPSS. Adapun rumus koefisien alpha adalah sebagai berikut:

$$r_a = \frac{K}{(K-1)} + \frac{\Sigma\sigma^2 b}{\sigma^2 t}$$

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma^2$  : Jumlah varians butir

$\sigma^2 r$  : Variabel Total (Arikunto, 2002 : 162)

Dasar pengambilan keputusannya jika r alpha hitung lebih besar dari r alpha tabel, maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

### 2.10 Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis satu sampai dengan tiga dilakukan dengan menganalisis data yang dilakukan melalui beberapa tahapan dengan memasukkan data kuantitatif yang didapatkan dari kuesioner yang sudah terkumpul. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kejenuhan dan kinerja karyawan terhadap keinginan menjadi pengusaha menggunakan *software* SPSS. Berikut rumus regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y : Keinginan Karyawan Menjadi Pengusaha

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Garis Regresi

X1 : Kejenuhan Karyawan

X2 : Kinerja Karyawan

$e_i$  : *stochastic error term*

Kemudian dilakukan analisis pada *goodness of fit* suatu model yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.  $R^2$  digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan suatu garis regresi yang diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi dan untuk mengukur besarnya proporsi (%) atau variasi perubahan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0-1. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) berarti semakin cocok suatu garis regresi dan sedemikian besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

## 2.11 Uji Asumsi Klasik

### 2.11.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Perhitungan uji normalitas menggunakan rumus koefisien Kolmogorof Smirnof, dengan bantuan *software* SPSS. Berikut rumus tersebut :

$$D = \text{maksimum} [f_0(X_1) - f_h(X_1)]$$

Keterangan :

D : Koefisien Kolmogorof Smirnof

$F_0$  : Frekuensi Kumulatif Observasi

$F_h$  : Frekuensi Kumulatif Harapan

$X_1$  : Data Observasi (Siegel, 1982 : 59)

### 2.11.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Uji ini adalah syarat digunakannya analisis regresi berganda dalam penelitian dan juga untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan rumus

korelasi *product moment*, dengan bantuan *software* SPSS. Berikut rumus tersebut :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{((N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2))}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\Sigma XY$  : Jumlah Perkalian Antara X dan Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah dari X kuadrat

$\Sigma Y^2$  : Jumlah dari Y kuadrat (Sugiyono, 2005 : 182)

### 2.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan metode *Spearman Rank Correlation*, dengan bantuan *software* SPSS. Berikut rumus tersebut :

$$r^s = \frac{\Sigma D_t}{N}$$

Keterangan :

$r^s$  : Koefisien *Rank Spearman* antara *disturbance term* dengan variabel bebas

$D_t$  : Perbedaan antara ranking residual dengan ranking variabel bebas

N : Jumlah Observasi

Apabila nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan residu lebih kecil r-tabel atau nilai probabilitas koefisien korelasi lebih besar dari toleransi kesalahan yang digunakan ( $\alpha$ ), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya apabila nilai koefisien korelasi antara variabel bebas

dengan residu lebih besar r-tabel atau nilai probabilitas koefisien korelasi lebih kecil dari toleransi kesalahan yang digunakan ( $\alpha$ ), maka terjadi gejala heteroskedastisitas

## 2.12 Pengujian Hipotesis

### 2.12.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Manfaat uji ini adalah untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara parsial/individual/secara sendiri dalam menerangkan variansi variabel terikat. Kesignifikanan nilai t ditunjukkan oleh *p-value* nya. Untuk menguji tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan, maka ada pengujian parsial ini, prosedurnya dimulai dengan dirumuskannya hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) bagi setiap koefisien regresi.

1.2  $H_0 : b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

2.2  $H_a : b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara individual.

Setelah langkah tersebut, maka selanjutnya adalah menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan

*degree of freedom* (df) dengan rumus  $n-k-1$  guna mengetahui t tabel untuk uji dua sisi.

Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap keinginan karyawan menjadi pengusaha. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, yang berarti variabel independen yang diteliti tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan menjadi pengusaha.

### 2.12.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F lebih besar dari  $F_{tabel}$  pada derajat kepercayaan 5%,



maka hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah langkah-langkahnya :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_i = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

$H_{a1} : b_i \neq 0$  artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Menentukan tingkat *Confident of level* ( = 5%) dan df dengan rumus n-k untuk mengetahui F tabel

b. Mencari F hitung (Sutrisno, 1995 : 26)

c. Membandingkan F hitung dengan F tabel

1. F hitung > F tabel ;  $H_0$  ditolak artinya semua variabel yang digunakan sebagai penduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap keinginan karyawan menjadi pengusaha.

2. F hitung < F tabel ;  $H_0$  diterima artinya semua variabel yang digunakan sebagai penduga secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan menjadi pengusaha.