

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Bacal (1999) dalam Wibowo (2011), memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstrong (2004) dalam Wibowo (2011), lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut Mangkunegara (2013) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2011), sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Mereka juga mengutip pada Fletcher dalam Wibowo (2011) yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi. Membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

Sementara itu, Schwartz (1999) dalam Wibowo (2011), memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer. Costello (1994) dalam Wibowo (2011), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar

dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Dengan memperhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gayamanajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Dalam menentukan tujuan dan sasaran maka pertama kali yang perlu dipertimbangkan adalah visi dan misi organisasi. Visi dan misi adalah merupakan titik awal yang ditetapkan manajemen puncak dan menjadi dasar bagi setiap orang untuk bekerja memberikan kontribusi untuk mencapainya. Penetapan tujuan dan sasaran perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki segenap sumber daya manusia dalam organisasi harus mempunyai *core-competencies* untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, perlu diidentifikasi *job-based competencies*, suatu perilaku yang melekat pada peran individual. Tujuan dan sasaran juga menggambarkan bagaimana mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kedua kompetensi tersebut. Penetapan tugas bagi sumber daya manusia didasarkan pada *job description*. *Job*

description harus membantu menggambarkan *key areas* atau bidang tugas utama di mana sebagian besar usaha perlu diarahkan, bahkan meskipun deskripsinya sendiri tidak terlalu baik.

Tujuan dan sasaran bersifat *quantifiable* atau dapat dikuantitatifkan, sehingga kinerja dapat diukur dalam bentuk angka. Perlu dipastikan bahwa angka spesifik tentang apa yang diharapkan harus dibuat jelas. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi di bawah harus ditarik dari tujuan dan sasaran di atasnya. Kita juga harus memikirkan tentang keberhasilan kinerja, *successful performance*. Untuk itu perlu ditentukan bagaimana mengukur keberhasilan. Apabila tujuan dan sasaran bersifat kuantitatif, hasilnya akan jelas. Tetapi akan menjadi lebih sulit menilai apabila tidak bersifat kuantitatif, seperti pelayanan konsumen.

Tujuan dan sasaran pertimbangan *development needs* atau pengembangan yang diperlukan sumber daya manusia dalam organisasi. Pimpinan puncak biasanya memahami kebutuhan tersebut, namun masukan dari bawahan akan sangat membantu. Pimpinan menentukan usaha pengembangan diletakkan pada bidang yang tepat untuk mencapai keberhasilan kinerja. Ken Lawson (2005) dalam Wibowo (2011) menekankan pentingnya memisahkan antara *what results and how the results are achieved*, antara “apa” dan “bagaimana” hasil dicapai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2013) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

- 3 Memiliki tujuan yang realistis.
- 4 Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5 Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6 Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jansen (2001) dalam Mas'ud (2004) seperti dikutip kembali oleh Narani (2010) terdapat tujuh indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu kuantitas dan kualitas kinerja, efisiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, pelaksanaan tugas, pengetahuan karyawan dan tingkat kreativitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Norianggonodkk.(2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Jadi

lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Wursanto (2009) dalam Dharmawan (2011) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik/psikis.

b. Kondisi Lingkungan Kerja yang Menyangkut SegiPsikis

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dan lingkungan kerja, antara lain meliputi. Wursanto (2009):

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b. Merasa aman dari pemutusah hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil).
 - c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai di antara pegawai.
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.
 - a. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Untuk

menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:

1. Mengadakan anjongsana ke rumah-rumah pegawai pada saat-saat tertentu. Dengan demikian pegawai akan merasa senang dan bangga. Anjongsana ini sebenarnya dapat dilakukan secara teratur, misalnya dengan mengadakan arisan karyawan yang tempatnya berpindah-pindah dan diikuti oleh keluarga karyawan.
2. Ikut memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak merasa keberatan.
3. Membela kepentingan bawahan, sepanjang kepentingan itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
4. Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara *intern* itu mendapat teguran dan bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan
5. Melindungi karyawan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan *open house* (pisowanan), memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada

hari raya agama yang dianut oleh pimpinan (lebaran, natalan dan sebagainya).

- b. Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar pegawai yang setingkat.
3. Adanya perasaan puas dikalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis. Apabila semua kebutuhan akan lingkungan kerja diatas dapat dipenuhi, para pegawai dapat diharapkan akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang diharapkan organisasi.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Rivai (2009) dalam Norianggono dkk. (2014) mengemukakan manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkompeten.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawannya memiliki kinerja yang negatif.

d. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Wursanto (2009) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan yang dilakukan secara *continue* dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.

2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin.
5. Kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan bataskemampuan masing-masing.
6. Ada rasa aman dari para anggota, baik dari dinas maupun dari luar dinas.
7. Hubungan yang berlaku secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
8. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

3. Burnout

a. Definisi *Burnout*

Menurut Poerwandari (2010) dalam Mizmir (2011) menyatakan bahwa *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *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 konsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

John Izzo dalam Luthans (2011), mantan profesional sumber daya manusia di daerah pembangunan kerja, menunjukkan bahwa *burnout may be the consequence of “losing a sense of the basic purpose and fulfillment of your work”*. Yang bermakna *burnout* mungkin konsekuensi dari “kehilangan rasa tujuan dasar dan pekerjaan seseorang yang berlebihan”.

Maslach dan Jacson dalam Kristen dkk. (2005) seperti yang dikutip kembali Hanafi (2012) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), kelelahan fisik (*physical exhaustion*), sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain (*depersonalization*) dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) yang ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas rutin sebagai akibat dari adanya stres berkepanjangan.

Maharani dan Triyoga (2012) dalam Mahendra dan Mujiati (2015), menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. *Burnout* lebih banyak terjadi pada *caregiver* dengan pengalaman yang minim karena mereka cenderung memiliki kemampuan pertahanan diri yang kurang terhadap stress. Maslach (1997) dalam Low et al. (2001) yang dikutip

kembali oleh Maharani (2013) mengatakan bahwa *burnout* merupakan sindrome psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Kelelahan emosional
2. Depersonalisasi
3. *Low personal accomplishment*

Dijelaskan bahwa pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang asimetrik antara pemberi dan penerima layanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan dan dukungan kepada klien, mahasiswa dan pasien.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Moore (2000) dalam Maharani (2013), menyatakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) antara lain:

1. Pekerjaan yang berlebihan dan kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk, yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.
2. Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut kepada atasannya, akan tetapi kadang atasannya tidak memberi solusi namun seringkali memberikan tugas-tugas baru yang siap untuk dikerjakan.

3. Konflik peran, hal ini biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut.
4. Ambiguitas peran, tidak jelasnya deskripsi tugas karyawan hal ini seringkali menyebabkan karyawan mengerjakan sesuatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut.

c. Gejala Pada *Burnout*

Gejala pada *burnout* adalah gejala yang tidak biasa dan sulit untuk dijelaskan Potter (2005) dalam Mizmir (2011). *Burnout* adalah hilangnya gairah dalam bekerja sehingga yang terkena *burnout* menjadi tidak sanggup bekerja. *Burnout* tidak terjadi dalam waktu singkat. Ini adalah proses kumulatif, dimulai dengan tanda peringatan kecil, yang ketika diabaikan bisa berkembang menjadi kondisi yang serius. Potter (2005) dalam Mizmir (2011) menjelaskan gejala-gejala *burnout* meliputi :

1. Emosi negatif, terkadang perasaan marah, frustrasi, depresi, ketidakpuasan dan kegelisahan merupakan bagian normal dari kehidupan dan bekerja. Akan tetapi pada orang yang terperangkap dalam siklus *burnout* emosi negatif ini lebih sering terjadi sehingga lama-kelamaan menjadi kronis. Dalam tahap-tahap selanjutnya terlihat kecemasan, rasa bersalah, ketakutan yang kemudian menjadi depresi. Kemurungan dan mudah marah merupakan tanda-tanda *burnout*.

2. Frustrasi, perasaan frustrasi di dunia kerja dalam sebagian besar waktu bekerja dan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan merupakan gejala awal *burnout*. Namun, banyak korban *burnout* menyalahkan diri sendiri dengan menunjukkan mereka frustrasi atas kegagalan mereka sendiri.
3. Depresi, perasaan depresi mendalam hampir sama dengan kelelahan emosional dan spiritual dimana individu seperti kehabisan energi. Depresi terjadi sebagai respon terhadap situasi pekerjaan, hal itu bisa menjadi masalah dalam diri individu yang menyebabkan gangguan kesehatan yang memburuk dan penampilan kerja.
4. Masalah kesehatan, cadangan emosional korban *burnout* terkuras, dan kualitas hubungannya memburuk, ketahanan fisik mereka juga menurun. Mereka tampaknya dalam keadaan tegang dan stres kronis. Lebih sering terkena penyakit ringan, seperti pilek, sakit kepala, *insomnia*, gangguan kardiovaskular, dan gangguan pencernaan, serta masalah kesehatan serius lainnya.
5. Kinerja menurun, tingkat energi yang tinggi, kesehatan yang baik, dan kondisi prima yang diperlukan saat bekerja dengan kinerja tinggi semuanya bisa habis akibat *burnout*. Efisiensi dan kualitas kerja mengalami penurunan. Kinerja menurun menyebabkan bekerja menjadi lebih menyakitkan dan kurang menguntungkan, absensi juga akan

meningkat, selain itu korban *burnout* sering mengalami kondisi emosional. Tinggal menunggu waktu saja sampai terjadi penurunan yang cukup besar dalam kualitas kinerja. Hasilnya adalah penurunan produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penderita *burnout* mengalami emosi negatif sehingga mudah murung dan marah, frustrasi dengan menyalahkan diri sendiri atas kegagalan. Depresi berupa kelelahan emosional dan spiritual dimana individu seperti kehabisan energi, masalah kesehatan seperti flu, *insomnia*, gangguan kardiovaskular dan gangguan pencernaan. Penurunan kinerja yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas.

d. Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Yanuar dan Hary (2010) dalam Mahendra dan Mujiati (2015):

1. Kelelahan fisik tidak berdayaan menghadapi situasi kerja ditandai dengan rasa lelah akibat pekerjaan yang dijalani.
2. Kelelahan emosional, ketidak berdayaan mengendalikan emosi menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi emosi seseorang ditandai dengan mudah marah karena terperangkap dalam pekerjaan.

3. Kelelahan mental, ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja sebagai akibat adanya tekanan beban kerja yang mempengaruhi jiwa seseorang ditandai dengan depresi atau tertekan.
4. Rendahnya penghargaan diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil sendiri.
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sekitarnya.

B. Hipotesis

1. *Lingkungan Kinerja Non Fisik*

Nitisemito (2005) dalam Roring dkk.(2014) mendefinisikan lingkungan kinerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diembankan. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dan lingkungan kerja, Wursanto (2009). Lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikologis yang mampu memberikan kenyamanan dan keamanan di lingkungan tempat bekerja tentu akan membuat seseorang yang bekerja menjadi merasa betah, dan senang dalam melakukan pekerjaannya, bahkan karyawan akan menganggap lingkungan tempatnya bekerja seperti rumahnya.

Bila seseorang yang bekerja di lingkungan kerja seperti ini maka akan memberikan dampak yang positif bagi pekerjaannya seperti ketenangan

dalam bekerja, semangat, dan fokus dalam bekerja sehingga akan meningkatkan performanya dalam bekerja yang akan berdampak dalam kinerjanya menjadi lebih baik. Namun hal yang sebaliknya akan terjadi apabila faktor lingkungan kerja tidak diperhatikan dengan benar

Hal ini didukung dengan beberapa penelitian dari Trisno dan Suwarti, 2004 yang dikutip oleh Arianto (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Potu (2013), adapengaruh positif lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai *standardized direc effec* sebesar 0,204.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. *Burnout*

Menurut Maslach et al. (2001) dalam Mahendra dan Mujiati (2015), *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon yang berkepanjangan terhadap *stressor interpersonal* yang kronis dalam pekerjaannya. John Izzo dalam Luthans (2011), mantan profesional sumber daya manusia di daerah pembangunan kerja, menunjukkan bahwa *burnout*

may be the consequence of “losing a sense of the basic purpose and fulfillment of your work”.

Yang bermakna *burnout* mungkin konsekuensi dari “kehilangan rasa tujuan dasar dan pekerjaan seseorang yang berlebihan”.Kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikologis yang konstan atau terus-menerus karena suatu pekerjaan tertentu akan membuat seseorang menjadi mudah lelah, lemas, tidak semangat, tidak fokus dan banyak melakukan kesalahan saat bekerja. Seseorang yang terus bekerja dalam keadaan seperti ini akan mempengaruhi performa kerjanya menjadi buruk dan akan menurunkan kinerjanya.

Hal tersebut didukung dengan penelitian Risambessy (2011) dalam Mahendra dan Mujiati(2015), membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan dan negatif, ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan sulitnya suatu pekerjaan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad (2008) dalam Karatepe (2013) yang dikutip kembali oleh Poernomo (2015) menyatakan bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah.

Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Putra (2010) menyatakan bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu jika variabel *burnout* naik satu satuan maka kinerja karyawan akan

turun sebesar 1,616 satuan pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga.

H₂: Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan model penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Burnout* Terhadap Kinerja Guru SLBN 1 Bantul Yogyakarta sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian

