BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang mendasari mengenai Kejenuhan Kerja, Motivasi dan Kinerja yang diambil dari beberapa referensi dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Kejenuhan Kerja

Kejenuhan Kerja atau *burnout* merupakan fenomena baru di dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Pemahaman tentang konsep ini sebenarnya telah ada puluhan tahun lalu, tetapi baru pada tahun 1974 permasalahan *burnout* menjadi bahan kajian para ahli psikologi industri dan organisasi.*Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan.

2.1.1.1 Definisi Kejenuhan Kerja

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang Kejenuhan Kerja yang dikemukakan para ahli, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

Maslach (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) menjelaskan mengenai definisi *burnout* secara

operasional.*"Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind"*, yang berdasarkan definisi tersebut maka dapat ditentukan kapan seseorang telah mengalami *burnout*, dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari- hari.

Menurut Poerwandari (2010) *Burnout* adalah kondisi seorang pekerja yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. *Burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus.Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi atau mudah sakit) dan bersifat kumulatif, maka kadang persoalan demikian tidak mudah diselesaikan.

Sedangkan, Pines dan Aronson seperti dikutip oleh Sutjipto (2011) dalam artikelnya yang dimuat secara online berjudul "Apakah anda mengalami *burnout*?", mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan secara fisik, mental, dan emosional. *Burnout* akan dialami oleh seorang pekerja yang terus-menerus bekerja menghadapi tuntutan dari klien atau pelanggan, tingkat keberhasilan pekerjaan rendah, dan kurangnya penghargaan yang memadai terhadap kinerjanya.

Merriam-Webster (dalam Nikki Rasuna, 2011) mendefinisikan *burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau

ambiguitas, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Burnout dikenal secara luas dalam dunia kerja dan secara khusus nampak pada profesi bidang pelayanan (Togia, 2005). *Burnout* merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kejenuhan Kerja atau *burnout* adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi. *Burnout* dianggap sebagai suatu proses yang digunakan untuk menunjukkan kondisi *mal-adjustment* dalam menghadapi stres kerja yang dialami oleh pekerja dalam bidang pelayanan. Selain itu, *burnout* sendiri menekankan terjadinya suatu perubahan motivasi dan hilangnya semangat yang dialami karyawan berkaitan dengan kekecewaan terhadap situasi pekerjaan.

2.1.1.2 Karakteristik Kejenuhan Kerja

Freudenberger dan Richelson (dalam Andarika, 2004) menyatakan ada 11 karakterstik pada penderita Kejenuhan Kerja *(burnout),* yaitu :

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
2. Lari dari kenyataan; penderita *burnout* cenderung menghindar dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
3. Kebosanan dan sinisme; disebebkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
4. Tidak sabaran dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal sepele, karena ketegangan yang diraakannya.
5. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
6. Merasa tidak dihargai; hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
7. Mengalami disorientasi; kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.

8. Keluhan psikosomatis; penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
9. Curiga tanpa alasan; penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
10. Depresi adalah gangguan mood, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berprilaku seseorang.
11. Penyangkalan; merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja

Kejenuhan Kerja biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja. Leiter dan Maslach (dalam Nikki Rasuna, 2011) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Work Overloaded

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit.*Overload* terjadi karena pekerjaan yang dikerjaan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan.Hal tersebut dapat

menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2. *Lack of Work Control*

   Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi.Namun, adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki ruang yang terbatas dalam berinovasi serta merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. *Rewarded of Work*

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

4. *Breakdown in Community*

   Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik

antar sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja.Hubungan yang baik seperti *sharing*, bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana pada lingkungan kerja akan tidak nyaman. Hal tersebut membuat dukungan sosial menjadi tidak baik dan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

5. *Treated Fairly*

   Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu merupakan faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6. *Dealing with Conflict Values*

   Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuaidengan nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan yang usaha terbaik ketika melakukan suatu pekerja yang sesuai dengan nilai, *belief*, integritas dan *self respect* yang mereka miliki. Seperti seorang *sales* terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual.Hal tersebut yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja seseorang karena tidak sesuai dengan nilai yang mereka miliki.

2.1.1.4 Dampak Kejenuhan Kerja

Terdapat beberapa dampak yang akan terjadi jika seorang pekerja mengalami *burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut,

1. Individu

   Dampak *burnout* bagi individu sendiri adalah buruknya kualitas hubungan dengan keluarga dan penurunan kualitas hubungan dengan rekan sekerja. Selain itu, munculnya masalah kesehatan secara fisik menjadi salah satu dampak yang akan dirasakan seorang pekerja yang mengalami *burnout*.

2. Organisasi

   Dampak *burnout* bagi organisasi adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi.Selain itu, *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

2.1.1.5 Indikator Kejenuhan Kerja

Maslach dan Jackson (dalam John M Ivansevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, 2010) telah melakukan penelitian selama bertahun- tahun terhadap *burnout* pada bidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, hingga menemukannya tanda-tanda *burnou*t yang terdiri dari (3) tiga bagian yaitu,

1. Kelelahan Emosional *(Emotional Exhaustion*) adalah suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya

perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Karyawan yang mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2. *Depersonalization* merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama karyawan yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.
3. Penurunan Prestasi Individu *(Reduced Personal Accomplishment)* merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320), Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Wibowo (2010:379), Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai

tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Terdapat 5 teori motivasi yang paling popular dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian oleh Elton Mayo pada perusahaan General Electric kawasan Hawthorn di Chicago, memilki dampak pada motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan dalam bekerja. Kontribusi hasil penelitian tersebut bagi perkembangan teori motivasi adalah:

a. Kebutuhan dihargai sebagai manusia ternyata lebih penting dalammeningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kondisi fiisik lingkungan kerja.

b. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam maupun di luar lingkungan tempat kerja.
c. Kelompok informal di lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
d. Kerjasama kelompok tidak terjadi begitu saja, tetapi harus direncanakan dan dikembangkan.

2. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis.
b. Kebutuhan rasa aman.
c. Kebutuhan social.
d. Kebutuhan harga diri.
e. Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

3. Teori Hygine dan Motivator

Menurut Herzberg, faktor yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan berbeda dengan faktor yang menimbulkan ketidak-puasan kerja sebagai berikut.

Faktor Hygine meliputi :

a. Kebijakan perusahaan dan sistem administrasinya.
b. Sistem pengawasan.
c. Gaya kepemimpinan.
d. Kondisi lingkungan kerja.
e. Hubungan antar pribadi.
f. Gaji / upah.
g. Status.
h. Kesehatan dan keselamatan kerja.

Faktor Motivator meliputi :

a. Pengakuan.
b. Penghargaan atas prestasi.
c. Tanggungjawab yang lebih besar.
d. Pengembangan karir.
e. Pengembangan diri.
f. Minat terhadap pekerjaan.

4. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi

menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu:

a. Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.
b. Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
c. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation)* yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatihkan untuk meningkatkan salah satu dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Berdasarkan teori hierarki kebutuhanAbraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai.Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup.Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya.Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, temperatur ataupun tekstur makanan.

Kebutuhan fisiologis berbeda dari kebutuhan-kebutuhan lain dalam dua hal.Pertama, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang bisa terpuaskan sepenuhnya atau minimal bisa diatasi.Manusia dapat merasakan cukup dalam aktivitas makan sehingga pada titik ini, daya

penggerak untuk makan akan hilang. Bagi seseorang yang baru saja menyelesaikan sebuah santapan besar, dan kemudian membayangkan sebuah makanan lagi sudah cukup untuk membuatnya mual.Kedua, yang khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya. Setelah manusia makan, mereka akhirnya akan menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan air lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang lebih tinggi tidak terus menerus muncul.Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi sebagian kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka dapat mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencari-carinya lagi.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman.Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam.Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman.Mereka akan bertingkah laku

seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar.Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berelebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki.Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta.Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur. Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang, termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta menjadi rusak jika salah satu pihak merasa takut jika kelemahan-kelemahan serta kesalahan-kesalahannya. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima.Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri.Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi.Akan tetapi selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda di Brandeis memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-

kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.

2.1.2.4 Jenis & Tujuan Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (Intensif Positif)

   Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif

   Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Tujuan dari perusahaan memotivasi para Pegawai atau pegawai adalah untuk mendorong atau memacu mereka agar bekerja lebih giat dan produktif, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai., menurut Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan (2010:97) tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatka produktivitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku kantor.

Agar tujuan di atas dapat tercapai, maka perusahaan perlu memberikan pelayanan terhadap kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja secara tepat. Pemenuhan terhadap kebutuhan ini akan mengakibatkan kekuatan emosional yang penting sebagai pendorong dalam bekerja.

2.1.2.5 Proses Motivasi

Malayu S.P. Hasibuan (2001:150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

   Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik denghan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. Team Work

Pimpinan harus membentuk Team Work yang terkordinir baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. Team Worperusahaan. Team Work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* .secara etimologis, *performance* tersebut berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan.Maka dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan oleh karena itu performance sering disebut juga penampilan kerja atau perilaku kerja.

Definisi kinerja pegawai menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2010 ; 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2008 : 9) yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2008 : 94) memberikan definisi bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bahwa prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapi oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengamn tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau progam dalam mewujudkan sasaran tujuan visi serta misi organisasi.Oleh karena itu, bila ingin tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya maka perlu memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut.

Menurut Henri Simamora yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010 : 14) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor :

1. Faktor Individual
    a) Kemampuan dan keahlian
    b) Latar Belakang
    c) Demografi
2. Faktor Psikologis
    a. Persepsi
    b. *Attitude*
    c. *Personality*
    d. Pembelajaran
    e. Motivasi

3. Faktor Organisasi
    a. Sumber daya
    b. Kepemimpinan
    c. Penghargaan
    d. Struktur
    e. *Job design*

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:13) bahwa ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

Human Performance = *Ability* x *Motivation*

Motivation = *Attitude* x *Situation*

Ability = *Knowledge* x *Skill*

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

    Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

    Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan

motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selanjutnya, Hasibuan (2011) mengemukakan terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

   Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani).Dengan adanya integritas yang tinggi, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

   Faktor lingkungan kerja organisasi sangta menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Dalam suatu perusahaan, penilaian kinerja digunakan sebagai alat dasar untuk menentukan penghargaan terhadap karyawan. Menurut **Gorda (2006)** penilaian kinerja adalah:

1. Penilaian kinerja menyediakan berbagai informasi untuk keperluan pengambilan keputusan tentang promosi, mutasi, demosi, pelatihan, dan pentepan kebijaksanaan kompensasi.
2. Penilaian kinerja merupakan media antara pimpinan dan bawahan untuk bersama – sama mengevaluasi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dengan mengetahui kelemahan, kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dilakukan pada waktu itu.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Robbins (2006) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi, diantaranya:

1. Penilaian dipergunakan untuk pengambilan keputusan personalia yang penting seperti dalam hal promosi, transfer, atau pemberhentian.
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
3. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.

4. Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap karyawan tentang bagaimana organisasi/ perusahaan memandang kinerja mereka.

Penilaian kinerja adalah untuk mengukur seberapa jauh efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi.Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan sistematis agar penilaian dapat dikatakan adil dan tidak memihak siapapun.Penilaian yang efektif harus mengidentifikasikan kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria – kriteria yang harus diukur dan selanjutnya memberi *feedback* kepada karyawan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Simamora (2004) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
3. Tujuan – tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Menilai prestasi kerja karyawan secara adil dan objektif dalam periode tertentu hasilnya akan bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan pun dapat mengevaluasi diri sehingga akan mudah untuk mengembangkan karirnya dimasa yang akan datang.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Faktor – faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi sebagaimana yang dijelaskan oleh Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:13) yang merumuskan bahwa,

Human Performance = *Ability* x *Motivation*

Motivation = *Attitude* x *Situation*

Ability = *Knowledge* x *Skill*

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

   Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

   Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja,

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas, maka indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)
4. Situasi (*Situation*)

Adapun indikator penilaian kinerja menurut RSUD Sumedang yaitu :

1. Sikap kerja
2. Kinerja pelayanan
3. Mutu pelayanan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang Oleh : Achmad Sani (2011)	*Burnout* dan *Emotional Intelligence* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan R2 disesuaikan sebesar 0,468 artinya variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (*Burnout* dan *Emotional Intelligence*)	Menggunakan *Burnout* sebagai variabel X1 yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi	Penulis tidak menggunakan Kecerdasan emosional sebagai X2. Tempat penelitian
2	*Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan	Ada Perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan jenis kelamin,karyawan wanita mengalami	Menggunakan X1 yaitu *Burnout* sebagai variabel X,	1. Variabel Independen 2 2. Variabel Dependen

	Jenis Kelamin Oleh : Imelda Sihotang (2004)	*burnout* lebih tinggi dibandingkan karyawan pria, dapat diterima.	Menggunakan regresi linier sederhana	3. Tempat Penelitian
3	Kejenuhan kerja *(burnout)* dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan Oleh : Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga (2012)	tidak ada hubungan kejenuhan kerja *(Burnout)* dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Rumah Sakit Baptis Kediri, karena semua perawat memiliki kinerja yang baik dan cukup walau memiliki kejenuhan kerja	Menggunakan *Burnout* sebagai variabel X1 yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi	Tempat Penelitian Variabel Y
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Outsorching RRI Mataram Oleh : Endri Sukmana dan Gede Adyana Sudibia (2015)	*Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan mengalami kelelahan emosi dan berkurangnya prestasi personal yang berkibat pada turunnya kinerja motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan *Burnout* sebagai variabel X1 dan Motivasi sebagai X2 yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi sederhana	Tempat Penelitian

5	Pengaruh Motivasi Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Oleh : Sindi Larasati (2014)	Variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yag dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi	Menggunakan Motivasi Kerjasebagai variabel X yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi	Tempat Penelitian
6	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Knerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua Oleh : Pilatus Deikme (2013)	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Motivasisebagai variabel X1 yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi	Penulis tidak Menggunakan variabel Budaya Organisasi
7	The Effect of	This study examines	Menggunakan	Tempat

	Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia Oleh : Fauzilah Salleh and Zaharah Dzulkifli (2011)	the relationship of motivation on job performance. The result indicates that affiliation motivation is positively associated with job performance. People with higher level of affiliation motivation and with stronger tendency to build interpersonal relationships with others are more likely to perform in their job	Motivasi sebagai variabel X1 yang mempengaruhi Variabel Y yaitu kinerja. Menggunakan model regresi	Penelitian
8	Risk factors and prevalence of *burnout* syndrome in the nursing profession Oleh: Guillermo A. Cañadas-De la Fuente, Cristina Vargas, Concepción San Luis, Inmaculada García, Gustavo R. Cañadas, Emilia I. De la Fuente (2015)	studi ini menekankan bahwa prevalensi sindrom *burnout* yang tinggi di antara perawat dan oleh karena itu kelompok ini berisiko mengembangkan itu indikator *burnout* teridentifikasi pada perawat shift	Variabel Independen	Variabel Dependen Tempat Penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Jika ingin mendapatkan kinerja yang baik maka harus didukung dengan sikap dan perilaku setiap individu yang mendukung terciptanya hasil kinerja yang baik seperti, hasil yang baik dapat didapat apabila perawat mempunyai tingkat *burnout* yang rendah. Bilamana perawat mempunyai tingkat Kejenuhan kerja (*burnout)* yang tinggi maka hal ini akan berdampak kepada kinerja perawat itu sendiri maupun kinerja rumah sakit. Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu Motivasi, Tingkat Kejenuhan Kerja dan Kemampuan.

Dampak Kejehuhan Kerja bagi kinerja adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi. Selain itu, Kejenuhan Kerja dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat penulis simpulkan bahwa burnout akan mempengaruhi kinerja karyawan, mulai dari *absteeism* (tidak masuk kerja), produktivitas kerja rendah dan kurangnya tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu dampak dari kejenuhan kerja akan berpengaruh kepada individu itu sendiri. Karyawan akan mengalami kebosanan dalam bekerja, depresi, lekas marah, dan mudah mengalami kecelakaan kerja serta kurangnya konsentrasi

Faktor penunjang keberhasilan kinerja berikutnya ialah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk bekerja demi tujuan organisasi. Motivasi ialah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan.

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja perawat karena apabila perawat mempunyai motivasi tinggi maka perawat akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan mutu yang tinggi dan berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.2.1 Keterkaitan Antara Kejenuhan Kerja dengan Kinerja

Kejenuhan Kerja atau *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan mengalami kelelahan emosi dan berkurangnya Prestasi personal yang berkibat pada turunnya kinerja karyawan. (Endri Sukmana & Gede Adyana Sudibia, 2015).

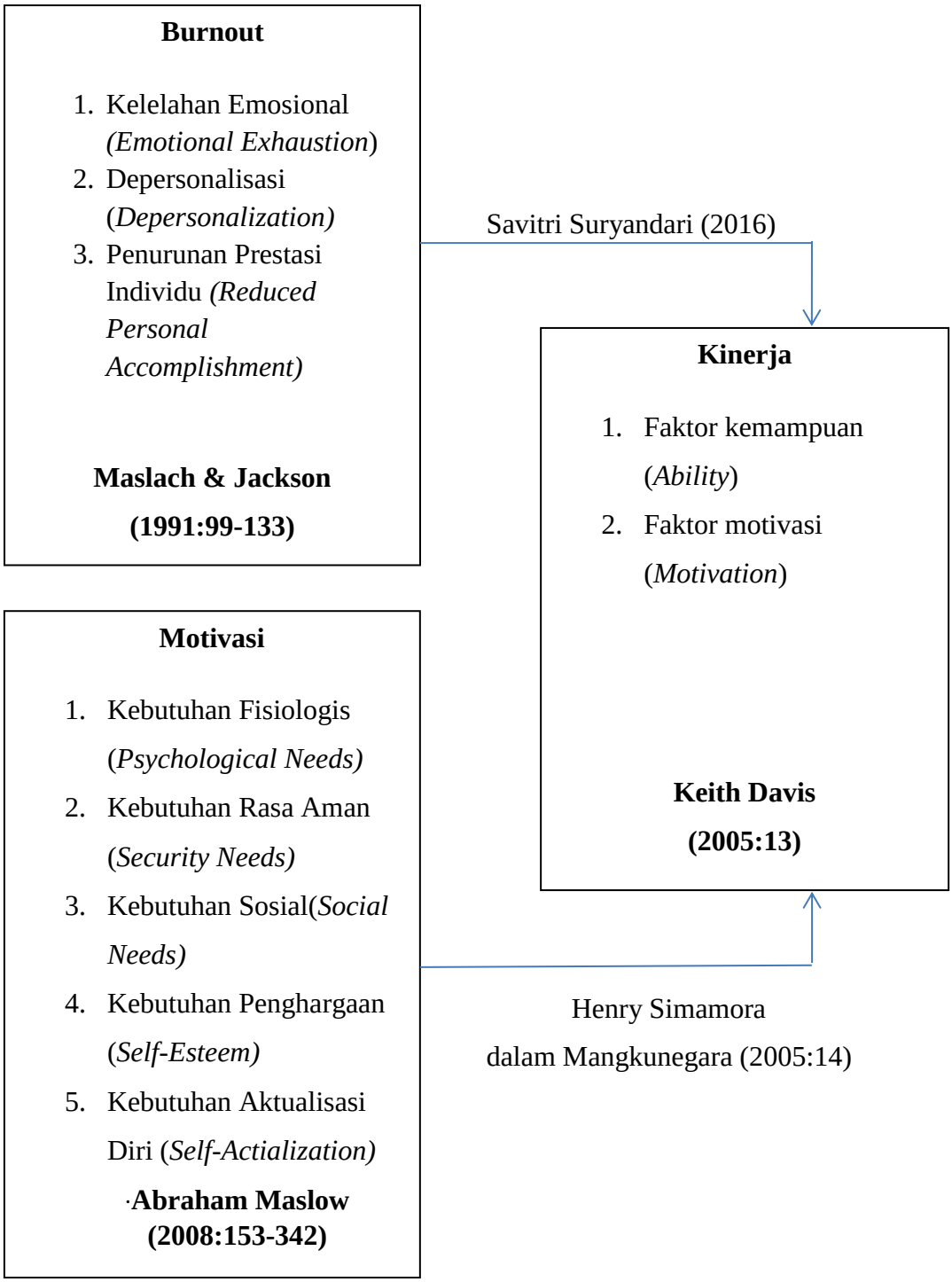
Menurut Savitri Suryandari (2016) *Burnout* (kejenuhan kerja) serta Self Esteem (harga diri) yang negatif dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja dengan kata lain *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2.2 Keterkaitan Antara Motivasi dengan Kinerja

Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Amianti dan Supriyanto (2012) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan, karena apabila motivasi kerja meningkat maka secara tidak langsung kinerja karyawan pun akan meningkat.



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:96) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Sub Hipotesis :

H1 = Kejenuhan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

H2 = Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakut Umum Daerah Kabupaten Sumedang.

Hipotesis Utama :

Terdapat pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Perawat, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Sumedang.