BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) kinerja adalah suatu hasil yang telah didapatkan oleh suatu organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun*non profit oriented*selama satu periode waktu. Foster dan Seeker (2001) dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah diperoleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang bersifat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Widodo (2015) bahwa kinerja individu bagian hasil dari karyawan yang bersifat kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode yang telah ditentukan dan sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai,yaitu hal-hal yang berhubungan dengan etos kerja, pendidikan atau pelatihan, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (kesehatan kerja, keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berubungan dengan kesejahteraan pegawai (kompensasi, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Widodo (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

   Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde* dan *skill*) artinya pegawai yang memilki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi

   Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Efek Kinerja:

Menurut Umam (2010) dalam Setiawan (2016) bahwa adanya kinerja memberikan efek sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

   Pada saat pemimpin dan karyawan bertindak efektif dengan energy positif untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan arahan dari target, maka energy posotif setiap orang tersebut akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2. Loyalitas Karyawan

   Unsur dari loyalitas yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawabnya, serta berusaha menjaga nama baik dari perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Pelatihan dan Pengembangan

   Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan.

4. Promosi

   Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5. Berperilaku Positif

   Kinerja yang baik dapat mendorong karyawan agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang di bawah standar kerja.

6. Peningkatan Organisasi

   Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

d. Pengertian Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi yaitu dilakukan penilaian kinerja. Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi atau perusahaan, baik manajer ataupun karyawan yang telah melakukan pekerjaannya. Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson dalam Fahmi (2014) yaitu penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka ketika dibanding dengan satu set standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi suatu organisasi / perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan,misalnya promosi, pemberhentian dan transfer.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria dalam seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Memberikan *feedback* atau umpan balik kepada karyawan bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

f. Pendekatan Penilaian Kinerja

Pendekatan dalam menilai prestasi kerja menurut As'ad (2003) dalam Widodo (2015):

1. *Subjective Procedure*

   Prosedur dalam penilaian ini mempertimbangkan segi kecakapan kerja yang dilakukan oleh atasan, bawahan, kelompok kerja, rekan kerja dan diri sendiri.

2. *Direct Measures*

   Ada dua tipe evaluasi ini, yaitu:

   a. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang di produksi dan kualitas produk.

   b. Berhubungan dengan *personal information* (informasi pribadi), meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan dari pegawai, waktu yang diperlukan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya

3. *Profiency Testing*

   Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan karyawan. Dalam hal ini karyawan yang diuji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan sesungguhnya.

Sedangkan menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2011) mengemukakan beberapa metode yang dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Written Essays*

Metode ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim maupun organisasi.

2. *Critical Incidents*

   Metode ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.

3. *Graphic Rating Scales*

   Dalam metode ini evaluator memeringkat faktor kinerja dalam skala incremental.

4. *Behaviorally Anchored Rating Scales*

   Metode ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasikan elemen utama dari *critical incident* dan *graphic rating scale.*

5. *Group Order Ranking*

   Metode evaluasi ini menempatkan pekerja ke dalam klasifikasi tertentu, misalnya *quartiles.*

6. *Individual Ranking*

   Metode ini merupakan metode evaluasi yang menyusun pekerja dari terbaik ke terburuk.

7. *Paired Comparison*

   Merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasar pada jumlah nilai superior yang dicapai pekerja.

g. Indikator Kinerja:

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

2. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

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 akibat dari "kehilangan rasa tujuan dasar dan akibat dari pekerjaan seseorang yang berlebihan". Maslach dan Jackson dalam Kristensen dkk (2005) seperti 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 accomplishtment)* yg ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas rutin sebagai akibat dari adanya stres berkepanjangan.

Burnout juga berhubungan erat dengan profesi melayani masyarakat secara langsung atau *human service* seperti perawat, pendidik, dan pekerja sosial. Menurut Pangastiti (2011) dalam Sari (2015) menyatakan bahwa *burnout*

syndrome adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis dan mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Moore (2002) dalam Casmiati menyatakan beberapa penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja *(Burnout)*:

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 dalam 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 toritas 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-gejala *Burnout*

Menurut Smith, dkk (2011) dalam Romadhoni (2015) gejala *burnout* adalah sebagai berikut:

1. Gejala fisik, meliputi merasa lelah dan terkuras oleh waktu, menurunnya kekebalan tubuh, perubahan nafsu makan atau tidur.
2. Gejala emosional, meliputi merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan, merasa tidak berdaya,kehilangan motivasi, semakin sinis, menurunnya kepuasan kerja.
3. Perilaku, meliputi lari dari tanggung jawab, menunda-nunda dalam menyelesaikan sesuatu, menggunakan obat-obatan atau alcohol dalam menyelesaikan sesuatu, frustasi.

Menurut Potter (2005) dalam Mizmir (2011) gejala -gejala *burnout* meliputi:

1. Emosi negative

   Seseorang yang sedang mengalami *burnout* akan memiliki emosi negative yang berkepanjangan dan lama-kelamaan menjadi kronis. Pada tahap selanjutnya seseorang tersebut akan terlihat kecemasan, rasa bersalah, rasa ketakutan hingga menjadi depresi.
2. Frustasi

   Seseorang yang mengalami *burnout* akan menyalahkan diri mereka sendiri untuk menunjukkan bahwa mereka frustasi akan kegagalan yang mereka sendiri.
3. Depresi

   Depresi merupakan suatu respon dari situasi pekerjaannya, dan apabila seseorang mengalami depresi akan menyebabkan gangguan kesehatan yang memburuk dan penampilan kerja.
4. Masalah kesehatan

Seseorang yang mengalami *burnout* rentan terkena masalah kesehatan seperti : pilek, flu, serangan alergi, insomnia, gangguan kardiovaaskular dan gangguan pencernaan serta masalah kesehatan lainnya.

5. Kinerja menurun

   Kinerja menurun mengakibatkan bekerja menjadi lebih tidak menguntungkan dan tingkat absensi akan menjadi tinggi, sehingga akan menurunnya kualitas kerja dan produktivitas.

d. Dampak *Burnout*

Maslach dalam Ema (2004) seperti dikutip kembali oleh Sari (2014) mengungkapkan bahwa *burnout* berdampak bagi individu, orang lain dan organisasi:

1. Dampak bagi individu terlihat adanya gangguan fisik seperti rentan terhadap penyakit, sulit tidur, munculnya gangguan psikomatik, maupun gangguan psikologis.
2. Dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang lain yaitu dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga.
3. Dampak *burnout* bagi organisasi meningkatnya ketidakhadiran dalam bekerja dan berhenti dalam pekerja.

e. Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Maslach dalam Diaz(2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.

2. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
3. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
5. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis,dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (2000) dalam Prakoso, dkk (2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan dan pengaturan keamanan kerja. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik/psikis. Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

b. Faktor yang Membentuk Kondisi Lingkungan Non Fisik menurut Mangkunegara (2005) dalam Nurhayati, dkk (2016) meliputi:

1. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi. Hal-hal yang dapat mengurangi perasaan

bosan kerja yaitu penempatan kerja yang sesuai keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2. Keletihan Kerja

   Keletihan kerja terdiri dari keletihan fisiologis dan keletihan psikis, hal ini dapat menyebabkan meningkatnya absensi karyawan, kecelakaan kerja dll.

c. Menurut Wursanto (2009) dalam organisasi ada beberapa faktor yang dipandang sebagai unsur-unsur penting dalam membentuk dan mengubah sikap dan perilaku orang lain:

   1. Pengawasan yang kontinu dengan mempergunakan sistem pengawasan yang ketat.
   2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
   3. Sistem imbalan yang baik yang menarik.
   4. Perlakuan yang baik, manusiawi dan tidak disamakan dengan mesin atau robot.
   5. Kesempatan pengembangan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing individu.
   6. Rasa aman dari rekan kerja, baik didalam dinas maupun luar dinas.
   7. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
   8. Para anggota mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif.

d. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Rasa aman pegawai dalam menjalankan tugasnya. Rasa aman pegawai terdiri atas :
   a. Rasa aman dari bahaya saat dalam keadaan bekerja.
   b. Rasa aman pada pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
   c. Rasa aman dari intimidasi ataupun tuduhan dari rekan kerja
2. Loyalitas pegawai

   Loyalitas pegawai merupakan rasa kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Loyalitas pegawai terbagi atas dua, yaitu loyalitas bersifat vertikal dan loyalitas bersifat horisontal. Loyalitas bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya, sedangkan loyalitas horisontal yaitu loyalitas yang terjalin antar atasan antar pegawai yang setingkat ataupun antar bawahan.
3. Kepuasan pegawai

   Kepuasaan pegawai yaitu rasa puas yang muncul dalam diri pegawai atas pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Wursanto (2009) untuk mengetahui apakah pembentukan dan pengubahan sikap dan perilaku itu berhasil atau tidak, hal itu dapat diketahui dengan mempergunakan kriteria:

1. Loyalitas yang tinggi
2. Mental dan disiplin yang tinggi

3. Produktivitas kerja yang tinggi
4. Perpindahan pegawai semakin rendah
5. Kondisi fisik dari para anggota sangat baik
6. Kerjasama yang baik dari para anggota

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 dalam Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Everly, dalam Munandar, 2001, dikutip kembali Suryaningrum (2015) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.Menurut Lysaght, dkk (1989) dalam Romadhoni (2015) membagi kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan dan harus dilakukan
2. Waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerjaan
3. Pengalaman psikologis subyektif yang dialami oleh pekerja

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka dalam Hariyati (2011) seperti yang dikutip kembali Astianto (2014) secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor eksternal

   Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

   a. Tugas *(task)* yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
   b. Organisasi terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
   c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, kebisingan, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

   Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

   a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
   b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

c. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) dalam Setiawan (2016) , beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan.

Menurut Susanto dalam Ambarwati (2007) seperti dikutip kembali Suryaningrum (2015) beban kerja memiliki dampak sebagai berikut :

1. *Role overload*

   Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang manajer dan karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2. *Role underload*

   Hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan lebih sedikit dan tidak sebanding dengan kapasitas karyawan maupun manajer, *role underload* juga akan menyebabkan seorang karyawan merasa bosan akan pekerjaannya.

d. Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2001) dalam Suryaningrum (2015) beban kerja terdiri atas:

1. Beban kerja kuantitatif, meliputi tugas seorang perawat harus melakukan observasi secara ketat kepada pasien dalam jam kerjanya.
2. Beban kerja kualitatif, meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan, misalnya tuntutan dari pimpinan yang mengharuskan perawat memberikan kualitas pelayanan yang bagus, tuntutan keluarga pasien akan kesembuhan pasien tersebut, tanggung jawab yang tinggi atas asuhan keperawatan pasien yang kritis, dll.

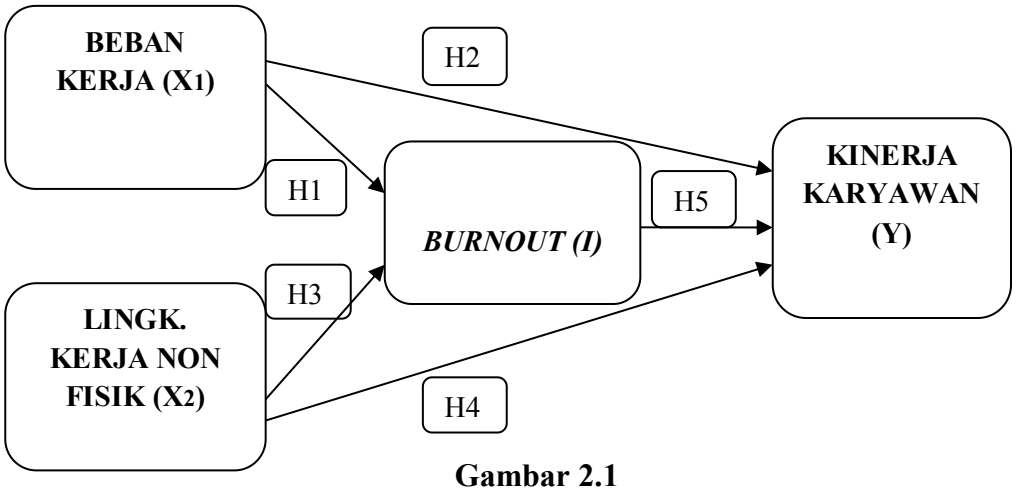
e. Indikator beban kerja

Spector dan Jex (Mauno *et al,*2011) dalam Gusti Ayu (2014) seperti dikutip kembali Suryaningrum (2015) indikator untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan

2. Kecepatan kerja

B. Penurunan Hipotesis



Gambar 2.1

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh beban kerja terhadap *burnout*

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang berlebih akan menyebabkan kondisi terbebaninya perawat. Beban kerja yang terlalu tinggi tersebut akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis *(Burnout)* pada perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian Hariyono, dkk (2009) dalam Sari (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja. Dalam penelitian Kiekkas (2010) dalam Sari (2015) menyatakan bahwa *burnout syndrome* memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja perawat (*p value*=0,005),Kiekkas juga menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi secara spesifik akan berpengaruh pada salah satu dimensi dari *burnout syndrome* yaitu *physical and emotional exhaustion*, dan dalam penelitian yang dilakukan Wulandari, dkk (2009) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan

dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Islam Yogyakarta PDHI, yang berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan dan akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat.

Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H1 : Beban kerja bepengaruh berpengaruh positif terhadap *burnout*

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan perawat merasa kewalahan dan kurang efektif dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja perawat tersebut kurang baik atau menurun. Hasil penelitian yang dilakukan Syukriansyah (2009) dalam Sitepu (2013) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Sitepu (2013) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karena menurut uji parsial, t hitung (1.497) < t tabel (1.685) dan angka signifikansi (Sig) 0,14 > 0,05 pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *burnout*

Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan berpengaruh terhadap *burnout* yaitu kelelahan secara emosional maupun mental. Misalnya seorang perawattidak mendapat

perlakuan adil dari atasan atau perawat yang mempunyai hubungannya tidak baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja, pasti perawat tersebut akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja tersebut, merasa tertekan, mudah sensitif,mudah marah, depresi dll. Hal tersebut dikategorikan dalam kelelahan emosionalmaupun mental yang merupakan dimensi *burnout*. Hasil penelitian Andriani (2011) dalam Romadhoni (2015) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif antara kondisi lingkungan kerja terhadap kecenderungan *burnout* pada perawat. Dalam penelitian Fahri (2010) dalam Romadhoni (2015) menunjukan hal yang sama yaitu terdapat korelasi negative anatara kondisi lingkungan kerja terhadap kecenderungan *burnout* pada staf bagian *drilling.*

Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H3: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *burnout*

4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Lingkungan kerja yang kurang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karena seseorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya akan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi menurun. Hasil penelitian Dharmawan (2011) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan *nilai standardized direct effect sebesar* 0,204. Penelitian Halim (2012) dalam Ade (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H4: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja

5. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja

Seorang perawat yang mengalami *burnout* akan menyebabkan kinerjanya menurun. Karena perawat yang mengalami kelelahan pasti akan malas dalam bekerja dan ketika bekerja akan sulit untuk berkonsentrasi sehingga akan berdampak pada kinerjanya yang menurun. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2008) dan Karatepe (2013) dalam Poernomo (2015) menyatakan bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah. Dalam penelitian 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.

Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini :

H5 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja