

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. *Burnout* (Kelelahan Kerja)

a. Definisi *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Pines & Maslach dalam Efa (2011). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Menurut Setyawati dalam Widanti (2010), bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Menurut Pines dan Aronson dalam Efa (2011), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Schaufelli (1993) dalam Efa (2011), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas

tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, Beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress (Luthans, 2011). *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Menurut Pines dan Aronson dalam Kusumastuti (2005), *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stress kronik dialami seseorang dari hari ke hari yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Hal ini dijelaskan pula oleh Leatz dan Stolar dalam Kusumastuti, (2005), bahwa permasalahan akan muncul bilamana stress terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Riggio dalam Kusumastuti (2005), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini

dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

b. Gejala-gejala *Burnout*

George (2005) dalam Efa (2011), menjelaskan tentang gejala-gejala *burnout*, yaitu:

- a. Kelelahan fisik, yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kelelahan makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan fisik.
- b. Kelelahan mental, yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.
- c. Kelelahan emosional, yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang

diekspresikan dengan sering merasa cemas dalam bekerja, mudah putus asa, merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

- d. Penghargaan diri yang rendah, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik dimasa lalu dan beranggapan sama untuk masa depannya yang diekspresikan dengan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, menganggap bahwa pekerjaan sudah tidak mempunyai arti bagi dirinya, menganggap bahwa dirinya tidak mempunyai masa depan di perusahaan.

c. Faktot-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Cherniss dalam Efa (2011), mengatakan ada 3 faktor dalam organisasi yang dapat menjadi sumber burnout, yaitu:

1. Desain Organisasi. Desain organisasi memiliki 4 komponen penting yang dapat menyebabkan burnout yaitu:
 - a. Struktur peran, pada kondisi ini dapat kerja. menimbulkan burnout melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran;
 - b. Konflik peran dan ketidak jelasan peran, Cherniss dalam Efa (2011), menyatakan bahwa individu mengalami kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mungkin tercapai kesuksesan individu dalam pekerjaan. Individu merasa tidak mampu mengubah situasi kerja dan meminimalkan konflik peran

dan ketidakjelasan peran, maka perasaan tidak berdaya individu akan menimbulkan perilaku menarik diri secara emosional;

- c. Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, ada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan yang berpengaruh pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan;
 - d. Struktur normatif, hal yang tercakup dalam struktur normatif antara lain tujuan norma dan ideologi organisasi. Cherniss dalam Efa (2011), menyatakan tujuan organisasi yang dijabarkan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi terjadinya *burnout*.
2. Kepemimpinan. Pearlman dan Hartman dalam Kusumastuti (2005), menyatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan burnout. Konsep mengenai kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu di terima. Ditambahkan pula oleh Cherniss dalam Efa (2011), menyatakan bahwa adanya hubungan derajat keterasingan pada perawat rumah sakit dengan cara yang digunakan oleh atasan dalam memberikan perintah. Atasan yang memberikan alasan atas perintahnya, lebih kecil kemungkinannya daripada atasan yang bersifat otoriter dan sewenang-wenang.

3. Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja. Menurut Hartman dalam Kusumastuti (2005), menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan burnout. Menurut Cherniss dalam Efa (2011), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines dalam Efa (2011), menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

d. Karakteristik Individu sebagai Sumber *Burnout*

Karakteristik individual yang berpengaruh antara lain: motivasi, kebutuhan (*needs*) nilai-nilai yang dianut, *self esteem*, *emotional expressiveness*, dan *kontrol personal style*. Faktor internal tersebut menentukan bagaimana seseorang mengatasi sumber eksternal dari *emotional stress* dan menjelaskan mengapa individu A mengalami burnout dilingkungan kerja sementara individu B tidak. Hal ini juga mempengaruhi individu yang bekerja sebagai perawat atau “penolong”.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, Suma'mur dalam Tarwaka (2010). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka 2010).

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja terkadang dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha, dan performansi (Tarwaka 2010):

1. Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
2. Usaha atau tenaga. Jumlah tenaga yang dikeluarkan dalam suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.

3. Performasi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performasi yang akan dicapai.

c. Penilaian Beban Kerja Berdasarkan Denyut Nadi Kerja

Pengukuran denyut jantung selama kerja merupakan suatu metode untuk menilai *cardiovascular strain*. Salah satu peralatan yang digunakan untuk menghitung denyut nadi adalah *telemetry* dengan menggunakan rangsangan ECG. Apabila peralatan tersebut tidak tersedia maka dapat dicatat dengan manual dengan menggunakan *stopwatch* dengan metode 10 denyut oleh *Kilbon*.

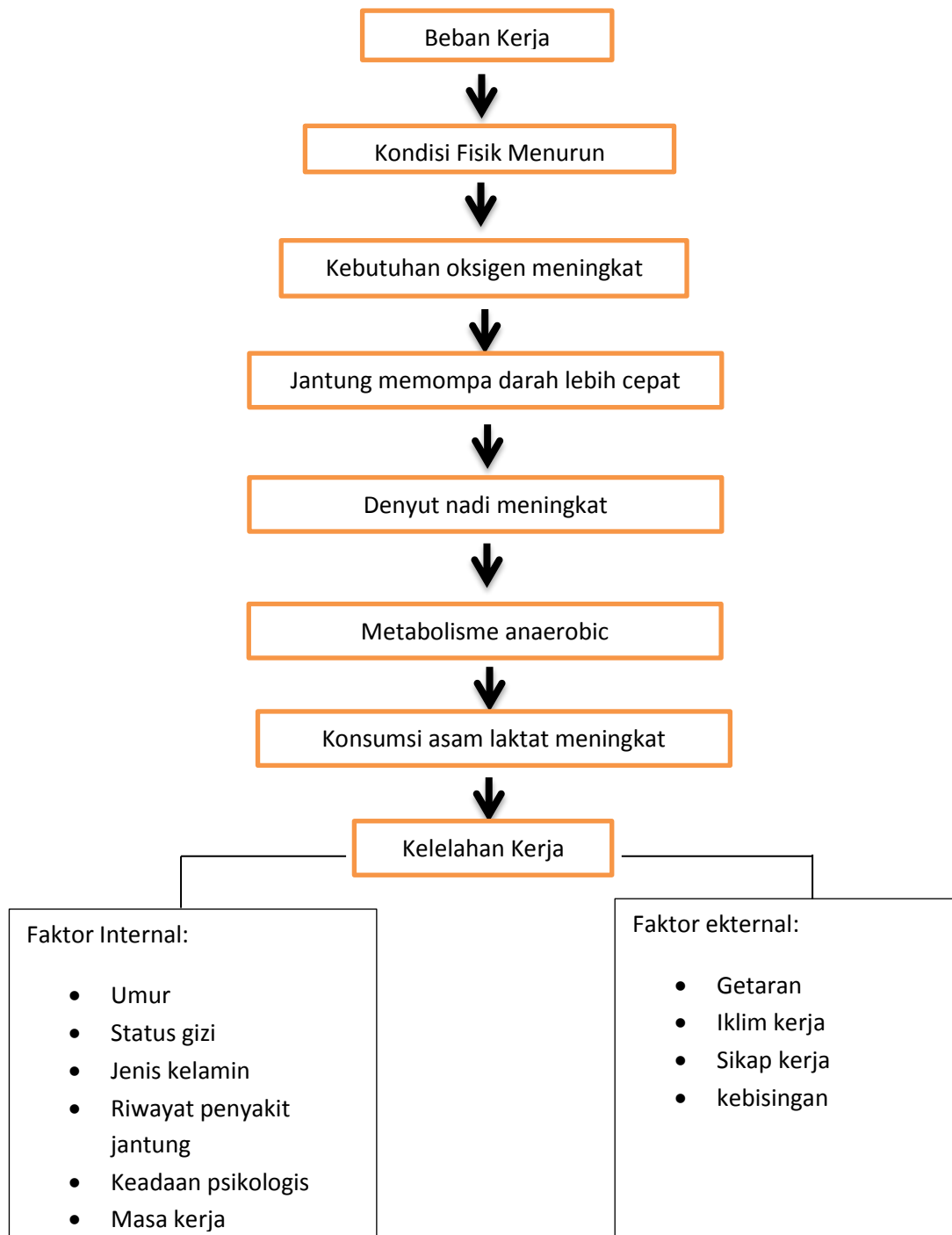
Tabel 2.1

Kategori Beban Kerja Berdasarkan Metabolism, Respirasi, Suhu Tubuh, dan Denyut Jantung Menurut Tarwaka 2010:

Kategori beban kerja	Denyut nadi/menit
Ringan	75-100
Sedang	100-125
Berat	125-150
Sangat berat	150-175
Berat sekali	>175

Sumber: Christensen. *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*.

Geneva dalam Tarwaka 2010



Gambar 2.1

Kerangka Beban Kerja

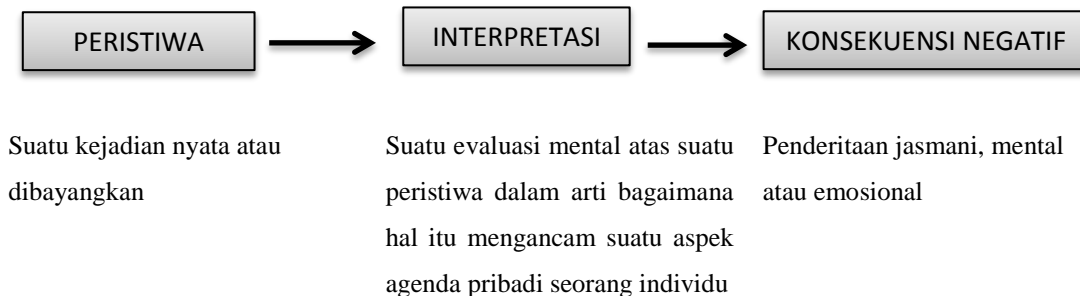
Sumber: Tarwaka, 2010

3. Stress Kerja

a. Pengertian stress

Stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress umumnya timbul diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Irham:2014).

Beehr dan Newman dalam Luthan (2011), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi orang dan pekerjaan mereka dan ditandai dengan perubahan dalam masyarakat yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.



Gambar 2.2

Urutan yang Menimbulkan suatu Reaksi Stres

Sumber: Irham, 2014

b. Faktor Penyebab Stres

Stress yang dialami seseorang biasanya dibagi 2 faktor yang menjadi penyebabnya (Irham:2014), yaitu:

- a. Stress karena tekanan dari dalam (*internal factor*), dan
- b. Stress karena tekanan dari luar (*external factor*).

c. Perubahan Kondisi dan Dampaknya pada Stres

Secara realita kita dapat melihat pada mereka yang mengalami stress sering kemampuan berfikir fokus itu sulit untuk dilakukan karena pikiran dan perasaannya masih pada tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan tersebut. Dampak lain yang sering juga dirasakan dan terlihat pada nafsu makan yang kurang bersemangat, sehingga berat badan mengalami penurunan. Salah satu dampak stress yang memiliki pengaruh pada organisasi adalah terjadinya penurunan pada produktifitas organisasi. Karena sukses atau kegagalan suatu organisasi pada hakikatnya disebabkan oleh hal-hal yang dilakukan atau gagal dilakukan oleh karyawan (Irham:2014).

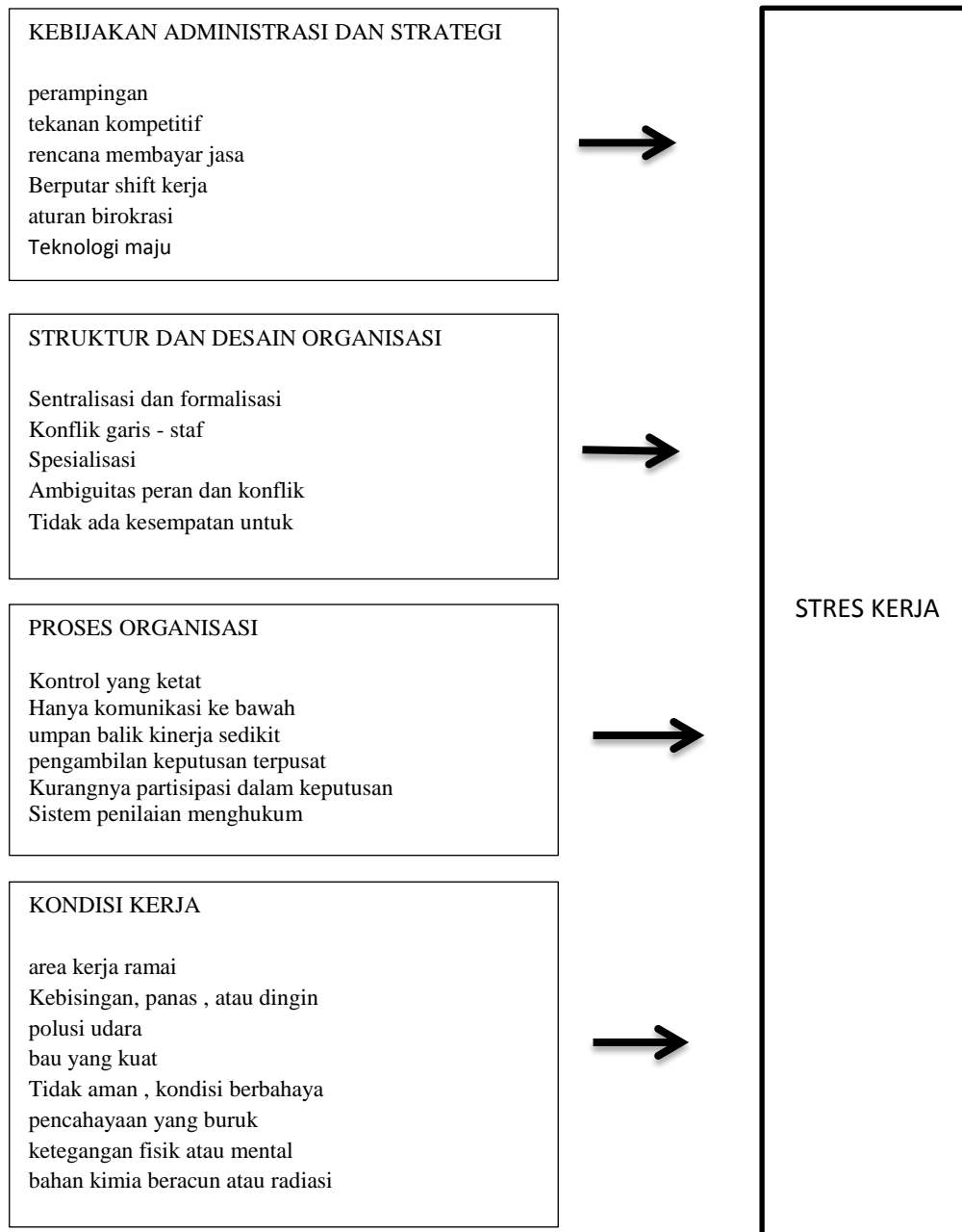
d. Solusi Umum untuk Menghilangkan Stres

Karena stress dianggap bagian dari kehidupan maka seorang manusia diajarkan untuk bisa mengendalikan stress termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stress. Memang untuk menghilangkan stress dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, namun cara yang paling efektif adalah disesuaikan

dengan kondisi realitas orang yang bersangkutan. Artinya pemecahan kasus harus dilihat secara lebih kasuistik dan bukan secara umum. Salah satu solusi yang mampu dianggap menghilangkan stress adalah ketika seseorang mendekati dirinya kepada agama. Kegiatan dan aktivitas beragama yang dilakukan sesuai dengan kepercayaan agamanya masing-masing dapat dianggap sebagai obat mujarab yang mampu menghilangkan stress. Aktivitas lain yang juga bisa menghilangkan stress seperti melakukan kegiatan rutin dalam berolahraga. Masuk dalam klub olahraga atau melakukan aktivitas jogging dianggap dapat membantu menghilangkan stress (Irham:2014).

e. Kelompok *Stressors*

Stressor menunjukkan pengaruh yang luar biasa bahwa kelompok tersebut memiliki perilaku. Kelompok atau Tim juga dapat menjadi sumber potensial dari stress . Berikut adalah bagaimana salah satu anggota baru dijelaskan Pertemuan khas timnya (Luthan: 2011):



Gambar 2.3

Sumber Potensial Stres

Sumber: Luthan, 2011

f. Pengaruh Musik dalam Menghilangkan Stres

Dalam kehidupan serta berbagai rutinitas kerja yang tinggi sering musik dijadikan sebagai alat untuk menghilangkan stress, ini disebabkan karena tubuh manusia memiliki sifat adaptasi tinggi pada setiap apa yang dirasakan termasuk merasakan irama musik. Sehingga akansangat baik jika seseorang dalam rutinitas pekerjaanyamenyempatkan diri untuk mendengarkan music termasuk datang ke karaoke dan bernyanyi bersama teman-teman. Ini dianggap salah satu alat terapi untuk menghilangkan stress, di sisi lain berkumpul bersama teman-teman dengan tertawa dan bercerita di luar dari rutinitas pekerjaan yang bisa menyebabkan seseorang mampu menghilangkan sejenak beban pekerjaan. Dan ketika semua merasa lega maka ia dapat kembali bekerja seperti semula (Irham:2014).

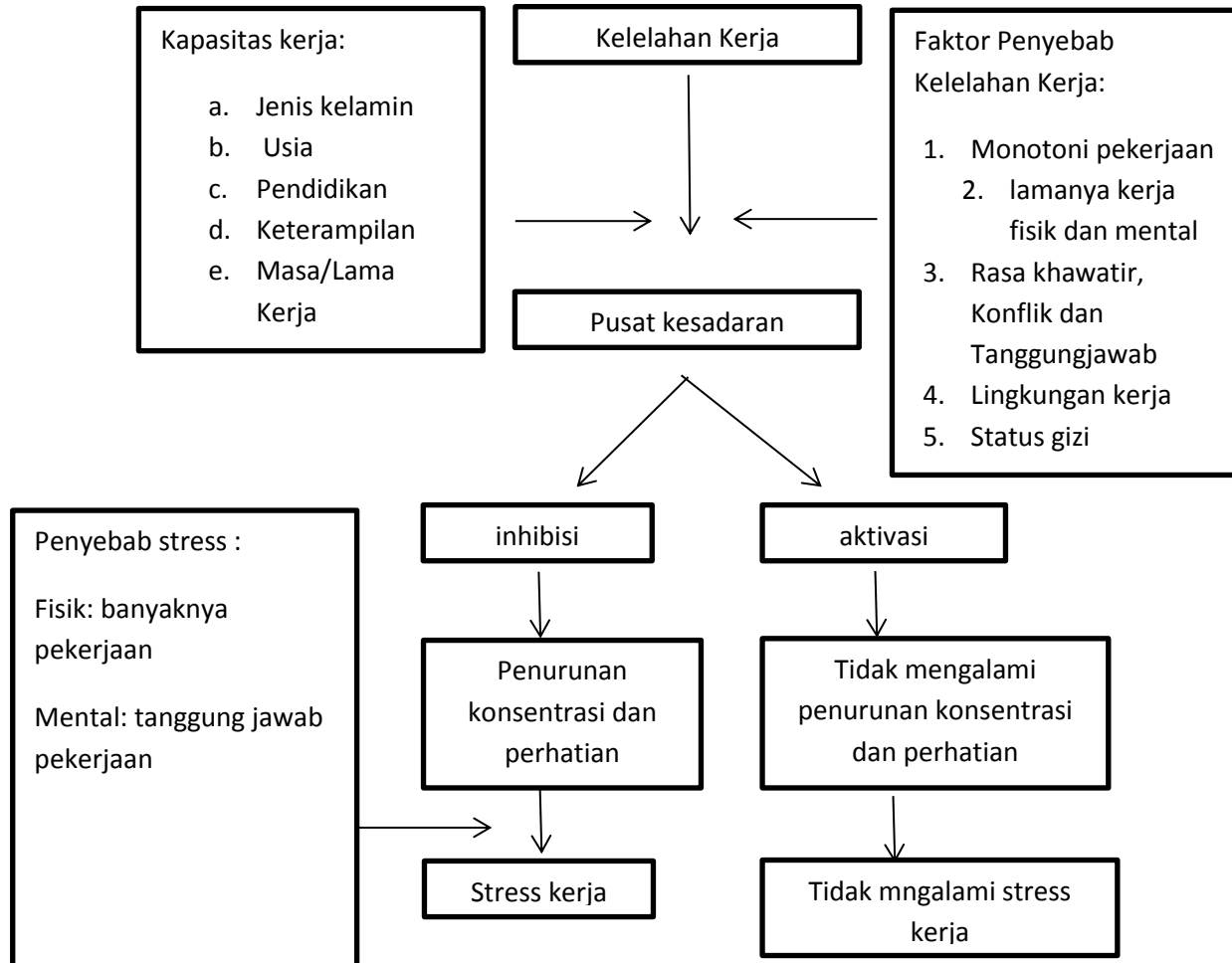
g. Mengubah Rutinitas Menjadi Hobi

Salah satu faktor timbulnya stress ketika pekerjaan yang bersifat rutinitas dilihat sebagai pekerjaan yang begitu menjemukan dan itu harus dijalani dari waktu ke waktu tanpa ada perubahan. Kondisi hidup dibuat bagaikan seperti mesin hidup yang diajak bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa melihat dampak pekerjaan tersebut kepada kepuasan batin. Dalamhalini setiap manusia diajarkan untuk mencari solusi. Beberapa pakar psikologi mengatakan jika hobi dijadikan sebagipekerjaan maka tentunya pekerjaan tersebut membuat kita tidak akan bosan.

Sehingga dianjurkan jika seseorang menekuni dan menjalani pekerjaan maka jalani pekerjaan itu didasari atas dasar hobi bukan karena terpaksa (Irham:2014).

h. Persahabatan Sejati dan Keluarga Harmonis yang Mampu Menghilangkan Stres

Para ahli menemukan bahwa dukungan sosial adalah salah satu sumber terbesar untuk melepaskan stress. Keluarga yang akrab dan ikatan sosial yang tercipta oleh komunikasi interpersonal yang akrab mempunyai pengaruh besar atas interpretasi kita yang positif mengenai peristiwa-peristiwa (Irham:2014).



Gambar 2.4

Kerangka Stres Kerja

Sumber: Suma'mur 2009 dalam Johana 2010

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi kerana motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). G.R. Terry dalam Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Wahjosumidjo dalam Rusdiana (2014), motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong suatu perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Wiramihardja (2006) dalam Febriani (2013), motivasi diartikan sebagai kebutuhan psikologis yang telah memiliki corak atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dipenuhi agar kehidupan kejiwaannya terpelihara, yaitu senantiasa berada dalam keadaan seimbang yang nyaman. Kebutuhan ini berupa kekuatan dasar yang selanjutnya berubah menjadi suatu vektor yang disebut motivasi, karena memiliki kekuatan sekaligus arah. Arah yang menggambarkan bahwa manusia tidak hanya memiliki kebutuhan melainkan keinginan untuk mencapai sesuatu sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Horwitz (2003) dalam Dewi dkk (2015), memperkirakan bahwa karyawan mendapatkan motivasi tinggi melalui lingkungan kerja yang menantang dan dukungan dari manajemen puncak. Sama dengan motivasi dari atasan maupun teman kepada sesama karyawan. Semakin banyak motivasi yang diberikan atasan, teman, maupun keluarga akan semakin besar pula semangat seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Pada umumnya motivasi kerja diberi batasan sebagai kemauan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berikut ini adalah beberapa pengertian lain dari motivasi kerja menurut para ahli psikologi industri dan organisasi, antara lain :

Menurut Anoraga (2006) dalam Febriani (2013), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Herzberg dalam Febriani (2013), sistem kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasinya, dan dibagi menjadi dua golongan, yaitu: faktor Hygiene dan faktor Motivator. Herzberg menemukan bahwa faktor- faktor yang

menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dinamakan faktor motivator, yang mencakup isi dari pekerjaan dan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan itu sendiri, yang meliputi: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan. Sedangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja dinamakan faktor hygiene, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan dan merupakan faktor ekstrinsik dari pekerjaan, meliputi: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Efa (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, adalah sebagai berikut :

a. Faktor Motivator

Seperti yang telah dijelaskan diatas, faktor motivator ini mencakup isi dari pekerjaan dan merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan itu meliputi:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.

3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian atau prestasi (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

b. Faktor *Hygiene*

Faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, meliputi:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dalam pekerjaannya.
4. Hubungan antar pribadi derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Judul Pengarang dan Tahun	Jenis Variabel			Hasil
		Dependen	Independen	Intervening	
1	Hubungan antara beban kerja, stress kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari 2009	Beban kerja, stress kerja, dan tingkat konflik	Kelelahan kerja		Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, stress kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta
2	Analisis beban kerja dan kelelahan kerja karyawan front linear di Institusi "X" Rida Zuraida, Andi Jorinatan, Henrico Perkasa, Richard Senjaya 2013	Beban kerja	Kelelahan kerja		Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan pada karyawan front linear di Institusi "X"
3	Hubungan antara beban kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada mahasiswa pendidikan dokter spesialis bedah di BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado Jesi S.V, Paul A.T, Budi T 2014	Beban kerja	Kelelahan kerja		Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan dengan perasaan kelelahan kerja pada mahasiswa pendidikan dokter spesialis bedah di BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

4	Hubungan antara beban kerja dengan tingkat kelelahan pada petani di Desa Curut Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan Adi Nugroho, Catur Yuantari, Eko Hartini 2013	Beban kerja	kelelahan		Dari hasil statistic yang dilakukan menunjukkan tidak ada hubungan beban kerja dengan tingkat kelelahan kerja pada petani di Desa Curut Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan.
5	Hubungan antara kelelahan kerja dengan stress pada perawat di Unit Gawat Darurat (UGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongodow. Chistra, Djon Wongkar, Johan Josephus 2013	Kelelahan kerja	Stress kerja		Penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada perawat di Unit Gawat Darurat (UGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongodow.
7	Hubungan antara motivasi kerja perawat dengann kecenderungan mengalami <i>burnout</i> pada perawat di RSUD Serui-Papua Efa Novita Tawale, Widjajaning Budi, Gartinia Nurcholis 2011	Motivasi kerja	<i>Burnout</i>		Motivasi kerja perawat mempunyai hubungan negative dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua.
8	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kejadian <i>Burnout</i> pada Perawat Instalansi	Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>		Terdapat hubungan negative antara motivasi kerja dengan kejadian burnout pada

	Gawat Darurat RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung Rani Novitasari, Sri Haryuni, Arif Nurma Etika 2014				Perawat Instalansi Gawat Darurat RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung
--	--	--	--	--	---

C. KERANGKA BERFIKIR DAN PENURUNAN HIPOTESIS

1. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Karyawan

Beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. beban erat kaitannya dengan performanya. Apabila beban kerja berlebih maka akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang.

Irwandi 2007 dalam Widodo 2009, menyatakan bahwa semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seseorang maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. Apabila hal ini masih dipertahankan maka akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada diri seorang karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi seseorang sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja (*burnout*). Untuk mengetahui tingkat keseimbangan antara beban kerja dan jumlah SDM, dapat dilakukan perhitungan beban kerja. Apabila hasil perhitungan menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah SDM maka upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi ketidakseimbangan tersebut adalah dengan pemberdayaan SDM (pendidikan/pelatihan, promosi, mutasi, demosi, dan rekrutmen karyawan)

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja (*Burnout*) pada Mahasiswa pendidikan dokter spesialis bedah di BLU RSUP. Prof. Dr. R.D. Kandou Manado (Jesi S.V. Rampengan 2014). Penelitian serupa menyimpulkan beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta (Widodo Hariyono, dkk 2009). Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat Hubungan Positif antara Beban kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*).

2. Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang diharapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting, Sunyoto (2013). Menurut Heilriegel & Slocum (1986) dalam Wijono (2010) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stress kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Menurut hasil penelitian Prestiana dan Purbandini (2012) hubungan yang erat dan saling mendukung dengan cara membagi problem-problem dan kegembiraan dengan sesama karyawan membuat stress kerja yang mereka alami menurun. Maka

Semakin tinggi stress kerja yang dialami seseorang maka kecenderungan mengalami burnout juga semakin tinggi. Semakin rendah tingkat stress seseorang maka kecenderungan mengalami burnout juga rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Widodo (2009) menyimpulkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja (*Burnout*) pada perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Penelitian serupa yang dilakukan Christa dkk (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kelelahan kerja (*Burnout*) pada perawat UGD dan ICU Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Boolelang Mangondow. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Terdapat Hubungan Positif Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

3. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Peran seorang karyawan dalam dunia kerja tidak kalah pentingnya dengan profesi seorang manajer. Dalam kaitannya melaksanakan tugas sesuai dengan profesionalisme kerja, seorang karyawan dituntut memiliki sifat-sifat yang menunjukkan dedikasi kerjanya. Salah satu yang mendasari sifat-sifat profesionalisme kerja adalah motivasi kerja. Seseorang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang tinggi apabila ia mulai merasakan adanya bentuk perhatian

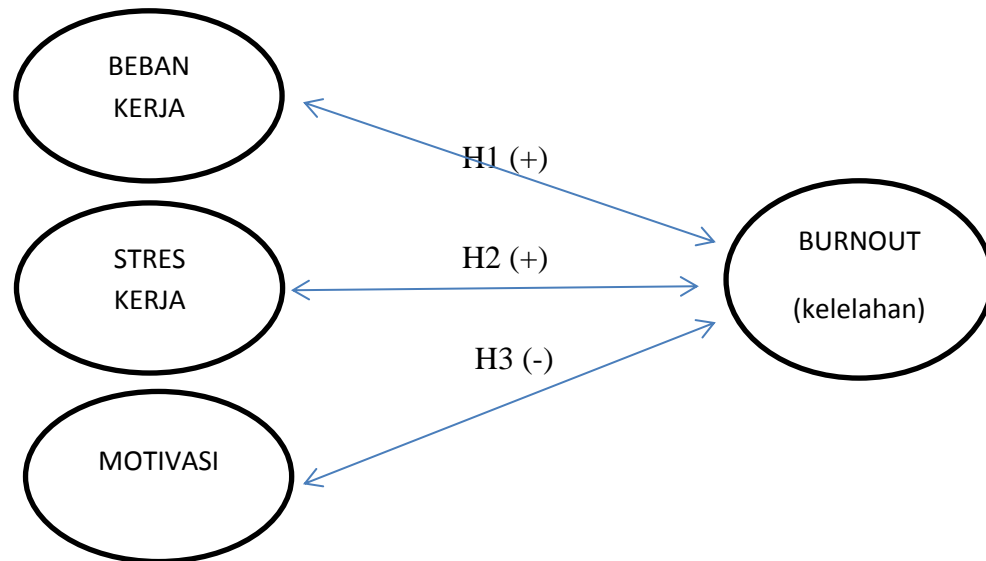
dan dorongan yang diberikan dari suatu instansi terkait untuk dirinya dalam rangka menghargai hasil pekerjaan yang telah dilakukannya sehingga ia akan merasa puas terhadap hasil pekerjaan yang telah ia kerjakan, Anoraga (2006). Berdasarkan hal tersebut, apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka ia berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* yang tinggi dalam pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka perawat tersebut cenderung tidak akan mengalami *burnout*.

Dari Penelitian sebelumnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua (Eva, dkk 2011). Penelitian serupa yang dilakukan Rani, dkk (2014) menyatakan Terdapat hubungan negative antara motivasi kerja dengan kejadian burnout pada Perawat Instalansi Gawat Darurat RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Merujuk dari konsep teori dan hasil peneltian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: Terdapat Hubungan Negatif antara Motivasi dengan *Burnout*

Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.5

Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi dengan Kelelahan

Kerja (Burnout)