

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Sebuah perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawannya untuk mempengaruhi karyawan bekerja dengan baik. Karena lingkungan kerja yang baik mampu menarik produktivitas karyawan sehingga keinginan karyawannya untuk terus berkembang dan juga bekerja dengan rasa aman di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

##### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2018: 65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan tersebut.

Sedangkan dalam Kasmir (2016: 192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2 Peranan Lingkungan Kerja**

Menurut Hasibuan (2019: 241) lingkungan kerja mempunyai peran yaitu sebagai berikut:

1. Mengurangi Rasa Lelah

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menghilangkan rasa lelah bagi para karyawan, hal ini memungkinkan setiap karyawan lebih rileks dalam berbagai aktivitas kerja.

2. Meringankan Beban Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menghilangkan beban kerja, misal adanya alunan musik merdu yang dapat membangkitkan semangat dan menstabilkan pikiran.

### 3. Menambah Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi ruang kerja dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, suasana nyaman dalam perusahaan memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

### 4. Efektifitas Dan Efisiensi Dalam Pelaksanaan Tugas

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Para karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai.

#### **2.1.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu penetapan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan bersifat non fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan melalui perasaan, tapi tidak dapat ditangkap oleh panca indra. Contohnya seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan,

maupun hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik menjadi fokus permasalahan yang akan lebih diperhatikan dalam penelitian ini.

#### **2.1.1.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Ada beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017: 301) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja Yang Harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik karyawan dengan pemimpin, maupun antara sesama rekan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

2. Kesempatan Untuk Maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

3. Keamanan Dalam Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja.

### **2.1.1.5 Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Afandi (2018: 69) ada beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

#### **1. Pelayanan Kerja**

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja.

#### **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

#### **3. Hubungan Karyawan**

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan

antara karyawan dapat menurunkan motivasi, sehingga akibatnya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

#### **2.1.1.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Siagian (2019: 61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## **2.1.2 Beban Kerja**

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan ataupun serangkaian proses kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka itu tidak akan menjadi beban kerja, namun jika tidak berhasil dalam tugas yang diberikan akan menjadi beban kerja.

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2015: 125) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 22) beban kerja merupakan pekerjaan-pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Vanchapo (2020: 1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja merupakan tuntutan tugas dengan kapasitas berlebihan yang diberikan dan juga tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya dan sejauh mana kapasitas individu pekerja tersebut dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban Kerja Kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban Kerja Kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

#### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 24) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja atau faktor fisik seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan. Faktor fisik adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi juga akan mempengaruhi beban kerja seorang karyawan. Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017: 24) faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti berikut:

### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, lingkungan kerja dalam hal ini seperti penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Contoh kasus yang dapat dijadikan cermin bagi perusahaan adalah apabila pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, tetapi pada saat yang bersamaan perusahaan mendatangkan mesin-mesin alat bantu produksi yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda. Selain harus menyelesaikan target produksi, ia pun harus benar-benar memahami pengoperasiannya. Kurangnya pemahaman akan pengoperasian mesin produksi yang baru akan dapat menghambat dan menurunkan angka produksi.

c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan

akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing masing karyawan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya. Perusahaan hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/tekanan saat bekerja. Stres/tekanan kerja yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan. Sementara itu, tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan dan kemarahan. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Adapun beban kerja yang terlalu sedikit akan mengakibatkan karyawan merasa bosan dalam bekerja, atau karena minimnya tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian karyawan pada pekerjaan yang otomatis akan menurunkan tingkat konsentrasi.

#### **2.1.2.4 Aspek Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 37) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek mengenai beban kerja, diantaranya:

1. Aspek Beban Kerja Fisik

Pada beban kerja fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan yaitu pada sistem faal tubuh,

denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adanya gangguan kesehatan pada karyawan tentunya akan mengganggu proses dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Seringnya karyawan absen untuk alasan kesehatan tentunya akan berpengaruh pada kinerjanya sendiri sebagai karyawan serta akan menghambat atau menurunkan kinerja timnya sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Demikian pula apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai gangguan pada sistem indera tubuh mereka, selain akan menghambat proses pekerjaan tentunya akan menimbulkan terjadinya resiko kecelakaan kerja.

## 2. Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seorang karyawan. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

### 3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal berikut (Koesomowidjojo, 2017: 38):

#### 1) Pekerjaan Yang Dilakukan Berulang

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan cenderung berulang akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah. Gerakan berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan mesin-mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada beberapa waktu tertentu per harinya. Pekerjaan inilah yang menyebabkan risiko kecelakaan kerja semakin tinggi.

#### 2) Pekerjaan Yang Dilakukan Tidak Berulang

Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang merupakan pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas di balik meja. Pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang tidak memiliki resiko besar atas beban kerja yang harus ditanggung tiap karyawan. Perlu dicermati bahwa beban kerja yang diampu oleh karyawan tidak hanya berlaku bagi karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan-pekerjaan fisik yang terlihat berat. Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan tidak berulang juga beresiko meningkatkan

angka beban kerja karyawan apabila perusahaan tidak jeli dalam mengatasi hal tersebut.

#### **2.1.2.5 Indikator Beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi hal-hal mengenai beban kerja maka terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, menurut Koesomowidjojo (2017: 33) perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kesalahan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan komparabilitas, kredibilitas, dan defensibilitas

- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
  - f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
  - g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan sekerja
2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Rasa bosan yang melanda dari hari ke hari karena beban pekerjaan yang terlalu ringan akan membuat karyawan merasa bosan berada di tempat kerjanya. Dari hari ke hari pun demikian sehingga karyawan akan makin terbebani dengan pekerjaan yang didelegasikan kepada dirinya

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya berbeda satu sama lain.

### **2.1.3 Burnout**

*Burnout* merupakan gambaran kondisi stres berat yang dipicu oleh pekerjaan. *Burnout* tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan perlu diatasi dengan tepat karena dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental.

*Burnout* dapat terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas yang menuntut energi, waktu, dan sumber daya. Namun, kondisi ini lebih banyak terjadi pada orang yang sering memaksa diri untuk terus bekerja, kurang mendapatkan apresiasi pekerjaan dari atasan, dampak dari lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dan memiliki beban kerja yang berat.

#### **2.1.3.1 Pengertian Burnout**

Menurut Priantoro (2017: 10) *burnout* merupakan sindrom kelelahan baik secara fisik, emosional maupun mental yang termasuk kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif.

*Burnout* Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 95) adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

Sedangkan menurut Moch. Zulfiqar (2017: 38) *burnout* merupakan kelelahan dan stres yang disebabkan kondisi fisik, emosi dan mental yang buruk akibat situasi

kerja yang berat dalam jangka panjang. *Burnout* menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan baik secara fisik, mental maupun emosional yang buruk akibat situasi kerja yang berat dan penurunan pencapaian pribadi yang merupakan hasil dari ketidakmampuan individu dalam mengatasi tekanan kerja akibat tuntutan kerja yang meningkat yang dialami dalam waktu yang cukup lama.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor *Burnout***

*Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performa kerja. Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 110) beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Kurangnya Kontrol Kerja

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dalam menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan

## 2. Kurang Dihargai Dalam Bekerja

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

## 3. Tidak Diperlakukan Secara Adil

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan di lingkungan kerja. Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

## 4. Berurusan Dengan Nilai Konflik

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Misalnya seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Namun hal ini dapat menyebabkan seseorang menurunkan performa, kualitas kerjanya karena tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan apa yang sesuai dengan nilai, kepercayaan, menjaga integritas dan menghargai diri sendiri.

## 5. Kesenjangan Dalam Lingkungan Kerja

Pekerja yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki waktu bersama dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, komputer membuat seseorang cenderung menghilangkan interaksi dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti berbagi, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, penuh amarah, frustrasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja

## 6. Beban Kerja Berlebihan

Kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Beban kerja terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan individu yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan dan menurunnya kreativitas pekerja

### **2.1.3.3 Ciri-Ciri *Burnout***

Menurut Agung Ari Saputro (2015: 23) terdapat 3 ciri *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan Fisik

Seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan.

2. Kelelahan Mental

Seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

3. Kelelahan Emosional

Seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

### **2.1.3.4 Gejala *Burnout***

Romadhoni (2015: 129) menyatakan bahwa terdapat beberapa gejala *burnout* secara umum. Gejala *burnout* ini dapat digunakan sebagai tanda peringatan bahwa ada sesuatu yang salah yang perlu ditangani. Gejala *burnout* tersebut diantaranya:

1. Gejala Fisik
  - a. Merasa lelah dan terkuras energinya.
  - b. Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
  - c. Perubahan nafsu makan dan susah tidur.
2. Gejala Emosional
  - a. Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan.
  - b. Merasa tidak berdaya dan kurang semangat.
  - c. Kehilangan motivasi
  - d. Semakin sinis dan berfikir negatif.
  - e. Penurunan kepuasan kerja.
3. Perilaku
  - a. Lari dari tanggung jawab.
  - b. Menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan tugas.
  - c. Membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas.
  - d. Menggunakan obat-obatan dan alkohol.
  - e. Frustrasi.
  - f. Bolos kerja atau datang terlambat dan pulang lebih awal.

#### **2.1.3.5 Indikator *Burnout***

*Burnout* dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator menurut Maslach dalam Nowinta (2018: 15) yaitu:

## 1. Kelelahan Emosional

Ketika mengalami kelelahan emosional, individu akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan lelah berkepanjangan baik secara fisik dapat meliputi sakit kepala, susah tidur, demam, sakit punggung, rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan.

Kelelahan mental seperti tidak merasa berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka sinis, kurang bersimpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung merasa bodoh terhadap dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi terhadap yang ditolong, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten dan tidak puas dengan jalan hidup.

Dan kelelahan secara emosional seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, mudah marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.

## 2. Depersonalisasi

Dimensi ini merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dilakukan individu untuk mengatasi

kelelahan. Perilaku ini juga merupakan upaya untuk melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam bekerja.

Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan, menjaga jarak dari lingkungan kerja, dan cenderung menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja.

### 3. Penurunan Prestasi Diri

Dimensi ini ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Seseorang merasa tidak yakin tentang kemampuannya untuk berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan memungkinkan individu membebankan diri dengan sebuah keputusan yang akan menjadi suatu kegagalan. Individu juga merasa tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas baru.

#### **2.1.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan bahan acuan atau pembanding dalam melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

| No  | Peneliti / Tahun / Judul Penelitian  | Persamaan   | Perbedaan                                     | Hasil   | Sumber Referensi  |
|-----|--|---|---|---|---|
| (1) | (2)  | (3)   | (4)   | (5)   | (6)   |
| 1.  | Henri Priantoro, 2017 / Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian <i>Burnout</i> Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS   | Variabel bebas: Beban kerja, lingkungan kerja<br>Variabel terikat: <i>Burnout</i>           | Objek penelitian                              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan hubungan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian <i>burnout</i> .  | Jurnal Ilmiah Kesehatan, Vol. 16 No. 3                  |
| 2.  | Donny Indriyanto dan Grace Tianna Solovida / 2020 / Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai KCP Bank BPD Jawa Tengah Di Kab. Pemalang | Variabel bebas: Beban kerja, lingkungan kerja<br>Variabel terikat: <i>Burnout</i>           | Variabel terikat: Kinerja<br>Objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>   | Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8 No. 1 |
| 3.  | Erna Putra Sari dan Johansyah / 2020 / Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Pada PT. WOM Finance Di Tenggarong   | Variabel bebas: Beban kerja, lingkungan kerja non fisik<br>Variabel terikat: <i>burnout</i> | Objek penelitian                              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> , sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan lingkungan kerja non fisik | Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia, Vol 20 No. 2    |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)  | (5)   | (6)  |
|-----|--|---|--|---|--|
|     |  |   |  | berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>  |  |
| 4.  | Moch. Zulfiqar Afifudin Rizqiansyah, Fattah Hanurawan, dan Ninik Setiyowati / 2017 / Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> ) Pada Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Surabaya Gempol | Variabel bebas: Beban kerja, Variabel terikat: Tingkat Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> ) | Objek penelitian                                     | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik dan beban kerja mental tidak dapat memprediksi terjadinya kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ) pada karyawan sehingga dimungkinkan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> ). | Jurnal Sains Psikologi, Vol. 6 No. 1                   |
| 5.  | Nanda Ayu Wardanti / 2018 / Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> ) Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pulau Baru Group Banjarmasin  | Variabel bebas: Beban kerja, Variabel mediasi : Kejenuhan Kerja ( <i>Burnout</i> )        | Variabel terikat: Turn over<br><br>Objek penelitian  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor beban kerja ( <i>workload</i> ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja ( <i>burnout</i> )  | Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 2 |
| 6.  | Putu Meliatha Kusumawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi / 2021 / Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap   | Variabel bebas: Beban kerja, Variabel terikat: <i>burnout</i>                             | Variabel bebas: Stress kerja<br><br>Objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>   | E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 10 No. 3  |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)  | (5)  | (6)  |
|-----|--|---|--|--|--|
|     | <i>Burnout</i> Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung   |   |  | dan stres kerja secara parsial memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>burnout</i> .  |  |
| 7.  | Bimba Ario Pradana, Rudi Suryo Kristanto, Dwi Suryanto Hidayat / 2017 / Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal  | Variabel bebas: Beban kerja, lingkungan kerja<br><br>Variabel terikat: <i>burnout</i> | Objek penelitian   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> , sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> | MAGISMA : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5 No. 2 |
| 8.  | <i>Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, dan Putri Pebriani / 2019 / Pengaruh Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada PT Electronic Data Interchange Indonesia</i> | Variabel bebas: Beban kerja,<br><br>Variabel terikat: <i>burnout</i>                  | Variabel bebas: Kinerja karyawan<br><br>Objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> .  | Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 1         |
| 9.  | Wahyu Ari Pradiptasari /   | Variabel bebas:   | Objek penelitian   | Hasil penelitian menunjukkan   | Thesis STIE PGRI   |

| (1) | (2)  | (3)   | (4)              | (5)  | (6)  |
|-----|--|---|------------------|--|--|
|     | 2020 / Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Burnout</i> Perawat Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang  | Beban kerja, lingkungan kerja non fisik       |                  | bahwa secara parsial dan simultan hubungan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kejadian <i>burnout</i> .  | Dewantara Jombang  |
| 10. | Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani / 2021 / Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang | Variabel bebas: Beban kerja, lingkungan kerja | Objek penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> , sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> | Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi - Universitas Indo Global Mandiri, Vol. 2 No. 4 |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat sumber daya yang amat sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, yakni sumber daya manusia. Sumber Daya manusia (SDM) merupakan elemen yang benar-benar penting pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja perusahaan benar-benar tergantung pada kinerja pribadi yang muncul di dalamnya, oleh karena itu kontribusi sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah berarti serta tidak bisa dipisahkan, berhasil tidaknya harapan dan tujuan perusahaan benar-benar ditetapkan oleh peran sumber daya manusia.

Agar harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu dikelola semaksimal mungkin. Hal ini harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik, dan juga pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga menghindari terjadinya kondisi kesehatan karyawan yang dapat mempengaruhi fisik maupun psikisnya yang terjadi karena tekanan yang dialami karyawan sebagai kelelahan fisik, mental dan emosional (*burnout*).

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Terdapat beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017: 301) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah hubungan kerja yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam bekerja.

Siagian (2019: 61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal sehingga menghindari terjadinya *burnout*. Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017: 121) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menghindari terjadinya *burnout* yang pada akhirnya memungkinkan karyawan memperoleh

sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neli Ariyanti (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Shift Kerja, Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Bagian APKT (Aplikasi Pengaduan Keluhan) Pada PT. PLN Rayon Jepara”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga mempunyai pengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada karyawan. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka itu tidak akan menjadi beban kerja, namun jika tidak berhasil dalam tugas yang diberikan maka itu akan menjadi beban kerja.

Menurut Tarwaka (2015: 125) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Koesomowidjojo (2017: 24) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor internal dan faktor

eksternal. Untuk Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah fisik dan psikis. Sedangkan untuk faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) berpendapat bahwa untuk mengidentifikasi hal-hal mengenai beban kerja maka terdapat beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Maka dari itu, apabila kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa bosan terhadap karyawan, namun apabila sebaliknya jika suatu kemampuan karyawan lebih rendah daripada suatu tuntutan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa lelah yang berlebihan terhadap karyawan. Oleh sebab itu, pembagian tingkatan beban kerja terhadap karyawan harus tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena dapat mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan baik fisik, mental maupun emosionalnya, sehingga dapat mengakibatkan terhambatnya suatu tujuan dan pencapaian suatu perusahaan. Kusumawati dan Dewi (2021: 210) mengatakan bahwa dalam mengukur tingkat beban kerja yang dirasakan seseorang, proporsi waktu kerja yang dibebankan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya haruslah seimbang, jika berlebihan maka terjadi *burnout*.

Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indryan dan Suhana (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun”. Dengan hasil

penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Setiap perusahaan harus memperhatikan kondisi kesehatan karyawan agar terhindar dari terjadinya *burnout*. *Burnout* merupakan adanya kelelahan secara fisik, mental, maupun emosional karena situasi kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 95) bahwa *burnout* adalah sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

*Burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Menurut Saleh, Russeng dan Tadjuddin (2020: 110) beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* adalah kurangnya kontrol kerja, kurang dihargai dalam bekerja, tidak diperlakukan secara adil, berurusan dengan nilai konflik, kesenjangan dalam lingkungan kerja, dan beban kerja berlebihan. Kemudian *burnout* dapat dijabarkan ke dalam tiga indikator menurut Maslach dalam Norwinta (2018: 15) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri.

Dengan tercapainya lingkungan kerja yang baik dan juga pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menghindari terjadinya *burnout* pada karyawan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karena jika di perusahaan lingkungan kerjanya buruk maka

karyawan akan merasa stres sehingga meningkatkan terjadinya *burnout*, demikian juga dalam beban kerja semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin meningkat juga terjadinya *burnout*.

Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erna Putra Sari dan Johansyah (2020) tentang “Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Burnout* Karyawan pada PT. WOM Finance di Tenggarong”. Diperoleh kesimpulan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan (uji f) beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Kemudian menurut penelitian terdahulu lainnya juga yang dilakukan oleh Wahyu Ari Pradiptasari (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang”. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (uji f) berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Berdasarkan uraian di atas, maka lingkungan kerja yang harmonis antara rekan kerja maupun atasan, hubungan kerja yang terjalin dengan baik, serta kerja sama yang baik antar karyawan, yang kemudian diikuti beban kerja yang diemban oleh setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuannya sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal serta tujuan yang telah ditetapkan perusahaan mampu dicapai. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya apabila karyawan

menilai lingkungan kerjanya buruk maka akan meningkatkan *burnout*, kemudian apabila beban kerjanya tinggi maka akan semakin tinggi pula terjadinya *burnout*.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan Produksi CV Rhamli Kota Tasikmalaya”**