BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis merupakan dasar konsep yang digunakan peneliti untuk menjelaskan permasalahan penelitian. Dalam studi ini, teori mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout* disusun untuk memahami bagaimana tuntutan dan kondisi kerja dapat memengaruhi kelelahan karyawan. Tinjauan teoritis juga mencakup hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai rujukan dalam memperkuat argumentasi dan menentukan arah analisis. Dengan landasan teori yang sistematis, penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat *burnout* karyawan.

2.1.1 Definisi *Burnout*

Menurut Maslach & Jackson. (1981) *burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, dipersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang-orang dalam kapasitas yang sama.

Menurut Ivancevich, et al. (2008) *burnout* adalah proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Menurut (Febryanti et al., 2018) *burnout* merupakan fenomena yang kerap terjadi di dunia kerja hal tersebut terjadi karena keadaan stres kerja yang belum dapat dikelola dengan baik, stres kerja yang dirasakan oleh karawan yang

tidak dapat dikelola dengan baik selanjutnya dapat mengakibatkan munculnya *burnout*. Menurut Suwanda 2 & 1, (2017) *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan.

Menurut Pradana, (2017) *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Dari beberapa pendapat di atas diketahui bahwa *burnout* adalah suatu keadaan kelelahan ekstrem yang dialami oleh individu sebagai akibat dari stres kerja yang berkepanjangan dan tidak dikelola secara efektif. Kondisi ini melibatkan kelelahan pada dimensi fisik, mental, dan emosional, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan konsentrasi, perilaku kerja, motivasi, serta pencapaian kinerja pribadi. Selain itu, *burnout* mungkin terkait dengan penurunan harga diri akibat tekanan kerja yang intensif dan berkelanjutan.

2.1.1.1 Indikator *Burnout*

Menurut Abdul & Almakhi, (2023) dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

1. Kelelahan fisik (*Physical Exhaustion*) Kelelahan fisik yang dimaksud adalah kondisi dimana pekerja kekurangan energi dan merasa lelah dalam kurun waktu yang panjang sehingga menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur, dan perubahan nafsu makan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi gairah pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*) Kelelahan emosional dapat berupa perasaan tidak berdaya, sering merasa cemas, mudah putus asa, dan

mengalami kebosanan serta kejenuhan dalam bekerja.

3. Kelelahan mental (*Mental Exhaustion*) Kelelahan mental yang dialami pekerja dapat berupa sikap negatif terhadap rekan kerja yang cenderung merugikan orang lain, menunjukkan sikap agresif dalam ucapan ataupun perbuatan dan bersikap acuh terhadap orang lain.
4. Rendahnya prestasi diri (*Low of Personal Accomplishment*) rendahnya prestasi diri dapat berupa motivasi kerja yang rendah dan penurunan rasa percaya diri, sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor yang memengaruhi *burnout* menurut Pradana, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal seperti kondisi organisasi kerja, yang meliputi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tuntutan pekerjaan.
2. Faktor internal yaitu kondisi yang berasal dari individu, seperti jenis kelamin, usia, harga, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban kerja

Menurut Bowling & Kirkendall, (2012) beban kerja adalah istilah menyeluruh yang mencakup seluruh variabel yang menggambarkan seberapa banyak dan seberapa sulit pekerjaan yang harus dilakukan seseorang. Beban

kerja tidak hanya dilihat dari jumlah tugas, tetapi juga dari seberapa berat tuntutan pekerjaan tersebut dirasakan oleh individu.

Menurut (Gonzalez- Gancedo et al. (2022) beban kerja adalah jumlah total aktivitas dan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu, yang dapat melebihi kapasitas atau kemampuan pekerja tersebut. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh karyawan dalam menerima pekerjaan.

Pengertian lain menurut (Rhamadhan et al., 2025) beban kerja adalah salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja yang mencakup jumlah tugas, tenggat waktu, dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu. Beban kerja yang tinggi tanpa adanya manajemen waktu dan sumber daya yang memadai dapat mengarah pada tekanan psikologis yang kronis, yang pada akhirnya menyebabkan *burnout*.

Dari uraian di atas dapat disintesikan, beban kerja yaitu sejumlah tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam batas dan jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Rhamadhan et al, (2025) ada beberapa indikator dari beban kerja yaitu:

1. Jumlah Tugas, kondisi ini menggambarkan seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam satu hari atau satu periode kerja. Semakin banyak tugas yang diberikan, semakin besar tekanan yang dirasakan karyawan.
2. Tekanan Waktu, timbul apabila karyawan diharuskan menyelesaikan tugas

dalam batas waktu yang sangat terbatas. Kondisi ini seringkali mengakibatkan karyawan bekerja lembur, merasa terdesak oleh tenggat waktu, serta kehilangan kesempatan untuk beristirahat. Tekanan waktu tersebut dapat memicu stres kronis, mengingat karyawan tidak memiliki waktu pemulihan yang memadai. .

3. Tingkat Kesulitan Pekerjaan, masalah seperti ini menggambarkan tugas yang harus diselesaikan, termasuk tuntutan khusus dan tanggung jawab besar. Semakin kompleks sebuah pekerjaan, semakin tinggi beban mental dan kognitif yang harus ditanggung karyawan. Dalam Departemen keuangan dan Sumber daya manusia, tugas-tugas pekerjaan menuntut tinggi ketelitian dan akurasi yang tinggi, khususnya dalam pengelolaan data keuangan, administrasi kepegawaian, penggajian, dan penilaian kinerja, yang pada akhirnya dapat memicu *burnout*.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Setira et al, (2022), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan, sebagai beikut:

1. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.
2. *Mental demand*, yaitu besaran aktivitas perseptual seperti melihat, mengingat, dan mencari. Hingga sifat pekerjaan yang dikategorikan sederhana atau rumit.
3. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu selama pekerjaan berlangsung.s
4. *Frustration level*, yaitu perasaan pekerjaan yang dialami dalam melakukan

pekerjaan, seperti tidak nyaman, putus asa, dan rasa kepuasan terhadap pekerjaan.

5. *Performance*, yaitu bentuk dari keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya dan seberapa puas dirinya dan atasan dengan hasil kerja tersebut.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Indriyanto & Solovida, (2020) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Menurut Rhamadhan et al., (2025) Lingkungan kerja adalah apa yang mengelilingi dan dapat mempengaruhi pekerja bahkan jika anda melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap cara pekerja menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja sebagai berikut (Banjarmasin, 2022):

1. Lingkungan kerja fisik

a) Peralatan kerja, ialah seluruh fasilitas fisik yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti alat tulis, komputer, mesin, dan perlengkapan lain yang mendukung pekerjaan. Peralatan yang lengkap, berfungsi baik, dan mudah dijangkau akan meningkatkan efisiensi serta mengurangi hambatan dalam bekerja. Sebaliknya, peralatan yang rusak atau tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan memicu stres kerja.

b) Suhu udara, ialah suasana yang mencerminkan tingkat kenyamanan termal di lingkungan kerja, yang meliputi sirkulasi udara yang memadai. Kondisi suhu yang terlalu tinggi dapat memicu kelelahan, iritabilitas, serta penurunan produktivitas. Sebaliknya, suhu yang terlalu rendah juga berpotensi mengganggu kenyamanan.

c) Keamanan kerja, ialah kondisi tempat kerja yang memastikan karyawan terhindar dari risiko kecelakaan dan bahaya fisik. Dalam hal ini, perusahaan perlu menyediakan prosedur keselamatan kerja yang jelas, alat-alat keselamatan yang memadai, serta memastikan area kerja bebas dari hal-hal yang bisa membahayakan. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa lebih tenang dan nyaman saat bekerja, sehingga mereka bisa fokus dan tidak khawatir akan risiko kecelakaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

a) Suasana kerja, ialah kondisi psikologis dan emosional yang dirasakan karyawan saat berada di lingkungan kerja, misalnya apakah tempat kerjanya tenang, saling mendukung, dan tidak banyak konflik. Kalau suasana kerjanya nyaman dan positif, karyawan biasanya jadi lebih termotivasi dan

merasa betah bekerja. Tapi kalau suasananya tegang, penuh tekanan, atau sering terjadi masalah antar karyawan, hal itu bisa membuat karyawan stres, cemas, dan lama-kelamaan mengalami kejenuhan kerja (*burnout*).

b) Perlakuan yang baik, menggambarkan bagaimana atasan maupun rekan kerja memberikan dukungan, penghargaan, serta sikap positif kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perlakuan yang adil dan penuh penghargaan mampu meningkatkan tingkat kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, tindakan diskriminatif, sikap yang kurang menghargai, atau perlakuan yang tidak layak dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan kesehatan mental karyawan.

c) Hubungan harmonis, ialah hubungan antar karyawan berjalan dengan baik, seperti komunikasi yang lancar, kerja sama yang kompak, saling bantu, dan saling menghargai. Kalau hubungan antarpegawai positif, biasanya suasana kerja jadi lebih nyaman dan semangat kerja juga meningkat karena tidak ada konflik yang mengganggu. Sebaliknya, kalau hubungan antar karyawan kurang baik, sering terjadi salah paham atau tidak saling mendukung, hal ini bisa jadi sumber stres dan akhirnya membuat kinerja menurun.

21.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Jurnal et al., 2022) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* karyawan, sebagai berikut:

1. Komunikasi yaitu, proses prtukaran infromasi antara individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan terarah mampu meminimalkan terjadinya kesalahpahaman, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dengan pola komunikasi yang baik akan

mendorong rasa dihargai serta meningkatkan motivasi karyawan.

2. Iklim organisasi yaitu, iklim organisasi yang positif berkontribusi pada meningkatnya kenyamanan, loyalitas, dan kepuasan kerja, sedangkan iklim yang negative berpotensi menimbulkan ketegangan, ketidaknyamanan, serta penurunan kinerja.
3. Budaya organisasi yaitu, seperangkat nilai moral, keyakinan yang dianut oleh perusahaan serta menjadi pedoman bagi perilaku karyawan dalam bekerja.
4. Hubungan dengan rekan kerja yaitu, kondisi ini mencerminkan kualitas interaksi, kerja sama, dan keharmonisan atar karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika hubungan dengan rekan kerja positif bisa menciptakan rasa aman, ataupun mengurangi tekanan kerja. Dan ketika hubungan dengan rekan kerja negatif ini bisa berdampak pada peningkatan stres karyawan dalam bekerja.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu sebagai penunjang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode penelitian	Hasil
1	(Lineuwih et al., 2022)	Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan work family conflict terhadap burnout karyawan.	Variabel bebas: beban kerja (X1)stress kerja (X2)work family conflict (X3) Variabel terikat: Burnout (Y)	Sampel: 60 orang.Teknik analisis: Regresi linear berganda kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun ketiga variabel ini sama sama meningkatkan burnout.
2	(Rahayu & Kurniawan, 2022)	Hubungan beban kerja dengan Burnout pada Pegawai Aviation Security di Bandara International minangkabau	Variabel bebas: Beban kerja (X1) Variabel terikat: Burnout (Y)	Sampel: 54 orang.Jenis penelitian: Kuantitatif. Metode analisis: Uji korelasi pearson product moment, uji normalitas kolmogorov-smirnov, uji linearitas, dan koefisien determinasi (R^2)	Hasil penelitian ini, terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *burnout.*

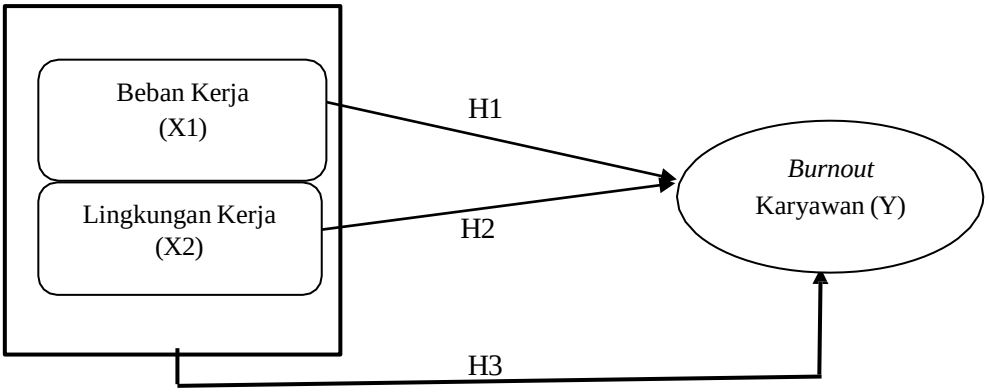
				dengan bantuan SPSS.	
3	(Restu Ramadani, Surya Dharma, 2019)	Pengaruh beban stress kerja dan perceived fairness terhadap burnout pada pegawai BKPSDM kabupaten padang pariaman.	Variabel kerja, bebas: Beban kerja (X1) Stress kerja (X2) Perceived Fairness (X3) Variabel terikat: Burnout (Y)	Sampel: 50 orang. Teknik sampling : Sensus (total sampling). Teknik analisis: Regresi linear berganda kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Dan stress kerja & perceived fairness tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout.
4	(Anandani & Rahmasari, 2023)	Hubungan beban kerja denganburnout pada pegawai perusahaan startup.	Variabel bebas: Beban kerja (X)Variabel terikat:Burnout (Y)	Populasi dan sampel: 59 orang. Teknik pengumpulan data: kuesioner dan wawancara pendahuluan. Teknik analisis data: korelasi pearson product moment.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai startup X.com (r=0,677;p=0,000). Beban kerja menjelaskan 45,8% Tingkat burnout, dengan keluhan utama
5	(Humaira & Apriadi, 2025)	Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada karyawan patotpo animation studios.	Variabel bebas: Beban kerja (X1) sosial (X2) Variabel terikat:	Populasi & sampel 40 oarang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan signifikan terhadap burnout, baik secara parsial maupun simultan.

			Burnout (Y)		

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antara konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan telaah putaka, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait. Karena pemikiran bertujuan untuk menjelaskan focus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu Beban kerja, Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan *Burnout* sebagai variabel terikat.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikir



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan ini harus dibuktikan melalui data empiris (fakta lapangan). Hipotesis dapat benar atau terbukti dan tidak terbukti didukung oleh fakta-fakta dari hasil penelitian lapangan.

2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan

Menurut (Rahayu & Kurniawan, 2022) Beban kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi individu dalam waktu tertentu, yang meliputi intensitas kerja, kompleksitas tugas, serta tekanan fisik dan mental yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan mental. Dan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *burnout* karyawan secara parsial. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Situmorang et al., 2025) Dimana ditemukan hasil beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal ini berarti apabila beban kerja karyawan berlebih, maka kelelahan bekerja karyawan meningkat.

H1: Diduga Beban kerja Bepengaruh Positif Terhadap *Burnout* Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan

Menurut Situmorang et al., (2025) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan. Menurut (Situmorang et al., 2025) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja mereka. Dalam penelitian yang

dilakukan (Sumber et al., n.d.) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan.

H2: Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Burnout* Karyawan.

2.3.3 Pengaruh secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan

Menurut Umbu et al., (2023) beban kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi antara tingkat kebutuhan mental dan fisik yang diperlukan oleh pekerjaan dengan tingkat kendali yang dimiliki oleh pekerja atas pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin besar tekanan yang dialami oleh pekerja.

Menurut penelitian Misbakhudin & Listyawati, (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja, baik lingkungan fisik dan non fisik berupa bangunan, *furniture*, peralatan, Lokasi termasuk juga teman sekerja, atasan yang semuanya bisa mempengaruhi kenyamanan dan semangat karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Anisa Fadilasar i& Selviana (2023) mendapatkan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan. (Banjarmasin, 2022) dengan hasil penelitian beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* karyawan.

H3: Diduga Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Bersama- sama Berpengaruh Signifikan Terhadap *Burnout*.