

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka diartikan sebagai penegasan terhadap batas-batas logis penelitian dan menjadi petunjuk bagi peneliti dalam memperhitungkan apa yang relevan dan apa yang tidak relevan untuk dikaji dalam penelitiannya, atau yang mendasari penelitian tersebut dilakukan. Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan pengertian dan berbagai uraian lainnya yang menyangkut persyaratan kerja, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Beban Kerja**

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan ataupun serangkaian proses kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka itu tidak akan menjadi beban kerja, namun jika tidak berhasil dalam tugas yang diberikan akan menjadi beban kerja.

##### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015: 125).

Beban kerja merupakan pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017: 22).

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020: 1).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja merupakan tuntutan tugas dengan kapasitas berlebihan yang diberikan dan juga tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya dan sejauh mana kapasitas individu pekerja tersebut dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 24) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu sebagai berikut:

##### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja atau faktor fisik seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Faktor fisik adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Koesomowidjojo (2017: 24) faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti berikut:

### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, lingkungan kerja dalam hal ini seperti penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung

### b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing masing karyawan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya. Perusahaan hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis.

### **2.1.1.3 Jenis Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

## 2. Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan atau tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya

### 2.1.1.4 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017: 33) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi hal-hal mengenai beban kerja maka terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

#### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasi
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kesalahan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan komparabilitas, kredibilitas, dan defensibilitas.

- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan sekerja

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Rasa bosan yang melanda dari hari ke hari karena beban pekerjaan yang terlalu ringan akan membuat karyawan merasa bosan berada di tempat kerjanya. Dari hari ke hari pun demikian sehingga karyawan akan makin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya

## 3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar

dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya berbeda satu sama lain.

#### **2.1.1.5 Aspek-Aspek Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 37) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek mengenai beban kerja, diantaranya:

##### **1. Aspek Beban Kerja Fisik**

Pada beban kerja fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adanya gangguan kesehatan pada karyawan tentunya akan mengganggu proses dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Seringnya karyawan absen untuk alasan kesehatan tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri sebagai karyawan serta akan menghambat atau menurunkan kinerja timnya sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Demikian pula apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai gangguan pada sistem indera tubuh mereka, selain akan menghambat proses pekerjaan tentunya akan menimbulkan terjadinya resiko kecelakaan kerja.

##### **2. Aspek Beban Kerja Psikis**

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

### 3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut:

#### a. Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan cenderung berulang akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah. Gerakan berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan mesin-mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada beberapa waktu tertentu per harinya. Pekerjaan inilah yang menyebabkan risiko kecelakaan kerja semakin tinggi.

#### b. Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang

Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas di balik meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang tidak memiliki resiko besar atas

beban kerja yang harus ditanggung tiap karyawan. Perlu dicermati bahwa beban kerja yang diampu oleh karyawan tidak hanya berlaku bagi karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan-pekerjaan fisik yang terlihat berat. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tidak berulang juga beresiko meningkatkan angka beban kerja karyawan apabila perusahaan tidak jeli dalam mengatasi hal tersebut.

### **2.1.2 *Job Insecurity***

*Job insecurity* merupakan penilaian karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa terancam, tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa mendatang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya.

#### **2.1.2.1 *Pengertian Job Insecurity***

*Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam Putrihadiningrum et al., 2021).

*Job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *Job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan

mengakibatkan turunnya produktivitas kerja (Ermawan D dalam Wicaksono, 2019).

*Job insecurity* adalah pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan (Joelsen dan Wahlquist dalam Azis, 2017).

#### **2.1.2.2 Dampak *Job Insecurity***

Konseptualisasi *job insecurity* sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan (Ashford et al dalam Azis, 2017). Salah satu akibat dari stres tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Dapat diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap turnover. Seperti *stressor* yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri-sebuah usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu *job insecurity* seharusnya mempengaruhi hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kongnitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

### **2.1.2.3 Indikator *Job Insecurity***

Pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Azis (2017) menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

1. Arti penting aspek kerja

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja.

Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau

memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

### 3. Arti Penting Keseluruhan Kerja

Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.

### 4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

### 5. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

Ketidakberdayaan atau *powerlessness* merupakan ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Putrihadiningrum et al., (2021) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

#### **2.1.3 *Burnout***

*Burnout* merupakan gambaran kondisi stres berat yang dipicu oleh pekerjaan. *Burnout* tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan perlu diatasi dengan tepat karena dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. *Burnout* dapat terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya. Namun, kondisi ini lebih banyak terjadi pada orang yang sering memaksa diri untuk terus bekerja, kurang mendapatkan apresiasi pekerjaan dari atasan, dampak dari lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dan memiliki beban kerja yang berat.

##### **2.1.3.1 Pengertian *Burnout***

*Burnout* merupakan pengalaman psikologis yang melibatkan motif dan harapan yang bersifat negatif karena menyangkut masalah, kesusahan, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif (Maslach & Leiter dalam Wardani & Depati, 2021).

*Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach dalam Harnida, 2015). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

*Burnout* merupakan sindrom kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental yang termasuk kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Priantoro, 2017)

*Burnout* adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi (Saleh et al., 2020: 95).

*Burnout* sebagai kelelahan dan stres yang disebabkan kondisi fisik, emosi dan mental yang buruk akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang. *Burnout* menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan

jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat (Rizqiansyah & Hanurawan, 2017).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan baik secara fisik, mental maupun emosional yang buruk akibat situasi kerja yang berat dan penurunan pencapaian pribadi yang merupakan hasil dari ketidakmampuan individu dalam mengatasi tekanan kerja akibat tuntutan kerja yang meningkat yang dialami dalam waktu yang cukup lama.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

*Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerja. Saleh et al., (2020: 110) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

##### **1. Kurangnya Kontrol Kerja**

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dalam menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan

##### **2. Kurang Dihargai Dalam Bekerja**

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan perasaan positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik

### 3. Tidak Diperlakukan Secara Adil

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan di lingkungan kerja. Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

### 4. Berurusan Dengan Nilai Konflik.

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, kepercayaan, menjaga integritas dan menghargai diri sendiri.

### 5. Kesenjangan Dalam Lingkungan Kerja

Pekerja yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki waktu bersama dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, komputer membuat seseorang cenderung menghilangkan interaksi dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti berbagi, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, penuh amarah, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja

#### 6. Beban Kerja Berlebihan

Kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Beban kerja terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan individu yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan dan menurunnya kreativitas pekerja.

##### **2.1.3.3 Ciri-Ciri *Burnout***

Saputro (2015) terdapat 3 ciri *burnout*, yaitu:

#### 1. Kelelahan Fisik

Seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan.

## 2. Kelelahan Mental

Seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

## 3. Kelelahan Emosional

Seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

### **2.1.3.4 Gejala *Burnout***

Mukmin (2015) menyatakan terdapat beberapa gejala *burnout* secara umum. Gejala *burnout* ini dapat digunakan sebagai tanda peringatan bahwa ada sesuatu yang salah yang perlu ditangani. Gejala *burnout* tersebut diantaranya:

#### 1. Gejala Fisik

- a. Merasa lelah dan terkuras energinya.
- b. Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.

- c. Perubahan nafsu makan dan susah tidur.

## 2. Gejala Emosional

- a. Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan.
- b. Merasa tidak berdaya dan kurang semangat.
- c. Kehilangan motivasi Semakin sinis dan berfikir negatif.
- d. Penurunan kepuasan kerja.

## 3. Perilaku

- a. Lari dari tanggung jawab.
- b. Menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas.
- c. Membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas.
- d. Menggunakan obat-obatan dan alkohol.
- e. Frustrasi.
- f. Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal.

### **2.1.3.5 Indikator *Burnout***

Maslach dalam Nowinta (2018) *Burnout* dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator yaitu:

#### 1. Kelelahan Emosional

Ketika mengalami kelelahan emosional, individu akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan lelah berkepanjangan baik secara fisik dapat meliputi sakit kepala, susah tidur, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan

Kelelahan mental seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

Dan kelelahan secara emosional seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

## 2. Depersonalisasi

Dimensi ini merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan. Perilaku ini juga merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja.

Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, menjaga jarak dari

lingkungan kerja, dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja

### 3. Penurunan Prestasi Diri

Dimensi ini ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Seseorang merasa tidak yakin tentang kemampuannya untuk berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan memungkinkan individu membebaskan diri dengan sebuah keputusan yang akan menjadi suatu kegagalan. Individu juga merasa tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas baru.

Maslach & Leiter dalam Zahro (2020) Ada 6 faktor resiko *burnout* sebagai berikut:

#### a. Beban kerja (*workload*)

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan *burnout*, karena individu akan berusaha dengan keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Beban kerja yang dimaksud merupakan kondisi yang kronis, hanya ada sedikit kesempatan untuk beristirahat, memulihkan, dan mengembalikan keseimbangan.

#### b. Kontrol (*control*)

Kontrol utama terjadi ketika individu mengalami konflik peran, konflik yang terjadi karena tuntutan yang bertentangan dengan nilai-nilai yang

tidak sejalan sehingga individu tidak dapat melakukan kontrol terhadap pekerjaan mereka.

c. Penghargaan (*Reward*)

Pengakuan dan penghargaan yang tidak tercukupi (baik keuangan, kelembagaan, atau sosial) dapat meningkatkan *burnout* para pekerja, karena munculnya perasaan ketidakefisienan oleh para pekerja. Sebaliknya, konsistensi dalam dimensi penghargaan antara orang dan yang dikerjakannya berarti terdapat penghargaan dari segi material dan peluang untuk kepuasan kerja intrinsik.

d. Komunitas (*Community*)

Komunitas diyakini memiliki hubungan yang saling terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan orang lain. Bila hubungan ini dicirikan oleh kurangnya dukungan dan kepercayaan, serta adanya konflik yang belum terselesaikan maka, ada resiko kelelahan yang lebih besar.

e. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan adalah sejauh mana keputusan dalam pekerjaan kualitas prosedur, dan perlakuan mereka sendiri selama proses pengambilan keputusan sebagai indeks dalam komunitas mereka. Sinisme, kemarahan, dan permusuhan kemungkinan akan muncul ketika orang merasa mereka diperlakukan dengan hormat disebabkan suatu perlakuan.

f. Nilai (*Value*)

Nilai merupakan cita-cita dan motivasi yang pada awalnya membuat seseorang tertarik akan sesuatu pekerjaan dan kemudian mereka

termotivasi mengakibatkan pekerjaan dan tempat kerja yang baik sehingga pekerjaan yang mereka tekuni akan menghasilkan uang atau kemajuan. Bila ada konflik di tempat kerja, dan kemudian menimbulkan nilai antara individu dan organisasi, pekerja akan menemukan dirinya sebagai suatu trade off antara pekerjaan yang ingin mereka lakukan dan pekerjaan yang harus dilakukan, dan ini bisa menyebabkan *burnout* yang lebih besar.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencari informasi dari berbagai sumber mengenai penelitian penelitian sebelumnya sebagai bahan pertimbangan tentang kekurangan dan kelebihan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun / Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Nurul Mardiana, Fachrudiy Asj'ari /2022/ Pengaruh Workload dan <i>Job insecurity</i> Terhadap Work Fatigue Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo.	Variabel bebas: Workload dan <i>Job insecurity</i>	Variabel terikat: Work Fatigue  Objek Penelitian	Variabel Workload dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap Work Fatigue Guru MTs. Al-Ihsan Krian di Krian Sidoarjo.

**Sumber Referensi:**

Journal of Management and Accounting Vol. 5 No. 1

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Syamsul, Syaiful Pakaya, Musafir, Siti Tarwiyah Karim /2022/ Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Beban Kerja terhadap Turnover pada PT.Telkom Akses Gorontalo.	Variabel Bebas: <i>Job insecurity</i> dan Beban Kerja	Variabel terikat: Turnover  Objek Penelitian	<i>Job insecurity</i> dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
	<b>Sumber Referensi:</b> Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review Vol. 4, No. 1			
3.	Diah resti ningrum / 2015 / Pengaruh Locus Of Control Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Burnout</i>	Variabel bebas: <i>Job insecurity</i>  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Locus Of Control  Objek penelitian	Hasil analisis menyatakan Locus Of Control tidak berpengaruh terhadap <i>Burnout</i> dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> .
	<b>Sumber Referensi:</b> Thesis Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember			
4.	Try Ricardo, Febri susanti / 2019 / Pengaruh <i>Job insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang	Variabel bebas: <i>Job insecurity</i> Beban kerja	Variabel terikat : Stres kerja Objek penelitian	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja dan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja
	<b>Sumber Referensi:</b> E-Jurnal STIE Perbankan dan Pembangunan			
5.	Hanryan Saputra / 2021 / Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud)	Variabel bebas: Beban Kerja	Variabel bebas: Dukungan Sosial	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap <i>burnout</i> pada perawat RSUD Bangkinang

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Bangkinang Kota Kabupaten Kampar	Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Objek penelitian	Kota Kabupaten Kampar. Dukungan sosial berpengaruh terhadap <i>burnout</i> pada perawat RSUD Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Secara simultan variabel independen (beban kerja dan dukungan sosial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( <i>burnout</i> ) pada perawat RSUD BangkinangKota Kabupaten Kampar. Nilai R Square sebesar 0,553 atau 55,3% berarti variabel <i>burnout</i> perawat dipengaruhi oleh beban kerja dan dukungan sosial sementara sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.
	<b>Sumber</b> <b>Referensi:</b> Thesis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau			
6.	Rinal adriansyah / 2020 / Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan personality types terhadap <i>burnout</i> pada karyawan PT.Aerofood ACS - Tangerang, Banten.	Variabel bebas: Beban Kerja  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Kecerdasan Emosional , Personality types  Objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan tidak tetap PT. Aerofood ACS – Tangerang, Banten, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan tidak tetap PT. Aerofood ACS – Tangerang , variabel personality types berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan tidak tetap PT. Aerofood ACS – Tangerang
	<b>Sumber</b> <b>Referensi:</b> Thesis Universitas Mercu Buana			
7.	Sutrial Husni , Ice Kamela , Purbo Jadmiko / 2020 / Pengaruh Konflik Pekerjaan Akibat	Variabel Bebas: beban kerja	Variabel bebas: Konflik Pekerjaan akibat	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa konflik pekerjaan akibat keluarga, dan ambiguitas peran

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Keluarga, Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Pegawai Perempuan Bank Nagari Cabang Utama Padang.	Variabel terikat: <i>Burnout</i>	keluarga, Ambiguitas  Objek penelitian	berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> pada pegawai perempuan di Bank Nagari Cabang Utama Padang.
	<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 17 No. 2 (2020)			
8.	D hardianti / 2019/Pengaruh Beban Kerja, Work Family Conflict, Work Life Balance Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan PT. Graha Planet Nusantara Tangerang.	Variabel bebas: Beban Kerja  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Work Family Conflict, Work Life Balance  Objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> , work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> dan work life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>burnout</i> .
	<b>Sumber Referensi:</b> Thesis Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana			
9.	Millania Geta Amarta / 2022 /Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap <i>Burnout</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dpupr Kabupaten Sragen	Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . Variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Variabel motivasi
	<b>Sumber Referensi:</b> Thesis Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta			

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
10.	Erna Putra Sari, Johansyah / 2020 / Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Pada Pt. Wom Finance Di Tenggarong  <b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia, Vol.2 No.2	Variabel bebas: Beban Kerja  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Non Fisik  Objek penelitian	variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggarong . Dan variabel beban kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggarong
11.	Bimba Ario Pradana, Rudi Suryo Kristanto, Dwi Suryanto Hidayat / 2017 / Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat Rsud Kardinah Kota Tegal  <b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Magisma Vol.5 No.2	Variabel bebas: Beban Kerja  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Objek penelitian	Hasil analisis menunjukkan variable lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap <i>burnout</i> , sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i>
12.	Diah resti ningrum / 2015 / Pengaruh Locus Of Control Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Burnout</i>  <b>Sumber Referensi:</b> Thesis Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember	Variabel bebas: <i>Job insecurity</i>  Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Locus Of Control  Objek penelitian	Hasil analisis menyatakan Locus Of Control tidak berpengaruh terhadap <i>Burnout</i> dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> .
13.	Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri / 2013 / Internal Locus Of Control Dan <i>Job insecurity</i>	Variabel bebas: <i>Job insecurity</i>	Variabel bebas: Locus Of Control	Hasil analisis dari penelitian adalah terdapat hubungan yang negatif antara internal locus of control dengan <i>burnout</i> pada guru honor SDN Bekasi Selatan dengan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Terhadap <i>Burnout</i> Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan	Variabel Terikat: <i>Burnout</i>	Objek penelitian	koefisien korelasi sebesar $r = -0,441$ . Terdapat hubungan yang positif dan memiliki korelasi yang kuat antara <i>job insecurity</i> dengan <i>burnout</i> dengan $r = 0,616$ . Analisis koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) pada korelasi antara internal locus of control dengan <i>job insecurity</i> menunjukkan angka sebesar 0.438, berarti internal locus of control dan <i>job insecurity</i> memiliki sumbangan sebesar 43,8% terhadap <i>burnout</i> dan 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain.	
<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi, Vol 6 No 1 (2013): SOUL				
14. Henri Priantoro, /2017 / Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian <i>Burnout</i> Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS	Variabel bebas Beban kerja  Variabel terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas : Lingkungan kerja  Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan hubungan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian <i>burnout</i>	
<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Ilmiah Kesehatan, Vol. 16 No. 3				
15. Donny Indriyanto dan Grace Tianna Solovida / 2020 / Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai KCP Bank BPD Jawa Tengah Di Kab. Pemasang	Variabel bebas: Beban kerja  Variabel terikat: <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Lingkungan Kerja  Variabel terikat : Kinerja Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>	
<b>Sumber Referensi:</b> Magisma Jurnal Ilmiah				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 1			
16.	Indah Rohyani dan Purnama bayuardi /2021/ Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Job insecurity terhadap <i>Burnout</i> Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen	Variabel bebas : Beban Kerja  Variabel terikat : <i>Burnout</i>	Variabel bebas: Lingkungan kerja  Objek penelitian	beban kerja dan job insecurity berpengaruh positif dan signifikan.
<b>Sumber Referensi:</b> Majalah ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 18 No.2				
17.	Moch. Zulfiqar Afifudin Rizqiansyah, Fattah Hanurawan, dan Ninik Setiyowati / 2017 / Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> ) Pada Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Surabaya Gempol.	Variabel bebas: Beban kerja  Variabel terikat: Tingkat Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> )	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik dan beban kerja mental tidak dapat memprediksi terjadinya kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) pada karyawan sehingga dimungkinkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ).
<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Sains Psikologi, Vol. 6 No. 1				
18.	Nanda Ayu Wardanti / 2018 / Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> ) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pulau Baru Group Banjarmasin	Variabel bebas: Beban kerja  Variabel mediasi : Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> )	Variabel terikat: Turnover  Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor beban kerja (workload) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> )

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 2			
19.	Putu Meliatha Kusumawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi / 2021 / Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung	Variabel bebas: Beban kerja,  Variabel terikat: <i>burnout</i>	Variabel bebas: Stres kerja  Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> dan stres kerja secara parsial memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>burnout</i> .
	<b>Sumber Referensi:</b> E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 10 No. 3			
20.	Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, dan Putri Pebriani / 2019 / Pengaruh Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT Electronic Data Interchange Indonesia	Variabel bebas Beban kerja,  Variabel terikat: <i>burnout</i>	Variabel bebas: Konflik peran  Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> .
	<b>Sumber Referensi:</b> Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1			

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat sumber daya yang amat sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, yakni sumber daya manusia. Sumber Daya manusia (SDM) merupakan elemen yang benar-benar penting pada

suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan benar-benar tergantung pada kinerja pribadi yang muncul di dalamnya, oleh karena itu kontribusi sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah berarti serta tidak bisa dipisahkan, berhasil tidaknya harapan dan tujuan perusahaan benar-benar ditetapkan oleh peran sumber daya manusia.

Agar harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu dikelola semaksimal mungkin. Hal ini harus didukung dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga menghindari terjadinya kondisi kesehatan karyawan yang dapat mempengaruhi fisik maupun psikisnya yang terjadi karena tekanan yang dialami karyawan sebagai kelelahan fisik, mental dan emosional (*burnout*).

Beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu (Vanchapo, 2020: 1). Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka

itu tidak akan menjadi beban kerja, namun jika tidak berhasil dalam tugas yang diberikan maka itu akan menjadi beban kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya ada faktor eksternal yang meliputi tugas, organisasi, lingkungan kerja dan faktor internal yang meliputi faktor somatis dan faktor psikis (Koesomowidjojo, 2017: 24).

Adapun indikator beban kerja terdiri dari Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target Yang Harus Dicapai (Koesomowidjojo, 2017: 33). Maka dari itu, apabila kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa bosan terhadap karyawan, namun apabila sebaliknya jika suatu kemampuan karyawan lebih rendah daripada suatu tuntutan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa lelah yang berlebihan terhadap karyawan. Oleh sebab itu, pembagian tingkatan beban kerja terhadap karyawan harus tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena dapat mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan baik fisik, mental maupun emosionalnya, sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya suatu tujuan dan pencapaian suatu perusahaan.

Beban kerja menjadi salah satu faktor penyebab *burnout* (Maslach & Leiter dalam Saputro, 2015). Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan *burnout*, karena individu akan berusaha dengan keras untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*, dengan kata lain, semakin tingginya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pekerja tinggi pula *burnout* kerja yang dirasakan oleh pekerja tersebut.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan personality types terhadap *burnout* pada karyawan PT. Aerofood ACS - Tangerang, Banten”. variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan tidak tetap PT. Aerofood ACS – Tangerang, Banten.

Ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi beban kerja berlebih ketika peraturan yang berlaku membuat pekerja merasa tertekan dan tidak berdaya untuk menghadapi pekerjaan yang sesuai target. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel beban kerja dan *job insecurity*. Hubungan antara variabel beban kerja dan *job insecurity* ini didukung oleh Mardiana & Asj'ari (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Workload dan *Job insecurity* Terhadap Work Fatigue Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo” dengan hasil penelitian menyatakan beban kerja dan *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif atau searah. Maksudnya, Jika *Job insecurity* tinggi maka Beban Kerja mengalami peningkatan. Peningkatan ini dapat disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang ada di lingkungan, penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dan target kerja yang harus dicapai melampaui kemampuan pekerja. Sebaliknya ketika *job insecurity* mengalami penurunan maka beban kerja ikut turun.

Faktor lain yang mempengaruhi *burnout* adalah *job insecurity*. Greenhalgh dan Rosenblatt, dalam Azis (2017) *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ashford dkk dalam Azis (2017) mengkonseptualisasikan *job insecurity*

sebagai suatu sumber stres yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stres tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan.

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Azis (2017) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator *job insecurity* yang terdiri dari Arti Penting Aspek Kerja, Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja, Arti Penting Keseluruhan Kerja, Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja Dan Ketidakberdayaan. Maka dari itu Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, lingkungan kerja, tingkat upah yang sekarang, yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Arti Penting Keseluruhan Kerja dapat berupa kekhawatiran individu untuk tidak dapat mempertahankan pekerjaannya saat ini. Perasaan khawatir tersebut sering dirasakan oleh tenaga kerja dengan status tidak tetap ataupun tenaga harian lepas.

Tenaga Harian Lepas merupakan pekerja yang bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Tenaga kerja ini tidak memiliki harapan akan bertahan lama untuk pekerjaannya, dan tentu memiliki rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Rasa khawatir yang terus-menerus ini dapat membuat tenaga kerja ini mengalami stres. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ricardo & Susanti (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja

Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang” dengan hasil penelitian *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Stres yang tercipta dari *job insecurity* jika berkepanjangan dapat memperburuk kondisi emosional, fisik, dan mental, yang kemudian dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental karena terkurasnya energi untuk menghadapi stres yang terus-menerus. Stres kerja yang terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ningrum (2015) dengan judul penelitian ”Pengaruh Locus Of Control Dan *Job insecurity* Terhadap *Burnout*” dengan Hasil analisis menyatakan Locus Of Control tidak berpengaruh terhadap *Burnout* dan *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*.

Ketidakterdayaan merupakan salah satu indikator dalam *job insecurity*. Ketika suatu pekerja merasakan ketidakberdayaan dalam bekerja dan tertekan akan peraturan yang ada saat bekerja maka hal tersebut dapat menimbulkan beban kerja secara psikis. Hal ini disebabkan ketika pekerja tersebut tidak berdaya dalam bekerja maka target yang harus dicapai tidak akan terpenuhi. Sehingga jika hal ini terus menerus dirasakan maka akan menjadi beban kerja. Sesuai dengan definisi dari beban kerja yang merupakan suatu kondisi dimana pekerja tidak mampu menyelesaikan tugasnya yang melebihi batas kemampuannya. Penjelasan tersebut dapat menggambarkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan beban kerja. Hubungan antara variabel *job insecurity* dan beban kerja diperkuat oleh penelitian Syamsul, Pakaya, & Karim (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job*

*insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover* pada PT.Telkom Akses Gorontalo” dengan hasil penelitian menyatakan *Job insecurity* dan beban kerja memiliki hubungan.

Setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kondisi kesehatan pegawai agar terhindar dari terjadinya *burnout*. *Burnout* merupakan adanya kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional karena situasi kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Menurut Saleh, Russeng, & Tadjuddin (2020: 95) bahwa *burnout* adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

*Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Menurut Saleh, Russeng & Tadjuddin (2020: 110) beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* adalah kurangnya kontrol kerja, kurang dihargai dalam bekerja, tidak diperlakukan secara adil, berurusan dengan nilai konflik, kesenjangan dalam lingkungan kerja, dan beban kerja berlebihan. Kemudian *burnout* dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri (Maslach dalam Norwinta, 2018).

Beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya apabila beban kerjanya tinggi maka akan semakin tinggi pula terjadinya *burnout*. Beban kerja dikatakan tinggi jika terdapat kondisi pekerjaan,

Penggunaan waktu kerja dan Target yang harus di capai tidak sesuai dengan kemampuan pekerja. Kemudian apabila ketidakamanan kerja atau *job insecurity* semakin tinggi maka semakin tinggi pula terjadinya *burnout*. *Job insecurity* dikatakan tinggi jika pekerja merasa terancam, gelisah, dan merasa tidak aman karena potensi perubahan negatif pada aspek kerja, perubahan negatif pada keseluruhan kerja dan ketidakberdayaan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohyani & Bayuardi (2021) yang menyatakan beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **“Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya”**