

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan diteliti yaitu beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan.

Maka dari kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh mengenai teori-teori relevan dengan permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari e-book, jurnal, karya ilmiah dan lain sebagainya.

Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah masalah yang dihadapi, disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu beban kerja, *burnout* dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Manajemen mengandung

unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian, manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yaitu "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Menurut George R. Terry dalam Pratama & Sukarno, 2021, manajemen merupakan sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Karena manajemen diartikan mengurus, mengelola, dan mengatur. Maka yang diatur disini yaitu semua unsur - unsur manajemen yang terdiri dari "*man, money, methods, materials, machines, and market*" disingkat dengan 6M.

Selanjutnya menurut T. Hani Handoko dalam Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Tahun 2019, ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan:

- 1) Manajemen diperlukan agar tujuan pribadi dan organisasi dapat tercapai.
- 2) Manajemen juga diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran, dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang mempunyai kepentingan dalam organisasi.

3) Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Sebuah perusahaan yang sedang berkembang membutuhkan manajemen dalam beberapa hal mencakup manajemen strategi, manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, manajemen pemasaran, manajemen operasional, manajemen keuangan dan manajemen resiko.

Peneliti menyimpulkan dari definisi manajemen yaitu bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi yang memanfaatkan unsur-unsur 6M. Manajemen juga merupakan kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi maupun mengatur kehidupan sehari-hari untuk bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

George R. Terry, 1958 dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2019: 10) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC. Adapun penjelasan mengenai ke empat fungsi tersebut yaitu sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan atau *planning* adalah proses yang menyangkut upaya untuk merumuskan tujuan yang akan dicapai dimasa mendatang, tindakan-tindakan yang perlu dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan menentukan, dana yang diperlukan, dan faktor-faktor produksi lain yang akan digunakan (George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2019).

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Organizing atau pengorganisasian merupakan proses menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan yang didesain dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh. Pengorganisasian adalah seluruh kegiatan dalam proses pengelompokan orang, tugas, tanggung jawab serta wewenang sehingga tujuan organisasi tercapai (Dakhi, 2016).

Pengorganisasian meliputi masing-masing pihak diberikan tugas terpisah, membentuk bagian, mendelegasikan dan menetapkan sistem komunikasi, serta setiap karyawan dikoordinir dalam satu tim yang solid dan terorganisir (George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2019). Selain itu pengorganisasian juga merupakan penentuan pekerjaan yang harus dilakukan pengelompokan tugas dan membagi tugas kepada setiap karyawan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Actuating atau pelaksanaan adalah cara membuat orang lain melaksanakan tugasnya, mendorong dan memotivasi bawahannya, serta menciptakan suasana yang kondusif, sehingga timbul pengertian dan kepercayaan yang baik. Apabila perencanaan, pengorganisasian sudah ada maka fungsi pelaksanaan sudah dapat dilakukan untuk dapat merealisasikan tujuan organisasi, lembaga dan sejenisnya.

Pelaksanaan merupakan suatu proses pengarahan dan mempengaruhi karyawan agar mampu bekerjasama dan bertanggung jawab dengan antusiasme dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi secara umum tujuan

pengarahan yang ingin dicapai pada setiap kegiatan adalah membina disiplin kerja, dan memotivasi yang terarah.

4. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan. Mengutip dari Sarinah, elemen terakhir proses manajemen adalah pengendalian. Sistem pengawasan harus dibuat sebaik mungkin dan komprehensif. Disamping *Control by System*, seorang pemimpin harus memberikan peringatan kepada bawahannya terhadap situasi kerja yang sudah tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Controlling atau pengawasan dan pengendalian (wasdal) adalah proses untuk mengamati secara terus menerus pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana kerja yang sudah disusun dan mengadakan koreksi jika terjadi. *Controlling* atau pengawasan adalah fungsi manajemen dimana peran dari personal yang sudah memiliki tugas, wewenang dan menjalankan pelaksanaannya perlu dilakukan pengawasan agar supaya berjalan sesuai dengan tujuan, visi dan misi perusahaan (Sarinah, 2018:70,105).

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manusia sebagai pelaku manajemen di mana yang diatur oleh manusia adalah semua aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen yang selalu berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut dengan 6 M. Menurut George R. Terry dalam Jurnal Manajemen Volume 3 No 2 Tahun 2019, unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, "*the six M in management*" yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

Untuk lebih mendalami pemahaman terhadap unsur-unsur manajemen tersebut maka akan dielaskan sebagai berikut :

a) *Man* (Manusia)

Manusia ialah obyek normal dalam suatu eksistensi yang sangat beragam. Manusia mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya, baik tingkah laku, pikiran, bahasa, sifat, maupun gerak-geriknya. Manusia menggunakan pendekatan salah satunya dengan cara psikologi agar bisa memahami atau membedakan karakter seseorang dengan orang lain. Akan tetapi, baik buruknya seseorang atau anak tergantung dari lingkungan pembawaannya. Pembawaan diartikan suatu kecenderungan pertumbuhan dan perkembangan baik pola berfikir, ciri-ciri, dan sifat tertentu. Seperti bisa diartikan dengan kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa adanya Ketika kondisi yang memungkinkan.

b) *Money* (Uang)

Uang ialah salah satu kebutuhan hidup yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Uang ialah alat untuk tukar menukar dan alat untuk mengukur jumlah nilai atau nominal. Perusahaan dapat mengukur besar-kecilnya kegiatan dari jumlah uang yang beredar. Oleh karenanya, uang sangat krusial guna ketercapaiannya segala sesuatu tujuan karena perlunya dilakukan perhitungan yang rasional. Hal ini yang nantinya ada kaitannya berkenaan dengan berapa uang yang diperlukan untuk pembiayaan gaji tenaga kerja, kebutuhan material,

serta peralatan yang dibutuhkan yang mana nantinya demi ketercapaiannya tujuan Perusahaan.

c) *Material* (Material)

Material sendiri istilah dari unsur bahan. Bahan merupakan salah satu pendukung utama setelah uang dalam suatu proses manajemen. Proses manajemen tidak akan ada kemulusan jalan jika ketidakadanya bahan. Manusia menggunakan bahan untuk mencapai tujuan dalam proses manajemen.

d) *Machine* (Mesin)

Dengan adanya teknologi seperti sekarang, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu pada masa sebelum Revolusi Industri terjadi. Dengan semakin majunya teknologi dengan masa sekarang, maka penggunaan mesin-mesin sangat penting dalam kegiatan operasi suatu perusahaan atau organisasi.

e) *Methods* (Metode)

Dalam lembaga organisasi atau perusahaan, metode manajemen yang dibentuk oleh seorang manajer sangat diperlukan untuk menjaga kualitas karyawan atau anggota. Akan tetapi untuk mencapai tujuan suatu pekerjaan tergantung dari metode manajemennya.

f) *Market* (Pasar)

Pasar ialah suatu tempat untuk menjual barang keperluan manusia atau jasa, serta tenaga kerja pada orang dengan upah dengan dirupakan uang. Barang serta jasa yang dilakukannya penjualan ialah barang sah. Ada

bervariasi pasar seperti berkenaan dengan bentuk, segi ukuran, jangkauan, serta jenis yang diperjual belikan. Transaksi ialah tindakan tukar menukar barang maupun jasa. Pasar berdiri dengan bermacam komponennya semisal keseluruhan pembeli serta penjual yang keduanya mempunyai peran penting untuk melakukan pengaruh harga barang yang diperjual belikan dipasar.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi tau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan pegawai individu (stakeholder).
Toe dalam Kasmir (2019:6) Menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan, melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Henry Fayol (2012:47) menjelaskan fungsi -fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu rangkaian proses pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan berbagai strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan, serta proses pengembangan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* juga tidak hanya masalah tenaga kerja saja, melainkan seluruh sumber daya dalam perusahaan. Hal ini termasuk peralatan, inventaris, maupun sumber daya lainnya.

4. Mengarahkan (*Directing*)

Directing bertujuan mengarahkan atau mengendalikan agar dapat meningkatkan keefektifan dan juga efisiensi kerja agar lebih maksimal.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Tujuan dari fungsi ini adalah untuk menilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh semua SDM yang ada di suatu Perusahaan. Namun tidak hanya SDM,

keuangan dan waktu pun harus diperhatikan dalam fungsi *controlling* ini. Hal ini supaya pekerjaan bisa selesai dengan tidak melebihi tenggat waktu dan budget yang digunakan tidak melebihi dari rencana yang telah dibuat sebelumnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan adanya MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kinerja manusia. Sistem ini dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan menggunakan kesempatan untuk peluang baru. Selain itu, MSDM dipandang sangat perlu agar dapat mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Selain itu, terdapat tujuan MSDM yang khusus, yaitu (Schuler, 2019) :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.
4. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

5. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya dan menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan wajib diselesaikan dalam waktu tertentu. Jika karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja bagi dirinya.

Menurut Suwatno, dalam Sitompul & Simamora (2021:143) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Menurut Rolos et al (2021) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Menurut Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan upaya yang mereka lakukan untuk menghadapi permasalahan di tempat kerja.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. ketetapan uraian

pekerjaan berdasarkan jabatan dan kemampuan karyawan dengan ketetapan waktu volume pekerjaan itu diselesaikan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2021), faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Diantaranya:

1. Faktor eksternal

Faktor yang bersumber dari luar tubuh pekerja yang biasanya berkaitan dengan situasi ataupun kondisi kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada jasmani dan rohani pekerja itu sendiri. Secara umum yang termasuk kedalam beban kerja eksternal ialah tugas, organisasi dan kondisi kerja.

a. Tugas

Tugas yang dikerjakan bersifat fisik dan mental. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat, alat bantu kerja dan sarana informasi. Sedangkan tugas mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan yang akan mempengaruhi emosi pekerja serta tanggungjawab terhadap tugas.

b. Organisasi kerja

Dalam organisasi kerja yang dimaksud meliputi lama waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, shift malam, sistem upah dan kerja, suasana kerja, model struktur organisasi, pemberian tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja tambahan yang akan dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa mempengaruhi serta menambah beban kerja seseorang

2. Faktor internal

Faktor yang bersumber dari dalam tubuh pekerja karena reaksi yang timbul dari faktor beban kerja eksternal. Faktor internal dari beban kerja yaitu faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Menurut Tampubolon et al., (2023) adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*tasks demand's*)

Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Banyaknya tenaga yang dikeluarkan dalam tugas bisa berupa bentuk intuitif secara alamiah, namun ketika terjadinya peningkatan tuntutan pekerjaan secara individu mungkin tidak bisa meningkatkan tingkat effort.

3. Performansi

Beban kerja memiliki fokus pada tingkat kinerja yang hendak dicapai.

Pengukuran performa yang dilakukan secara sendirian tidak mungkin bisa menampilkan matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

2.1.4 Burnout

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.

2.1.4.1 Pengertian *Burnout*

Burnout akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal. Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan ketidak hadiran. Kejenuhan kerja (*Burnout*) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit. Berikut adalah pengertian *burnout* yang dikemukakan para ahli diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hariyadi dalam Anandani & Rahmasari, (2023:105), *Burnout* adalah suatu kondisi seseorang mengalami kelelahan yang diakibatkan oleh intensitas kerja yang berlebihan dimana pegawai bekerja terlalu lama serta terlalu banyak sehingga mengabaikan kebutuhannya sebagai karyawan.

Menurut Nadiva & Cahyadi (2022:223), *Burnout* adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak lagi menikmati pekerjaan mereka dan kurang antusias untuk melanjutkan pekerjaannya.

Menurut Yusuf (2019:129), *Burnout* adalah kondisi dimana individu merasa kehilangan energi baik secara fisik maupun psikis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung serta tujuan dari pekerjaan yang tidak tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami kecemasan serta kelelahan yang diakibatkan oleh intensitas kerja yang berlebihan dimana pegawai bekerja terlalu lama dan menyebabkan kurang antusias untuk melanjutkan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Terdapat 6 (enam) faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* Maslach & Leiter dalam Nelma, (2019: 15-16), diantaranya:

1. Beban Kerja

Beban kerja berlebih dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Beban kerja berlebih menyebabkan seseorang memiliki waktu istirahat yang lebih sedikit untuk dapat mengembalikan energi dalam bekerja.

2. Kontrol

Terdapat korelasi yang kuat antara kurangnya kontrol dalam pekerjaan dengan tingginya *burnout*. Disisi lain, ketika seseorang diberikan ruang lebih besar untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan dan ruang untuk mempengaruhi

pihak otoritas agar pekerjaan yang dilakukannya dapat efektif berdampak positif terhadap kondisi psikis pekerja sehingga mengurangi *burnout*.

3. Imbalan

Kurangnya imbalan yang didapat oleh seseorang dalam bekerja (baik imbalan yang berupa pengakuan, penghargaan, finansial, serta keuntungan sosial) dapat menyebabkan *burnout*. Hal ini disebabkan munculnya rasa kurang dihargai oleh pihak Perusahaan baik kurang dihargai secara personal maupun rasa kurang berharga yang muncul akibat pekerjaan yang dilakukan kurang dianggap memiliki nilai yang penting.

4. Komunitas

Komunitas memiliki pengaruh terhadap munculnya *burnout* melalui interaksi yang tidak sehat dengan rekan kerja. Hal ini ditandai dengan kurangnya dukungan sesama rekan kerja, kurang rasa percaya, serta konflik yang tidak terselesaikan.

5. Keadilan

Rasa keadilan muncul ketika keputusan yang diambil dianggap adil. Sinisme dan kemarahan muncul ketika seseorang merasa diperlakukan secara tidak adil dan tidak terhormat.

6. Nilai-nilai

Ketika ada perbedaan antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai yang berada di tempat kerja membuat seseorang terjebak dalam situasi antara pekerjaan yang ia inginkan (yang sesuai dengan nilai-nilai personal) dan pekerjaan yang

harus ia lakukan (mengikuti nilai-nilai di tempat kerja). Kondisi ini dapat menyebabkan *burnout* bila terjadi terus menerus.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Burnout*

Menurut Maslach dalam Jeikawati et.,all , (2023:353) dibagi menjadi 3 bagian, diantaranya:

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), seseorang yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosi dan kewalahan saat menghadapi pekerjaannya dan aktivitas yang dijalani setiap harinya. Adapun indikator-indikator atau pengukuran kelelahan emosional yaitu:
 - a. Timbul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan.
 - b. Karyawan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis yang maksimal.
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*), adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain. Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Adapun indikator-indikator atau pengukuran depresionalisasi yaitu:
 - a. Timbul sikap sinis terhadap rekan kerja ataupun atasan.
 - b. Kecenderungan untuk menarik diri dengan berkurangnya absen kerja.
3. Penurunan Pencapaian Personal (*Low of Personal Accomplishment*), terjadinya penurunan pencapaian atau prestasi karyawan. Adapun indikator-indikator atau pengukuran penurunan pencapaian personal yaitu:

- a. Merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan diri sendiri maupun kehidupan.
- b. Karyawan menunjukkan dengan perasaan tidak mampu melaksanakan tugas-tugas profesional maupun hal-hal personal.
- c. Berkurangnya produktivitas dalam melakukan kinerjanya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan pertumbuhan suatu organisasi, maka dari itulah suatu organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar mempermudah jalanya operasional organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi dari karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Setiap organisasi tentunya menginginkan karyawannya bekerja produktif atau memiliki kinerja yang baik, jika karyawan dari instansi tersebut tidak memiliki kinerja yang baik maka dapat menghambat kegiatan operasional perusahaan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan Perusahaan

Adapun menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:478) kinerja karyawan adalah perilaku individu di dalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dan diharapkan. Rahmadani & Sampeliling, (2023:78) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja, akan dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Pimpinan juga perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya agar bekerja dengan baik, serta memberi contoh agar bawahan mencontoh hal yang baik dari pimpinan.

3. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Baik perasaan senang/gembira dan suka untuk bekerja atau tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, maka akan mempengaruhi hasil pekerjaan. Untuk itu, pihak organisasi perlu mengetahui sejauhmana kepuasan kerja pegawai terhadap kebijakan organisasi.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Tannady (2018), tujuan dengan adanya penilaian kinerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan berbagai keputusan didalam manajemen sumberdaya manusia, seperti promosi, mutase dan PHK atau pemberhentian karyawan.
- b. Melakukan identifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan dari setiap karyawan.
- c. Sebagai alat validasi atas program seleksi pengembangan yang telah dilakukan.
- d. Sebagai alat umpan balik kepada pekerja atas hasil kerjanya.
- e. Sebagai dasar menentukan keputusan remunerasi dan kompensasi.

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:70) berpendapat beberapa dimensi untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas (3) Kerjasama (4) Tanggung jawab (5) Inisiatif. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapai kinerja karyawan. Berikut ini adalah dimensi dan indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja, yaitu yang menghubungkan proses kerja dengan hasil pekerjaan yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien individu dalam melakukan pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan

dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Adapun indikator kualitas kerja yaitu:

- a. Ketelitian
 - b. Keberhasilan
 - c. Kerapihan
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau batas hasil yang harus dicapai seseorang dalam jangka waktu yang ditentukan oleh manajemen perusahaan. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Adapun indikator kuantitas kerja yaitu:
- a. Kesesuaian Target
 - b. Ketepatan Waktu
3. Kerjasama, yaitu sikap atau perilaku setiap karyawan mengenai Kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator kerjasama yaitu:
- a. Kekompakan antar karyawan dalam bekerja
 - b. Jalinan Kerjasama
4. Tanggung Jawab, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, ditanggung oleh karyawan jika pekerjaan tersebut masih

tidak sesuai dengan harapan manajemen. Adapun indikator tanggung jawab yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab akan hasil kerja
 - b. Rasa tanggung jawab dalam mengambil Keputusan
5. Inisiatif, merupakan suatu bentuk pergerakan dari dalam diri untuk dapat melakukan pekerjaan dan menyelesaikan masalah. Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Adapun indikator inisiatif yaitu:
- a. Kemandirian
 - b. Kemauan dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hernawati Manalu (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Smart Volume IV No.2	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
2	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No. 1	Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
3	Eric Hermawan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Jurnal Kajian Ilmiah Vol. 22 No. 2	Hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
4	Putu Ayu Indah Angreni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>burnout</i>	Memiliki persamaan variabel:	Memiliki perbedaan dalam waktu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali Jurnal Emas Vol 3 Nomor 8	berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<i>Burnout</i> , Kinerja Karyawan	dan tempat penelitian
5	Imam Pratama, Yunita Fitri Wahyuningtyas (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian
6	Safana Dyra Wahyu Putri, Siti Saroh, Ratna Nikin Hardati (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JIAGABI Vol. 11, No. 2,	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Yosua Aprian Pamungkas, M.Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy (2022)</p> <p><i>The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment On Employee Performance Mediated By Work Motivation In Hospitals. YPK Mandiri</i></p> <p><i>Dinasti International Journal Of Management Science Volume 3, Issue 3, 2022</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki persamaan variabel: Kinerja Karyawan</p>	<p>Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
8	<p>Mesra Lindawati dan Parwoto (2021)</p> <p><i>The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation</i></p> <p><i>Journal of Industrial Engineering & Management Research Vol.2 No.4</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki persamaan variabel: Kinerja Karyawan</p>	<p>Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
9	<p>Prasetya, et., al (2020)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>burnout</i></p>	<p>Memiliki persamaan variabel:</p>	<p>Memiliki perbedaan variabel,</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory</i></p> <p>ATLANTIS PRESS (Advances in Economics, Business and Management Research) Volume 191 No.3</p>	berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja	<i>Burnout</i> , Kinerja Karyawan	waktu dan tempat penelitian
10	<p>Andri Oganda (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Burnout</i> Dan beban kerja Terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (persero) bagian operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah</p> <p>Jurnal Bisnis Unbara Volume 3 Nomor 2</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja dan <i>burnout</i> berpengaruh negatif secara parsial	Memiliki persamaan variabel: <i>Burnout</i> , beban kerja, Kinerja Karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
11	<p>Kadek Bayu Sastrawan (2022)</p> <p><i>The Effect Of Work Load And Burnout On Performance Employees With Mediation Job Satisfaction At Klungkung Regional General Hospital</i></p> <p>JUSTBEST: Journal of Suistainable</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Memiliki persamaan variabel: Beban kerja, <i>burnout</i> , kinerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Business and Management Volume 2, Nomor 2.</i>			
12	Siska Wirastuti (2020) <i>The Effect of Workload and Quality Work Life on the Performance of Police Members in Indonesian Police Headquarters Korlantas with Job Satisfaction as Intervening Variables</i> <i>IJOASER (International Journal on Advanced Science, Education, and Religion) Volume 3, Number 3</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan work load berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja	Memiliki persamaan variabel: Beban kerja, kinerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
13	Rian Falentiyo & Durotun Nasikah (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance, Burnout</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan BPKAD Kota Metro) Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol.2, No.2	Hasil penelitian ini menunjukan <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>burnout</i> berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Memiliki persamaan variabel: <i>Burnout</i>	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
14	Anggraeni et.,al (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja dan <i>burnout</i> memiliki	Memiliki persamaan variabel:	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Hubungan Beban Kerja Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat Ruang Isolasi Khusus (Rik) Rsud Kota Bandung Di Masa Pandemi Covid-19 Jurnal Keperawatan BSI Volume 9 Nomor 2	hubungan atau korelasi pada perawat RSUD Kota Bandung	Beban kerja, <i>burnout</i>	tempat penelitian
15	Dwi Anindya Anandani & Diana Rahmasari (2023) Hubungan Beban Kerja dengan <i>Burnout</i> pada Pegawai Perusahaan Startup Jurnal Penelitian Psikologi Vol. 10, No.02	Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis memiliki korelasi dengan <i>burnout</i> pada pegawai perusahaan startup	Memiliki persamaan variabel: Beban kerja, <i>burnout</i>	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
16	Nawang Aji Sasongko (2019) Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton REKAYASA SIPIL. Volume 11, No.3	Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah faktor internal	Memiliki persamaan variabel: Kinerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian
17	Ni Putu Wiarnadi (2019) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel: Kinerja karyawan	Memiliki perbedaan variabel, waktu dan tempat penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pada Bali Taman Lovina Resort & Spa e-Jornal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 7, No. 1	adalah faktor internal		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama meneliti variabel beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini dimana waktu, tempat atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti Sugiyono (2019)

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu beban kerja dan *burnout* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang beban kerja dan *burnout* terhadap pada kinerja karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan

sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variable.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Beban kerja merupakan suatu yang timbul akibat interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan serta persepsi dari pekerja. beban kerja yang dibebankan kepada pegawai pada dasarnya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegawai yang mendapatkan beban kerja berlebihan (*workload*) akan mengalami kejenuhan dalam pekerjaan akibat banyaknya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. kewalahan dan kelehan secara fisik maupun mental akibat beban kerja yang harus diterima merupakan faktor pemicu stress yang sangat berpotensi menyebabkan *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anandani & Rahmasari (2023), Saputeri, Khotimah, & Prananto (2023), dan Anggraeni, et., all (2021), bahwa dalam hasil penelitian mereka menunjukkan beban kerja memiliki korelasi atau hubungan dengan *burnout*. Dan hal tersebut dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti jika tingkat beban kerja pada PT. Jaya Anugerah Rubber meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat beban

kerja pada PT. Jaya Anugerah Rubber menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.3.3 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini berarti jika tingkat *burnout* pada PT. Jaya Anugerah Rubber meningkat maka Kinerja Karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat *burnout* pada PT. Jaya Anugerah Rubber menurun maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah faktor dari pegawai untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi tersebut. Sering kali masih ditemukan permasalahan dalam sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah penurunan kinerja karyawan yang turut dipengaruhi karena ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Saat kinerja karyawan menurun, maka tingkat produktivitas dan efektivitas dalam instansi juga akan menurun.

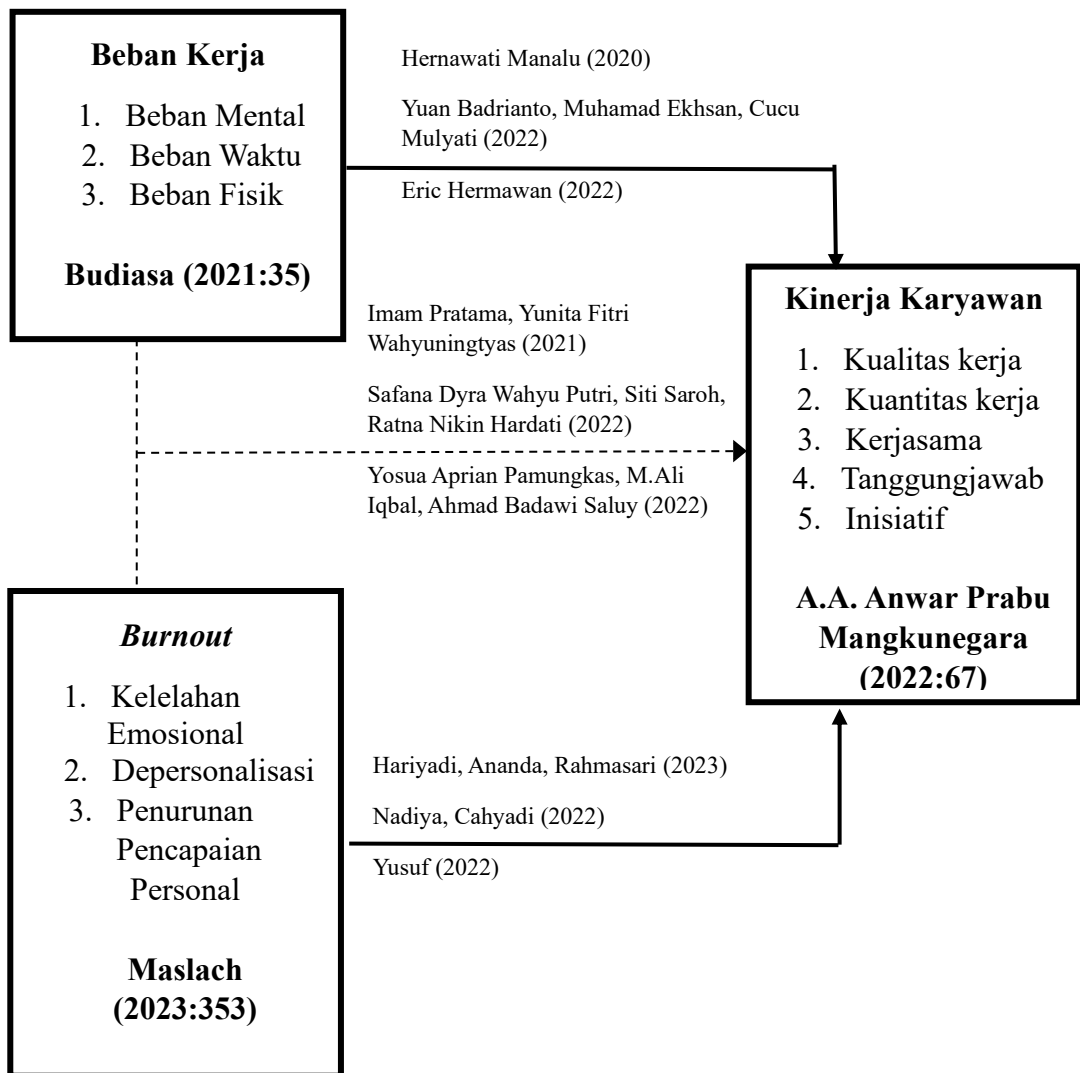
Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Beban kerja adalah hal yang penting dalam kinerja karyawan karena berperan sebagai faktor yang mempengaruhi seberapa efektif dan produktif

karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat memiliki dampak positif, sedangkan beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pada penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengelolaan yang baik terhadap beban kerja karyawan dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan yang mungkin muncul akibat beban kerja yang tinggi. Pendelegasian tugas yang efektif, perencanaan pekerjaan yang baik, dan penyeimbangan beban kerja antar karyawan dapat mengurangi dampak negatifnya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Naibaho et al., 2021) (Prasetyani et al., 2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hubungan antara *Burnout* dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan, “*Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. *Burnout* merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, sebagai contoh perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan pada karyawan realistis dan dapat dicapai dengan baik dalam batas waktu yang ditentukan. Tugas dan tanggung jawab harus diatur sedemikian rupa sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa merasa terlalu tertekan. Pada penelitian ini *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan masih mampu mengatasi *burnout*

dengan baik sehingga tidak berpengaruh buruk pada kinerja. Namun, perlu diingat bahwa kemampuan karyawan untuk mengatasi *burnout* tidak boleh dianggap sebagai sesuatu yang sepele. Meskipun karyawan mungkin mampu menahan atau mengatasi *burnout* dalam beberapa kasus, tetap penting bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja-hidup karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maulidah et al., 2022) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan argumen diatas, Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian akan digambarkan dengan paradigma penelitian. Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan (Sugiyono, 2019:42). Paradigma penelitian ini, dapat dilihat dibawah ini



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

----- = Simultan

—————> = Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

2. Secara parsial

- a. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

- b. Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- c. Terdapat Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan