

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

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

###### **2.1.1.1 Definisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018). Sedangkan menurut (Kasmir, 2019 : 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja juga merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu

tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Harini *et al.*, 2018).

Lin *et al.*, (2013) menjelaskan beban kerja pada dasarnya seseorang yang harus bekerja dengan kecepatan tinggi atau bekerja sangat keras untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi karyawan karena akan mengakibatkan dampak buruk bagi Kesehatan fisik dan mental. Beban Kerja adalah jumlah jam kerja termasuk kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu, hal ini menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Arjuna & Nilam (2022). Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Seorang karyawan yang mengalami tekanan dengan pekerjaannya karena mengalami suatu pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan kejenuhan pada diri karyawan yang dikarenakan melakukan pekerjaan terlalu sulit bagi karyawan tersebut.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun berbagai sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini :

**Tabel 2. 1**  
**Beban Kerja**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	(Harini <i>et al.</i> , 2018)	Beban kerja juga merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki
2	(Kasmir, 2019 : 40)	menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar
3	(Lin <i>et al.</i> , 2013)	menjelaskan beban kerja pada dasarnya seseorang yang harus bekerja dengan kecepatan tinggi atau bekerja sangat keras untuk menyelesaikannya
4	(Koesomowidjojo, 2017) dalam (Arjuna & Nilam, 2022)	Beban Kerja adalah jumlah jam kerja termasuk kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam waktu tertentu.
5	(Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi

*Sumber: Data Diolah*

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi beban kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Harini *et al.*, (2018) yang memaparkan bahwa beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Dikarenakan hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Harini *et al.* (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

#### **1. Faktor Eksternal**

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti :

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

Putra (Harini *et al.*, 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

## 3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi

## 4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014:23) meliputi :

### 1. Beban fisik

Beban fisik merupakan beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.

### 2. Beban mental

Beban kerja mental merupakan perbedaan tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja.

### 3. Beban waktu

Beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Beban Kerja**

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	(Harini <i>et al.</i> , 2018)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan
2	Munandar (2014:23)	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu

*Sumber: Data Diolah*

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator beban kerja dari Harini *et al.*, (2018) dalam penelitian ini.

### 3.1.2 Stres Kerja

#### 3.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Pengertian stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang yang terjadi dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres

Kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang ditempatkan pada suatu tuntutan seperti pegawai pada kondisi lingkungan yang tidak nyaman menurut Robbins & Judge (2017) dalam Arjuna & Nilam (2022). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014:69). Isniar dkk., dalam Isniar (2019) Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup dan realitas kehidupan setiap hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian. Faktor di dalam pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peran, iklim politis yang tidak aman, konflik antar pribadi dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan faktor di luar pekerjaan antara lain kekuatiran finansial, masalah bersangkutan dengan anak, masalah fisik, dan masalah pribadi. Secara sederhana stres kerja dapat dikatakan sebagai kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh

tuntutan pekerjaan, pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Alifah (2020) yang mengemukakan stres ialah suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik (Prasetyani *et al.*, 2021).

**Tabel 2. 3**  
**Definisi Stres Kerja**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	(Hasibuan, 2016)	menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri
2	(Robbins & Judge, 2017) dalam (Arjuna & Nilam, 2022).	Stres Kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang ditempatkan pada suatu tuntutan seperti pegawai pada kondisi lingkungan yang tidak nyaman.
3	(Astianto, 2014:69)	Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang
4	(Isniar dkk., dalam Isniar, 2019)	Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup dan realitas kehidupan setiap. hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian.
5	(Prasetyani <i>et al.</i> , 2021)	stres ialah suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi stres kerja menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Hasibuan (2016) yang memaparkan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Dikarenakan hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan.

### 3.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2012:204) dalam Dewi dan Wibawa (2016) sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah

### **3.1.2.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa, Adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab

Menurut (Robbins, 2006), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan stuktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Stres Kerja**

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	(Hasibuan, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Sikap pemimpin</li> <li>3. Waktu kerja</li> <li>4. Konflik</li> <li>5. Komunikasi</li> <li>6. Otoritas kerja</li> </ol>
2	(Robbins, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi</li> </ol>

*Sumber: Data Diolah*

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan indikator stres kerja menurut Hasibuan (2016) dalam penelitian ini. Dikarenakan hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan.

### **3.1.3 Kelelahan Kerja**

#### **3.1.3.1 Definisi Kelelahan Kerja**

Kelelahan kerja (*Burnout*) merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Afrizal *et al.*, 2014). Maslach *et al.*, (2001) dan Leiter *et al.*, (2001) mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional. Kelelahan kerja 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, 1993). 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. Kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Kelelahan Kerja merupakan respon psikologis individu ketika mengalami stres di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, ketidakmampuan, dan penurunan kapasitas kerja, diukur dengan 3 indikator yaitu rendahnya prestasi diri, kelelahan fisik, dan kelelahan emosional Eyga (2018) dalam Rizaldi & Sari (2022). Efek yang timbul akibat kelelahan adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah. Sementara itu, Schultz dan Schultz (2006) mengatakan bahwa burnout merupakan efek dari job stres yang disebabkan dari banyaknya kerja.

Kelelahan kerja (burnout) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional,

yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi. Hal ini menyebabkan lebih banyak tekanan pada pekerja yang diharapkan untuk bekerja melebihi kapasitas minimum. Inilah yang menyebabkan stres kerja, yang berdampak buruk pada psikologis dan fisik sebagian besar karyawan secara individu, sehingga menyebabkan kinerja yang buruk dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan lingkungan kerja dan bisnis yang cepat berubah.

Dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) dapat terjadi ketika hilangnya semangat kerja akibat adanya tuntutan pekerjaan yang dapat membebani tenaga dan kemampuan individu sehingga mengalami kelelahan baik dari segi fisik, emosional, serta mental yang berdampak pada ketidakberdayaan serta penarikan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan oleh masing-masing para ahli diatas, penulis merangkumnya kedalam tabel berikut ini :

**Tabel 2. 5**  
**Definisi Kelelahan Kerja**

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	(Afrizal <i>et al.</i> , 2014)	Kelelahan kerja ( <i>Burnout</i> ) merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang
2	Maslach <i>et al.</i> , (2001) dan Leiter <i>et al.</i> , (2001)	mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional.
3	(Pines & Maslach, 1993)	Kelelahan kerja merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif
4	(Eyga, 2018) dalam (Rizaldi & Sari, 2022).	Kelelahan Kerja merupakan respon psikologis individu ketika mengalami stres di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik, kelelahan emosional, ketidakmampuan, dan penurunan kapasitas kerja.
5	(Schultz dan Schultz, 2006)	mengatakan bahwa Kelelahan kerja ( <i>Burnout</i> ) merupakan efek dari job stres yang disebabkan dari banyak nya kerja.

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kelelahan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan Maslach *et al.*, (2001) dan Leiter *et al.*, (2001) yang mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional. Dikarenakan hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan.

### **3.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja**

Menurut Maslach dkk. (2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu faktor situasional yang terdiri dari karakteristik kerja meliputi dukungan sosial, job resources, kurangnya feedback, dan juga kurangnya autonomy, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan faktor individu yang terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik kepribadian, dan sikap kerja.

### **3.1.3.3 Indikator Kelelahan Kerja**

Penulis dalam penelitian ini menggunakan indikator dari kelelahan kerja yang dikemukakan oleh Maslach (dalam Lumongga, 2016:58) seperti berikut :

1. Perasaan frustrasi

Tidak tercapainya keinginan seseorang, yang kerap disertai rasa cemas, kecewa, marah, dan gagal

2. Jenuh

Perasaan jemu dan bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan seseorang.

3. mudah merasa lelah

Perasaan lemas, lunglai, tidak ada gairah, dan dapat mengakibatkan sakit.

Hal tersebut diakibatkan oleh stress berkepanjangan

4. Tertekan

Perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan gejala memikirkan suatu masalah secara berlebihan, dan gelisah berlebihan

5. Apatis

Bersikap tidak tanggap, dan tidak peduli terhadap orang disekitarnya

6. Kecenderungan memberi ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri

Perasaan tidak puas akan pencapaian diri pada pekerjaannya

Indikator pengukuran kelelahan kerja menurut (Ivancevich *et al.*, 2007 : 306) :

1. Kelelahan emosi

Kelelahan emosi ini ditandai dengan mudahnya merasa terkuras oleh pekerjaan, merasa lelah di pagi hari, frustrasi, dan tidak ingin bekerja dengan orang lain

2. Perubahan pribadi

Perubahan kepribadian ditandai dengan menjadi keras/tidak sensitif karena pekerjaan, memperlakukan orang seperti objek, tidak peduli apa yang terjadi pada orang lain, dan merasa orang lain mengalahkannya

3. Pencapaian pribadi yang lemah

Pencapaian pribadi yang rendah ditandai dengan individu yang tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang sekitar, tidak mampu memahami masalah orang lain dan mengidentifikasi diri dengan mereka serta tidak lagi merasa bersemangat dalam bekerja

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Kelelahan Kerja**

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Maslach (dalam Lumongga, 2016:58)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan frustasi</li> <li>2. Jenuh</li> <li>3. Mudah merasa lelah</li> <li>4. Tertekan</li> <li>5. Apatis</li> <li>6. Kecenderungan memberi ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri</li> </ol>
2	(Ivancevich <i>et al.</i> , 2007 : 306)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan emosi</li> <li>2. Perubahan kepribadian</li> <li>3. Pencapaian pribadi yang rendah</li> </ol>

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan indikator-indikator menurut para ahli diatas maka penulis menggunakan indikator kelelahan kerja dari Maslach (dalam Lumongga, 2016:58) dalam penelitian ini. Dikarenakan hal ini sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan.

#### **3.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

**Tabel 2. 7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Adrie Frans Assa (2022)	Judul : Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Services Metode : Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan studi kepustakaan Sampel : Data dalam penelitian ini diambil pada bulan November 2019 di PT. SINERGI Integra Services dengan wawancara sebanyak 20 orang karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat berdampak pada burnout syndrome pada pegawai dan perlu ditingkatkan untuk menurunkan tingkat burnout pegawai pusat.	Perbedaan: Penelitian menggunakan objek dan tempat penelitian yang berbeda. Persamaan: penelitian menggunakan variabel beban kerja dan burnout
2	Putri Wahyuni, Sulastri (2021)	Judul : The Effect of Workload on Burnout with Role Stress as a Mediation Variable Metode : The analysis technique used is SEM analysis using smart PLS3 Sampel : as 94 people	The result of this study is (1) workload has a positive effect on burnout in hospital nurses DR.Drs.M.Hatta Bukittinggi, (2) workload has a positive effect on role stress in hospital nurses DR.Drs.M.Hatta Bukittinggi , (3) role stress positive effect on burnout in hospital nurses DR.Drs.M.Hatta Bukittinggi, (4) Role Stress significantly mediates the relationship between workload and burnout in hospital nurses DR.Drs.M. Hatta Bukittinggi.	Difference: Research uses different research objects and places. Equation: research using workload and burnout variables
3	Sarika Zuhri, Sri Rahmawati, Didi Asmadi, Safira Ulfa (2023)	Judul : Pengaruh Stres Kerja, Resilience dan Faktor Demografi Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat IGD Selama Masa Covid 19 Metode : Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan diolah dengan uji regresi linier berganda. Sampel : jumlah sampel yang terlibat	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara resilience ( $\rho=0,000$ ) dan usia ( $\rho=0,022$ ) terhadap terjadinya burnout syndrome karena nilai $\rho < \alpha = 0,05$ , namun tidak adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja, jenis kelamin ( $\rho=0,587$ ) status pernikahan ( $\rho=0,823$ ), masa kerja ( $\rho=0,287$ ), dan tingkat pendidikan ( $\rho=0,315$ ) terhadap terjadinya burnout	Perbedaan: Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis dan tidak menggunakan variabel beban kerja persamaan: Penelitian ini dengan penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		sebanyak 40 perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUDZA Aceh yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh.	syndrome karena nilai $\rho > \alpha = 0,05$ . Sehingga Tindakan yang efektif untuk meningkatkan resiliensi sangat diperlukan untuk menurunkan tingkat burnout perawat di tempat kerja agar dapat mengurangi penurunan efektivitas dan produktivitas kerja.	penulis menggunakan variabel stres kerja dan burnout
4	Yoon Jung Cha, Kang-Sook Lee, Jeong Hee Cho, Ik Soon Choi and Dahyeon Lee (2022)	Judul : Effect of Job Stress on Burnout among Nurses Responding to COVID-19: The Mediating Effect of Resilience Metode : The study sample included nurses who worked at a university hospital in South Korea, during the period between February 2020 and May 2021 Sampel : A total of 300 people worked at the hospital dedicated to COVID-19.	Results: In phase 1 of regression, job stress had a significant negative effect on resilience of recovery ( $\beta = -0.397, p < 0.001$ ). In phase 2, job stress had a significant positive effect on burnout ( $\beta = 0.513, p < 0.001$ ). In phase 3, resilience had a significant negative effect on burnout ( $\beta = -0.459, p < 0.001$ ). Seventy-five percent of burnout was directly associated with job stress, while 25% of burnout was indirectly associated through mediated effects, through resilience. Conclusions: The promotion of resilience would not only serve as the basis for active coping in situations where burnout and stress are severe, but also serve as a basic driving force for actively overcoming them. Further study to cope with stress and reduce burnout at the organizational level should be conducted.	Difference: This research done different location with author's research and does not use workload variables equation: This research with study writer use variable of work stress and burnout
5	Intan Inggis Lineuwih, Tuty Sariwulan, Nadya Fadillah Fidayallah (2023)	Judul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Metode : Metode penelitian yang digunakan ialah metode sensus (sampel jenuh) Sampel : Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden	Berdasarkan pengujian analisis data diperoleh hasil bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap burnout (Y) pada karyawan PT. X. Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout (Y) pada karyawan PT. X. Work family conflict (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout (Y) pada karyawan PT. X.	Perbedaan: Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan burnout. Serta

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
			Secara simultan beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan work family conflict (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout (Y) pada karyawan PT. X.	menggunakan metode yang sama.
6	Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, Farida Elmi (2020)	Judul : Effect Of Work Stress and Work Load On Burnout and Its Implementation in Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar) Metode : This type of research is quantitative research using primary data in the form of a survey. To get the complete data, relevant and enhance each other, in addition to the primary data in the form of a survey. Researchers use secondary data in the form of revenue Erha Clinic. Sampel : Responden 64 employees (the whole population)	The results showed that: (1) Work Stress and Workload both partially and simultaneously influence the Burnout; (2) Job Stress, Workload and Burnout partially and simultaneously influence Turnover Intention; (3) Burnout Mediating Effect of Job Stress on Turnover Intention and (4) Burnout does not mediate Workload Influence on Turnover Intention. Based on the analysis of the correlation matrix between dimensions, determines the level of work stress, which has a positive correlation with the productivity of labor it is advisable to give adequate time and equipment. Workload level that have a positive correlation with Burnout it is advisable to maintain and improve the dimensions that give incentives. Meanwhile, to reduce the level Turnover Intention, which has a positive correlation with the performance it is advisable to maintain and increase the dimensions of that training	Difference: This study was conducted differently location with author research Equation: This research with the author's research uses workload, work stress and burnout variables. As well as using the same method.
7	Indah Rohyani, Purnama Bayuardi (2021)	Judul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen Metode : melalui metode non-probability sampling Sampel : sampel jenuh dengan jumlah 40 sopir	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Adapun implikasi penelitian berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa Beban Kerja dengan hasil 3,665, Stres Kerja sebesar 3,083 dan Job Insecurity sebesar 3.072 membuktikan bahwa ke tiga variable tersebut	Perbedaan: Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel beban kerja, stres kerja dan burnout. Serta

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
			berpengaruh terhadap Burnout.	menggunakan metode yang sama.
8	Ratna Sari Dewi, I Gede Riana (2019)	Judul : The Effect of Workload on Role Stress and Burnout Metode : This study we use questionnaire instrument 74 respondents (employees) Sampel : The determining technique of sample is obtained by total sample of 74.	The result shows that the relationship between workload on burnout was not significant. The effect between workload on role stress has a significant. The relationship between role stresses on burnout has a significant. Furthermore, the workload has significance effect burnout when the employee felt role stress.	Difference: This study was conducted differently location with author research Equation: This research with the author's research uses workload, work stress and burnout variables.
9	Ni Nyoman Rini Florenta (2022)	Judul : The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar Metode : Data analysis using the Partial Least Square (PLS) method Sampel : population and sample of 67 people	with the results of the study showed that workload was not significantly positive effect on work stress, workload was not significantly negative effect on burnout, job stress was not significantly positive effect on burnout, workload had a positive and significant effect on employee performance, job stress has no significant negative effect on employee performance, burnout has no significant negative effect on employee performance at PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar. It is recommended to further researchers to examine other branch offices as a comparison and examine other variables that affect Employee Performance such as work motivation, leadership style, organizational culture, compensation or job satisfaction.	Difference: This study was conducted differently location with author research Equation: This research with the author's research uses workload, work stress and burnout variables.
10	Putu Meliantha Kusumawati, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021)	Judul : Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Bandung Metode : Dengan metode penentuan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan stres kerja secara parsial memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout. Penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa beban kerja dan stres	Perbedaan: Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penelitian penulis Persamaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel beban

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		dengan menggunakan sistem wawancara dan penyebaran. Sampel : jumlah sampel sebanyak 50 perawat	kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap burnout, ketika perawat merasakan beban kerja yang berlebih maka stres kerja juga akan meningkat sehingga berpotensi meningkatkan timbulnya burnout.	kerja, stres kerja dan burnout. Serta menggunakan metode yang sama.

*Sumber: Data Diolah*

### 3.2 Kerangka Pemikiran

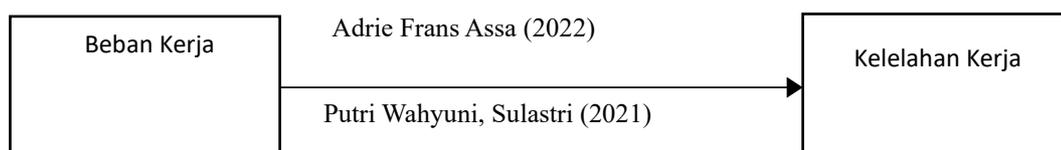
Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Menurut Schaufeli dan Jauczur dalam Tawale., dkk (2011) kelelahan kerja berpotensi pada karyawan yang mengalami stres kerja karena rasa tertekan yang dialami karyawan. Stres kerja merupakan salah satu contoh tidak dikelolanya sumber daya manusia di suatu perusahaan (Mondy, dalam priyantika, 2018).

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dirinya sendiri, padahal tuntutan tidak pernah berakhit. Jika individu terus menerus memaksakan untuk memenuhi harapan-harapannya, maka akan muncul gejala hilangnya vitalis, energi maupun gangguan lainnya (Freundengerger, 1990 dalam Hazell, 2010).

### 2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

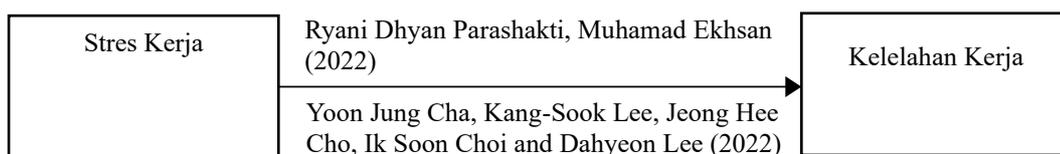
Beban kerja dapat meningkatkan kelelahan kerja yang lebih tinggi. Ketika beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu banyak dan melakukannya dalam waktu yang terbatas maka beban kerja mungkin menjadi berlebihan dan karyawan merasa terlalu banyak pekerjaan sehingga karyawan akan mengalami kelelahan kerja yang menyebabkan terjadinya stress kerja dan mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental (Liu & Lo, 2018). Menurut hasil penelitian Akca & Kucukoglu, (2019) menyatakan adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja, dimana karyawan yang memiliki beban kerja yang meningkatkan maka kelelahan kerja pada karyawan semakin meningkat. Kemudian menurut Dewi & Riana (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dengan kelelahan kerja.



**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

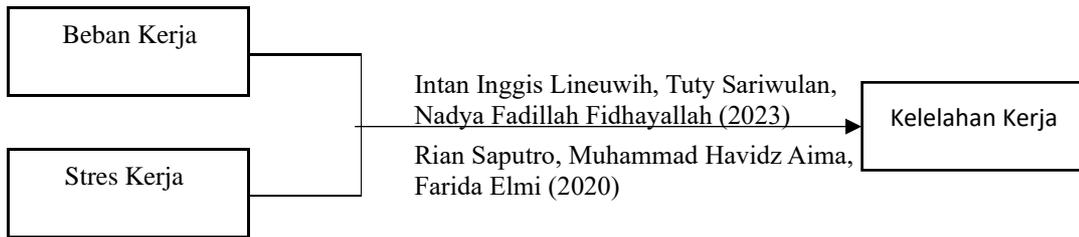
Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kelelahan kerja. Seperti pada dalam jurnal Moch. Satriyo Survival (2014) yang menyatakan stres kerja secara signifikan berkorelasi dengan kelelahan keseluruhan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat stres kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan kelelahan kerja (*Burnout*) hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kelelahan kerja karyawan.



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja**

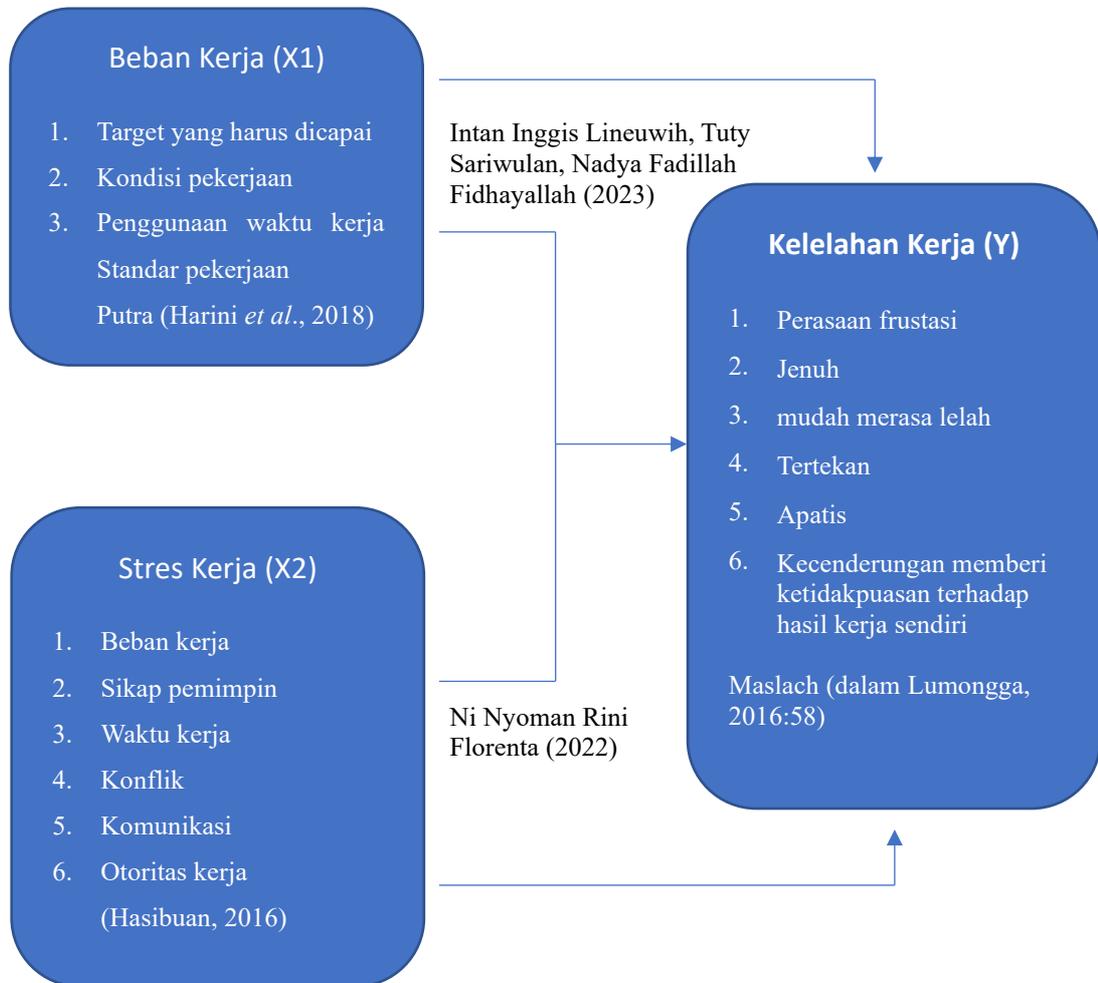
### 2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Ketika beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu banyak dan melakukannya dalam waktu yang terbatas maka beban kerja mungkin menjadi berlebihan dan karyawan merasa terlalu banyak pekerjaan sehingga karyawan akan mengalami kelelahan yang bisa menyebabkan tingkat stres. Bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja (*Burnout*) secara positif dan signifikan. Semakin tinggi beban kerja dan stres kerja maka semakin tinggi juga kelelahan atau burnout yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian Nopierti dkk (2020) dan Ramadhi (2021) yang menyebutkan bahwa kelelahan kerja dapat dipicu oleh beban kerja dan stress kerja.



**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja**

**2.3 Paradigma Penelitian**



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi Pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja

Hipotesis 2 : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada Cv. Family Abadi Group

Hipotesis 3 : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kelelahan Kerja pada Cv. Family Abadi Group

Hipotesis 4 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kelelahan Kerja pada Cv. Family Abadi Group