

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini memuat beberapa penjelasan dari berbagai aspek yang berkaitan dengan *work-family conflict*, beban kerja, dan *burnout*.

2.1.1 *Work-Family Conflict*

Suatu konflik yang terjadi di lingkungan pekerjaan terhadap kehidupan dalam keluarga, ketika seorang individu lebih memilih peran dalam pekerjaan maka akan mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan peran dalam keluarga, begitu pula sebaliknya (Bakker et al., 2014).

2.1.1.1 Pengertian *Work-Family Conflict*

Terjadinya *work-family conflict* pada seorang individu dalam beberapa kondisi dapat mengganggu kestabilan dalam beberapa aspek, termasuk produktivitas dalam bekerja. *Work-family conflict* adalah suatu konflik peran yang terjadi karena adanya tekanan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan yang sedang dijalankan dan peran dalam keluarga secara keseluruhan yang tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya dalam beberapa hal (Finthariasari et al., 2020). *Work-family conflict* bisa terjadi ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan membutuhkan bahkan menuntut lebih banyak perhatian daripada peran di dalam keluarga (Minarika et al., 2020). *Work-family conflict* bisa terjadi pada siapa saja

tanpa mengenal gender sehingga melibatkan pekerjaan dan keluarga dapat dialami baik oleh pria maupun wanita pekerja (Giovanny et al., 2013).

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal penting dalam kehidupan seorang individu, kedua aspek ini memiliki peran krusial dalam meningkatkan kesejahteraan. Pekerjaan adalah pilar utama dalam pemenuh kebutuhan finansial, sedangkan keluarga adalah pilar penting yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman hingga mampu menjadi pemenuh kebutuhan emosional seorang individu. Sehingga ketika terjadi tuntutan peran yang tidak seimbang antara pekerjaan dan keluarga, maka akan mengganggu tingkat kesejahteraan seorang individu dan akan berdampak pada produktivitasnya dalam pekerjaan. Karyawan yang sedang mengalami situasi *work-family conflict* akan merasakan kelelahan, depresi, hingga kecemasan (Novrandy & Tanuwijaya, 2022).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* merupakan suatu konflik peran yang terjadi ketika pemenuhan tanggung jawab dalam salah satu peran akan membuat sulit terpenuhinya tanggung jawab serta tuntutan dari peran lain yang akan berdampak pada terjadinya kondisi psikis seperti kelelahan, depresi, hingga kecemasan.

2.1.1.2 Dimensi *Work-Family Conflict*

Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk dapat mengukur *work-family conflict* pada seorang individu (Ginanjar et al., 2020), yaitu sebagai berikut.

1. *Time-based conflict* (Konflik berdasarkan waktu)

Time-based conflict adalah suatu konflik yang terjadi berkaitan dengan waktu yang tersita untuk menjalankan salah satu peran atau tuntutan di dalam pekerjaan karena menjalankan peran dan tuntutan tertentu di dalam pekerjaan, begitu pun sebaliknya berkaitan dengan waktu yang berkurang untuk menjalankan peran dalam keluarga karena harus menjalankan peran dan tuntutan dalam pekerjaan.

2. *Strain-based conflict* (Konflik berdasarkan tegangan)

Strain-based conflict adalah suatu konflik yang terjadi karena adanya tuntutan dari satu peran baik itu pekerjaan atau pun keluarga yang dapat mempersulit berjalannya kehadiran pada peran lain. Konflik yang terus terjadi karena hal ini akan dapat mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, bahkan sampai terjadinya depresi dan stres.

3. *Behavior-based conflict* (Konflik berdasarkan perilaku)

Behavior-based conflict adalah suatu konflik yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian karena tidak sesuai suatu perilaku dalam salah satu peran baik itu pekerjaan ataupun keluarga yang tidak sesuai dengan perilaku tertentu dalam peran lainnya. Misalkan, seorang individu pekerja yang dituntut harus memiliki perilaku yang tegas dan konformitas, sedangkan di dalam keluarga seorang individu tersebut harus mampu berperilaku lemah lembut dan penuh kehangatan.

Selain itu, *work-family conflict* terbagi menjadi 2 dimensi lain (Beigi et al., 2016), yaitu:

1. *Work Interfering With The Family* (WIF)

Work interfering with family adalah suatu konflik yang timbul karena peran dan tanggung jawab yang dituntut dari pekerjaan dapat mengganggu peran atau tanggung jawab seorang individu dalam kehidupan keluarga.

2. *Family Interfering With The Work* (FTW)

Family interfering with the work adalah suatu konflik yang timbul karena peran dan tanggung jawab yang dituntut dalam keluarga dapat mengganggu peran atau tanggung jawab seorang individu dalam pekerjaan..

2.1.1.3 Faktor-Faktor *Work-Family Conflict*

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya *work-family conflict* (Hasanah, 2017), yaitu:

1. Ciri demografis

Ciri demografis yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, serta jenis pekerjaan merupakan beberapa aspek yang dapat memengaruhi terjadinya *work-family conflict*. Misalnya, perbedaan jenis kelamin yang dapat menjadi faktor penyebab *work-family conflict*, di mana seseorang yang sering mengalami *work-family conflict* adalah seorang wanita yang umumnya memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengurus rumah dan keluarga. Faktor-faktor ini dapat membuat sulitnya mencapai suatu keseimbangan antara tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan tuntutan dan tanggung jawab dalam keluarga.

2. Manajemen waktu

Manajemen waktu atau kemampuan seseorang dalam mengatur waktu yang dimiliki dapat menjadi salah satu penyebab *work-family conflict*, di mana buruknya manajemen waktu yang dimiliki dapat menyebabkan timbulnya *work-family conflict* dan membuat ketidakseimbangan antara tuntutan yang ada dalam pekerjaan dan keluarga. Kurang baiknya penerapan manajemen waktu dapat menciptakan tuntutan pekerjaan yang terasa berat dan besar sehingga dapat mengurangi waktu untuk keluarga.

3. Karakteristik peran

Karakteristik peran seperti tuntutan pekerjaan yang besar, waktu kerja yang tidak fleksibel, dan aspek-aspek lain dapat menjadi faktor penyebab timbulnya *work-family conflict*, di mana peran tersebut memiliki tuntutan yang bertentangan dengan ekspektasi yang diharapkan. Misal seperti pekerjaan yang menuntut kehadiran dan waktu seseorang yang bertentangan dengan waktu dan kehadiran untuk anggota keluarga.

4. Dukungan Sosial

Dukungan peran yang kurang baik dari lingkungan sekitar seperti rekan kerja, keluarga, atau masyarakat dapat menjadi salah satu faktor terjadinya *work-family conflict*. Hal ini karena seorang individu akan merasa kurang dukungan dalam menjalankan keseimbangan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Dukungan sosial yang kurang dapat menimbulkan tekanan baru sehingga

seorang individu semakin kesulitan mencapai keseimbangan peran yang pada akhirnya menciptakan konflik.

2.1.2 Beban Kerja (*Workload*)

Suatu pekerjaan dengan uraian tugas-tugas yang diembankan kepada seorang pekerja dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Tarwaka, 2017: 106).

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja adalah suatu tugas atau kegiatan dari pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus dituntaskan oleh seseorang yang berada di jabatan tertentu atau seseorang yang berada pada organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Rohman & Ichsan, 2021).

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja menyebutkan bahwa beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan yang dimiliki oleh suatu unit atau jabatan organisasi dan dinyatakan sebagai suatu hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri, 2008). Beban kerja yang diberikan kepada pekerja harus bisa seimbang dengan kemampuan yang dimiliki mereka. Beban kerja berlebih yang dipikul oleh pekerja akan mengakibatkan dampak yang kurang baik seperti akan menyebabkan timbulnya kelelahan pada fisik dan juga mental, sedangkan beban kerja yang terlalu minim pun akan menimbulkan kebosanan pada pekerja (Nabawi, 2019).

Berdasarkan pengertian-pengertian beban kerja yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah suatu tugas atau tanggung jawab dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan sebaiknya dapat diberikan kepada pekerja dengan seimbang agar memiliki dampak yang positif.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja (*Workload*)

Terdapat 2 jenis beban kerja yang dapat diemban oleh seorang pekerja (Koesmowidjojo, 2017: 22), yaitu sebagai berikut.

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang ditimbulkan akibat tuntutan tugas kerja yang terlalu berlebih pada seorang pekerja baik secara fisik maupun mental. Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang pekerja yang memiliki beban kerja kuantitatif dituntut harus menyelesaikan banyak tugas, hingga perlahan akan menimbulkan masalah seperti kelelahan dan stres. Beban kerja kuantitatif dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan dua kondisi, yaitu: kondisi positif, di mana beban kerja ini bisa menjadi pendorong bagi pekerja dalam meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan, sedangkan kondisi negatif di mana beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja tetapi tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya,

sehingga seorang pekerja tersebut akan mengalami kesulitan dalam menuntaskan pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya, beban kerja kualitatif akan menyebabkan terhalangnya produktivitas seorang pekerja, sehingga dalam jangka waktu yang panjang akan menimbulkan masalah baru seperti kelelahan yang dirasakan pekerja bahkan hingga menimbulkan stres.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja (*Workload*)

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yang dimiliki seorang karyawan (Hutabarat, 2017: 98), yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi beban kerja berasal dari luar tubuh pekerja itu sendiri, biasanya faktor ini memiliki kaitan dengan keadaan maupun situasi kerja saat seorang pekerja tersebut melaksanakan tugasnya.

Faktor eksternal ini meliputi:

a. Tugas bersifat fisik

Merupakan tugas-tugas yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam bentuk fisik. Tugas-tugas ini seperti sikap kerja, tugas kerja yang harus diangkut, stasiun kerja, peralatan kerja, sarana informasi yang berkaitan dengan tempat kerja, dan bentuk-bentuk tugas fisik lainnya.

b. Tugas bersifat mental

Merupakan tugas-tugas yang dimiliki oleh seorang pekerja yang bersifat mental. Tugas-tugas ini seperti tuntutan pekerjaan yang harus dipikul seorang

pekerja yang berkaitan dengan tanggung jawab yang harus diemban, tugas kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan hingga menimbulkan kesulitan, dan bentuk-bentuk tugas yang berkaitan dengan mental lainnya.

c. Organisasi kerja

Merupakan tuntutan atau tugas kerja yang berasal dari lingkup organisasi tempat seorang pekerja itu menjalankan pekerjaannya, faktor-faktor ini biasanya berkaitan dengan waktu kerja dan waktu istirahat yang dimiliki oleh pekerja, kerja malam, kerja bergilir, sistem pelimpahan tugas, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan lingkup organisasi.

d. Lingkungan Kerja

Faktor lain yang dapat memengaruhi beban kerja adalah lingkungan tempat pekerja tersebut melaksanakan tugasnya, faktor ini meliputi lingkungan fisik seperti kebisingan pada ruangan, suhu ruangan, penerangan yang ada di dalam ruangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti adanya bakteri, virus, jamur, parasit, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti adanya penempatan kerja, hubungan sesama rekan kerja, dan lain-lain.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah segala sesuatu yang memengaruhi beban kerja berasal dari diri seorang pekerja itu sendiri sebagai reaksi dari faktor eksternal yang terjadi dan memiliki dampak pada bagaimana pekerja tersebut dapat menangani serta merespon tanggung jawab yang mereka miliki dari tempat kerja. Faktor internal meliputi:

a. Faktor Somatis

Faktor somatis merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan fisik dari tubuh seorang pekerja yang dapat memengaruhi beban kerja. Faktor somatis ini meliputi usia, gender, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan fisik lainnya.

b. Faktor Psikis

Faktor psikis merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan mental dan emosional dari diri seorang pekerja yang dapat memengaruhi beban kerja. Faktor psikis ini meliputi pandangan, persepsi, motivasi, kepercayaan, keinginan, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan psikis lainnya.

2.1.2.4 Dimensi Beban Kerja (*Workload*)

Di dalam dimensi beban kerja memuat beberapa indikator sebagai alat ukur untuk mengetahui tinggi-rendahnya beban kerja yang diemban pekerja. Berikut ini merupakan indikator-indikator beban kerja (Koesmowidjojo, 2017: 33), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini digunakan sebagai ukuran yang berkaitan dengan sejauh mana seorang pekerja memahami tugas yang diembannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang bekerja di bagian produksi tentunya akan memiliki tugas yang berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Bagaimana pemahaman dan sejauh mana kemampuan karyawan tersebut dalam menguasai mesin produksi untuk membantu perusahaan mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya telah memiliki dan

mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur agar karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah ditetapkan;
- b. Meminimalisasi kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c. Meminimalisasi kecelakaan kerja;
- d. Pengurangan beban kerja dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*;
- e. Lebih mudah melakukan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi;
- f. Lebih mudah dalam mengambil keputusan jika terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai; dan
- g. Lebih mudah untuk memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Adanya waktu kerja yang telah disesuaikan dengan SOP akan meminimalisasi beban kerja karyawan. Namun, terkadang suatu organisasi/perusahaan tidak konsisten dalam menerapkan SOP atau bahkan tidak menerapkan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan akan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Keadaan monoton di tempat kerja setiap harinya karena beban kerja yang terlalu ringan akan membuat karyawan merasa bosan.

Jika hal itu berulang dari hari ke hari, akan membuat karyawan semakin terbebani dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

3. Target yang Harus Dicapai

Adanya target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan secara langsung. Semakin sedikitnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak seimbang waktu penyelesaian dengan target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan membuat beban kerja yang diterima karyawan semakin besar. Karena itu, perlunya diterapkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau beban kerja yang terlalu rendah akan berdampak bagi seorang karyawan yaitu akan menimbulkan kelelahan, menimbulkan stress kerja, meningkatkan tingkat absensi, menurunkan angka konsentrasi, menurunkan kualitas kerja, bahkan bisa memengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.3 Burnout

Suatu sindrom psikologis yang terjadi karena adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang dapat menyebabkan seorang individu merasa terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi (Alam, 2022: 42).

2.1.3.1 Pengertian Burnout

Burnout adalah suatu sindrom yang terjadi karena buruknya pengelolaan stres dan kelelahan yang terjadi pada saat bekerja, kondisi ini akan menimbulkan

masalah lain seperti kelelahan yang berlebihan, kecemasan yang diikuti perasaan gelisah, serta mudah menunjukkan sikap sinisme atau menunjukkan ketidakpedulian terhadap pekerjaan atau pun orang-orang di sekitar, sehingga perlahan kondisi ini akan menyebabkan terjadinya penurunan semangat dan produktivitas saat bekerja (WHO, 2019). Hal ini selaras dengan pernyataan bahwa *burnout* suatu sindrom psikologis yang terjadi karena rasa kelelahan tinggi baik secara fisik, mental maupun emosional yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan prestasi pribadi (Ayudytha & Putri, 2019).

Burnout adalah suatu kondisi yang mengarah pada terjadinya kelelahan yang dirasakan oleh seorang karyawan sebagai akibat dari adanya suatu pengaruh dari lingkungan pekerjaan dan akan berdampak pada timbulnya rasa kelelahan dan kecewa hingga akan mengakibatkan karyawan tersebut terpicu untuk memilih keluar dari perusahaan (Priyantika, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa seorang pekerja yang memiliki tuntutan dan bertahan dalam lingkungan pekerjaan merupakan salah satu golongan individu yang paling rentan menghadapi *burnout*.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *burnout* adalah suatu keadaan psikologis yang datang dari terjadinya kelelahan secara fisik, mental maupun emosional yang dirasakan seseorang yang dapat berdampak pada penurunan dalam mencapai prestasi pribadi dan mengganggu produktivitasnya dalam bekerja (Rizki et al., 2016). Fenomena *burnout* adalah suatu masalah kompleks yang dapat ditinjau dari reaksi secara pikiran, psikologis, fisik, serta tingkah laku yang berlandaskan pekerjaan, sehingga fenomena ini akan merugikan individu itu sendiri maupun organisasi (Amrullah et al., 2015).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu sindrom kelelahan fisik, mental, dan emosional secara psikologis yang terjadi seorang individu sebagai dampak dari kurang baiknya pengelolaan stres saat bekerja dan jika tidak ditangani dengan baik akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja serta produktivitas seorang individu dalam pekerjaannya.

2.1.3.2 Dimensi *Burnout*

Untuk mengukur tinggi-rendahnya *burnout* yang dialami oleh seorang individu, terdapat 3 dimensi utama dari *burnout* (Alam, 2022: 41), yaitu:

1. Kelelahan (*Exhaustion*)

Suatu kondisi yang terjadi saat seorang karyawan merasa energi yang dimilikinya terkuras habis hingga menyebabkan terjadinya kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional seperti munculnya perasaan sedih, putus asa, apatis, dan frustrasi terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya. Seorang karyawan yang mengalami *burnout* akan merasakan kelelahan atas tanggung jawab dari pekerjaannya.

2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Suatu kondisi pada seorang karyawan yang menyebabkan terjadinya ketidakpedulian kepada orang sekitar atau terhadap pekerjaan, menunjukkan sikap kasar, dan memiliki kecenderungan untuk menarik diri secara kognitif dari pekerjaan yang sedang dijalankan sebagai akibat dari kelelahan. Sikap ini

merupakan suatu upaya perlindungan diri dari perasaan kecewa dari lingkungan yang kurang menyenangkan agar mereka tetap merasa aman.

3. Rendahnya Penghargaan Atas Diri Sendiri (*Low Personal Accomplishment*)

Suatu kondisi yang terjadi pada seorang individu saat mereka mengevaluasi kinerja yang dimilikinya secara negatif dan menilai rendah dirinya sehingga sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja diri sendiri serta selalu merasa tidak pernah memberikan hal-hal bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang-orang di sekitarnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Terjadinya *Burnout*

Burnout pada seorang individu dapat terjadi karena beberapa alasan, baik itu yang datang dari diri individu tersebut maupun datang dari luar diri individu, oleh karena itu terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya *burnout* (Fajrani & Septiari, 2015), yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor penyebab *burnout* yang datang dari luar diri seorang individu yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat dikatakan kurang baik, seperti atasan yang sukar memberikan dukungan dan apresiasi, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, proses pengembangan karier yang terbatas, beban kerja yang dirasa terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, lingkungan kerja yang dirasa kurang aman dan nyaman, hingga pekerjaan yang dirasa membosankan dan monoton.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang datang dari diri seorang individu yaitu berkaitan dengan usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh diri masing-masing individu.

Selain itu, faktor-faktor lain yang melatarbelakangi terjadinya *burnout* pada seorang individu (Patel & Bhavesh., 2014), sebagai berikut.

1. Faktor Demografik

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *burnout* karena adanya perbedaan pekerjaan serta tuntutan dari lingkungan sosial pada seorang wanita dan pria. Misalnya, seorang wanita sering dihadapkan dengan tuntutan peran di dalam keluarga dan pekerjaan yang dapat meningkatkan risiko *burnout*. Selain hal itu timbulnya *burnout* bisa terjadi karena adanya ketidaksetaraan gender yang terjadi di lingkungan kerja.

b. Usia

Usia adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *burnout*, hal ini dapat terjadi karena adanya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang berbeda antar generasi. Individu dengan usia yang sudah tua lebih mungkin memiliki tekanan dalam meraih kestabilan ekonomi, sementara generasi muda memiliki tekanan yang berkaitan dengan perjalanan karier yang belum jelas. Selain itu, semakin bertambah usia akan membuat

timbulnya ketidaknyamanan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan pada seorang individu.

c. Pendidikan

Pendidikan dapat memengaruhi terjadinya *burnout* jika seorang individu merasa tertuntut akan pendidikan atau tekanan beban yang tinggi dalam mencapai standar tertentu. Sedangkan pada seorang karyawan, pendidikan dapat menjadi faktor penyebab *burnout* jika tuntutan pendidikan yang tinggi dalam pekerjaan menambah beban hingga berdampak pada kelelahan yang dirasakan.

d. Lama Bekerja

Pekerjaan yang membosankan dan cenderung monoton dapat memengaruhi terjadinya *burnout*, begitu pula dengan pekerjaan yang memakan waktu yang cukup lama tanpa memiliki waktu istirahat yang memadai dapat membuat terjadinya rasa kelelahan yang berlebih. Lama bekerja seorang individu harus dapat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan agar tidak menimbulkan kelelahan fisik, emosi, maupun psikologis yang mengarah pada *burnout*.

e. Status Pernikahan

Seorang individu dengan status menikah dapat lebih rentan mengalami *burnout*, hal ini umumnya disebabkan karena mereka harus menghadapi tekanan tambahan dalam menjalankan keluarga dan pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab serta tuntutan waktu. Seorang individu dengan status menikah dapat mengalami stres juga kelelahan mental maupun fisik jika tidak

dapat menjaga keseimbangan yang baik antara tuntutan dalam pekerjaan maupun tuntutan dalam keluarga sehingga dapat berisiko mengalami *burnout*.

2. Faktor Personal

a. Stress Kerja

Tekanan dan beban yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tidak wajar, atau tidak adanya dukungan yang baik dari lingkungan dan tempat kerja dapat membuat seorang individu merasakan stress ketika bekerja, di mana hal ini dapat menyebabkan timbulnya kelelahan secara mental maupun fisik hingga individu tersebut dapat mengalami *burnout*.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *burnout*, di mana ketika tugas pekerjaan yang terlalu banyak, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, serta jam kerja yang tidak sesuai dengan semestinya dapat membuat seorang individu mengalami kelelahan secara mental dan fisik sehingga individu tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

c. Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu merupakan salah satu penyebab *burnout*, seperti seorang individu yang memiliki kepribadian perfeksionis akan cenderung berusaha menyempurnakan segala tugas yang dimilikinya dengan tenaga yang ekstra dan berlebihan untuk

mendapat standar yang paling baik sehingga menimbulkan kelelahan yang cukup parah.

3. Faktor Organisasi

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang kurang baik seperti adanya tekanan yang tinggi, beban kerja yang besar, lingkungan kerja yang kurang nyaman, atau tidak adanya dukungan dari rekan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi *burnout*. Kondisi kerja yang kurang mendukung ini dapat meningkatkan kelelahan berlebihan dan stres kronis yang merupakan risiko dari *burnout*.

b. Dukungan Sosial

Kurangnya dukungan sosial yang berasal dari atasan maupun rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *burnout*. Dukungan sosial yang dirasa kurang ini dalam jangka waktu yang lama dapat membuat individu merasa terasingkan hingga menimbulkan stres.

2.1.3.4 Gejala-Gejala *Burnout*

Burnout merupakan kondisi psikologis pada diri seorang individu yang bisa berpindah pada kondisi fisik, hal ini bisa terjadi secara terus menerus dan tidak timbul dalam waktu yang singkat. *Burnout* dapat dikatakan sebagai respon berkepanjangan akibat stres emosional dan interpersonal yang terjadi terus menerus di tempat kerja. Pada seorang individu, *burnout* dapat diawali dari gejala yang kecil, tetapi gejala tersebut bisa bertambah besar apabila tidak ditangani dengan serius.

Beberapa gejala yang menjadi karakteristik dari *burnout* (Hayati & Fitria, 2018), sebagai berikut.

1. Kelelahan

Seorang individu yang mengalami *burnout* umumnya mengalami kelelahan yang merupakan bagian dari proses kehilangan tenaga serta energi berupa keletihan dan selalu merasa lelah sepanjang waktu.

2. Lari Dari Kenyataan

Seorang Individu yang mengalami *burnout* akan cenderung memilih menghindari dari tanggung jawab dalam pekerjaannya serta sering memilih untuk tidak masuk kerja.

3. Kebosanan dan Sinisme

Seorang individu yang mengalami *burnout* selalu merasa bosan dan menunjukkan sikap sinisme yang disebabkan karena tugas dari pekerjaan yang kurang menantang, tidak ada makna karena kurang beragam sehingga kehilangan ketertarikan akan pekerjaan maupun rekan-rekan dalam lingkungan pekerjaan.

4. Tidak Sabar dan Mudah Tersinggung

Seseorang yang mengalami *burnout* cenderung lebih tidak sabar dan mudah tersinggung karena kelelahan mental maupun fisik yang dialaminya, sehingga seorang individu yang mengalami *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung karena hal-hal kecil yang tidak penting.

5. Merasa Hanya Diri Sendiri Yang Dapat Menyelesaikan Semua Masalah

Seorang individu yang mengalami *burnout* biasanya selalu merasa dirinya sendiri yang dapat menuntaskan dan menyelesaikan semua permasalahan, hal ini disebabkan karena munculnya perasaan saat dirinya merasa mampu menangani segala hal dan tidak memerlukan bantuan orang lain.

6. Merasa Tidak Dihargai

Seorang individu yang mengalami *burnout* selalu merasa semua yang dilakukannya tidak dihargai, hal ini terjadi saat ambisi yang dimiliki individu tersebut terlalu tinggi hingga membuat dirinya terlalu keras dan menimbulkan ketidaksesuaian akan realitas sehingga merasa kecewa dan tidak dihargai.

7. Mengalami Disorientasi

Seorang individu yang mengalami *burnout* cenderung merasa kehilangan arah serta tak mengetahui tujuan akan hidupnya sendiri sehingga mereka tidak memiliki target dalam menuntaskan pekerjaannya.

8. Keluhan Psikomatis

Seorang individu yang mengalami *burnout* biasanya akan mengalami sakit pada kepala, mual, pegal-pegal, dan keluhan-keluhan fisik lainnya.

9. Curiga Tanpa Alasan

Seorang individu yang mengalami *burnout* akan menjadi mudah menyimpan curiga terhadap orang lain karena munculnya pendapat-pendapat kurang baik

dalam diri mereka sehingga membuatnya memilih untuk menjaga jarak atau bahkan menarik diri dari lingkungan sosial.

10. Depresi

Seorang individu yang mengalami *burnout* akan merasa depresi, yaitu gangguan mood yang disebabkan karena emosional berkepanjangan dan mengganggu proses berpikir serta berperilaku seseorang.

11. Penyangkalan

Seorang individu yang mengalami *burnout* cenderung akan menyangkal dan menolak kenyataan yang tidak sesuai dengan harapannya atau kenyataan yang menurutnya tidak menyenangkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang data dari penelitian tersebut dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang sama, penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Ume Rubab, 2017, <i>Impact of Work Family Conflict on</i>	Terdapat variabel X1 (<i>Work-Family</i>)	Terdapat variabel lain yaitu variabel <i>workplace</i>	Hasil dari penelitian ini menyatakan <i>work-family</i>	Jinnah Business Review, Vol. 5,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Burnout and Workplace Deviant Behavior: Mediating Role of Stress.</i>	<i>Conflict</i>) dan Y (<i>Burnout</i>	<i>deviant behavior dan role of stress.</i>	<i>conflict</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> karyawan.	No. 1, 1-10, 2017.
2	Molino, M., Cortese, C.G., Bakker, A.B., dan Ghislieri, C., 2015, <i>Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict?</i>	Terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>) dan variabel X2 (Beban Kerja)	Terdapat variabel lain yaitu pengalaman pemulihan memoderasi hubungan (<i>recovery experiences moderate the relationship</i>), serta tidak terdapat variabel X2 (Beban Kerja).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap <i>work-family conflict</i> .	Journal of Career Development International, Vol. 20, Iss. 7, pp. 686-702.
3	Erna Putra Sari, Johansyah Johansyah, 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan pada PT. WOM Finance di Tenggarong.	Terdapat variabel X2 (Beban Kerja) dan Y (<i>Burnout</i>)	Tidak terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> karyawan PT WOM Finance di Tenggarong.	Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, Vol. 20, No. 2, 102-113, 2020.
4	Intan Inggis Lineuwih, Nadya Fadillah Fidayallah, Tuty Sariwulan, 2023, Pengaruh	Terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>), X2 (Beban	Terdapat variabel lain yaitu stres kerja.	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan <i>work-family</i>	Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi & Akuntansi, Vol. 1,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan.	Kerja), dan Y (<i>Burnout</i>).		<i>conflict</i> dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> pada karyawan PT. X.	No. 5 (2023): Januari.
5	Meilaty Finthariasari, Sri Ekowati, Furqonti Randiah, Rina Yuniarti, 2017, Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi.	Terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>)	Terdapat variabel lain yaitu <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasi, serta tidak terdapat variabel X2 (Beban Kerja) dan Y (<i>Burnout</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh signifikan terhadap turnover, <i>work-family conflict</i> berdampak negatif pada komitmen organisasi, serta mengindikasikan adanya pengaruh yang positif antara <i>work-family conflict</i> dan <i>turnover intention</i> .	Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 4, No. 3 (2020). P-ISSN: 2548-298, E-ISSN: 2548-5024.
6	Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, 2021, Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> dan Dampaknya Pada <i>Cyberloafing</i>	Terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>), X2 (Beban Kerja), dan Y (<i>Burnout</i>).	Terdapat variabel lain yaitu variabel <i>cyberloafing</i> .	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>work-family conflict</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , sedangkan	Jurnal Visi Manajemen. Vol. 7, No. 1 Januari 2021. e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)			beban kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . <i>Work family conflict</i> dan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi.	2303-3339, Hal 14-30.
7	Isra Hayati, Suci Fitria, 2018, Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan.	Terdapat variabel Y (<i>Burnout</i>).	Terdapat variabel lain yaitu kinerja karyawan, serta tidak terdapat variabel X1 (<i>Work-Family Conflict</i>) dan X2 (Beban Kerja).	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Agama dan Pendidikan Islam, Vol. 10, No. 1 (2018). ISSN: 2598-0033.
8	Indah Rohyani dan Purnama Bayuardi, 2021, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Burnout</i> Pada Sopir PT	Terdapat variabel X2 (Beban Kerja) dan Y (<i>Burnout</i>).	Terdapat variabel lain yaitu stres kerja dan <i>job insecurity</i> , dan tidak terdapat variabel X1 (<i>Work-</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan	Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18, No. 2, pp 101-107. ISSN: