BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda et.al (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Hartono (2017) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Hanaysha (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan Ferawati (2017).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya yang mendukung aktivitas pegawai tersebut.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Kebisingan

   Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

2. Hubungan antar rekan kerja

   Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

3. Fasilitas dan Perlengkapan kerja

   Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan. Sedangkan Perlengkapan kerja adalah alat bantu pekerjaan dan keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja..

4. Sirkulasi udara

   Sirkulasi udara adalah faktor penting di setiap hunian karena berfungsi sebagai aliran udara atau pertukaran udara, mengatur suhu, menghilangkan kotoran, mencegah pertumbuhan jamur, serta menciptakan lingkungan yang sehat.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Soelton et. al (2019), adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Dari buku yang dikemukakan oleh Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Menurut Juru & Wellem (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan dari uraian diatas disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyak atau sedikitnya aktivitas yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan dalam waktu

tertentu. Semakin banyak aktivitas yang dilakukan maka semakin besar beban kerja yang ditanggungnya, begitu juga sebaliknya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

   a. Tugas

      Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan,tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

   b. Organisasi kerja

      Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan,kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

   c. Lingkungan kerja

      Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

2. Faktor Internal

   Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari

baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi,kepercayaan. keinginan dan kepuasan dan lain lain).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) Indikator beban adalah :

1. Kondisi Pekerjaan

   Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

   Waktu kerja yang sesuai dangan sop tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang di berlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

   Target kerja yang di tetapkan instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang di terima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang di sediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang di berikan akan semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai.

2.3 Kelelahan Emosional

2.3.1 Pengertian Kelelahan Emosional

Maslach dan Leither (2016) mengatakan kelelahan emosional adalah perasaan melelahkan, menjemukan, kehilangan energi, penipisan energi, kekurangan tenaga, dan kelelahan. Kelelahan emosional terjadi akibat perubahan kondisi psikologis pekerja

sebagai akibat reaksi terhadap situasi kerja yang tidak menguntungkan berupa umpan balik yang negatif yang diterima seorang pekerja, (Talahatu, 2018). Menurut Pines dkk (dalam Meilantifa, 2018), kelelahan emosional adalah kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional merupakan respons terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Wright dan Cropanzano (2019), kelelahan emosional adalah sebuah kondisi kronis dari penipisan sumber daya fisik dan emosional yang dihasilkan dari kerja berlebihan, tuntutan pribadi dan stres yang berkelanjut. Berdasarkan penadapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional merupakan suatu respon seseorang yang berhubungan dengan perasaan pribadinya yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens dan lama sehingga menjadikan keinginan dan kebutuhannya menjadi prioritas kedua.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional

Menurut Saleh (dalam Pranata dkk, 2021: 110) menyatakan ada 2 faktor penyebab kelelahan emosional :

1. Faktor Internal

   Faktor Internal meliputi usia, jenis kelamin individu serta masa kerja individu dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi burnout pada individu.

2. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal meliputi beban kerja yang diterima, konflik kerja antar sesama pegawai,kurangnya sumberdaya serta pekerjaan yang monoton.

2.3.3 Indikator Kelelahan Emosional

Menurut Houkes (2017), terdapat empat indicator yang diyakini akan memudahkan dalam pengukuran kelelahan emosi yaitu :

1. Beban kerja
2. Tekanan waktu
3. Kurangnya dukungan social
4. Stres karena peran

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian.Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis.

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

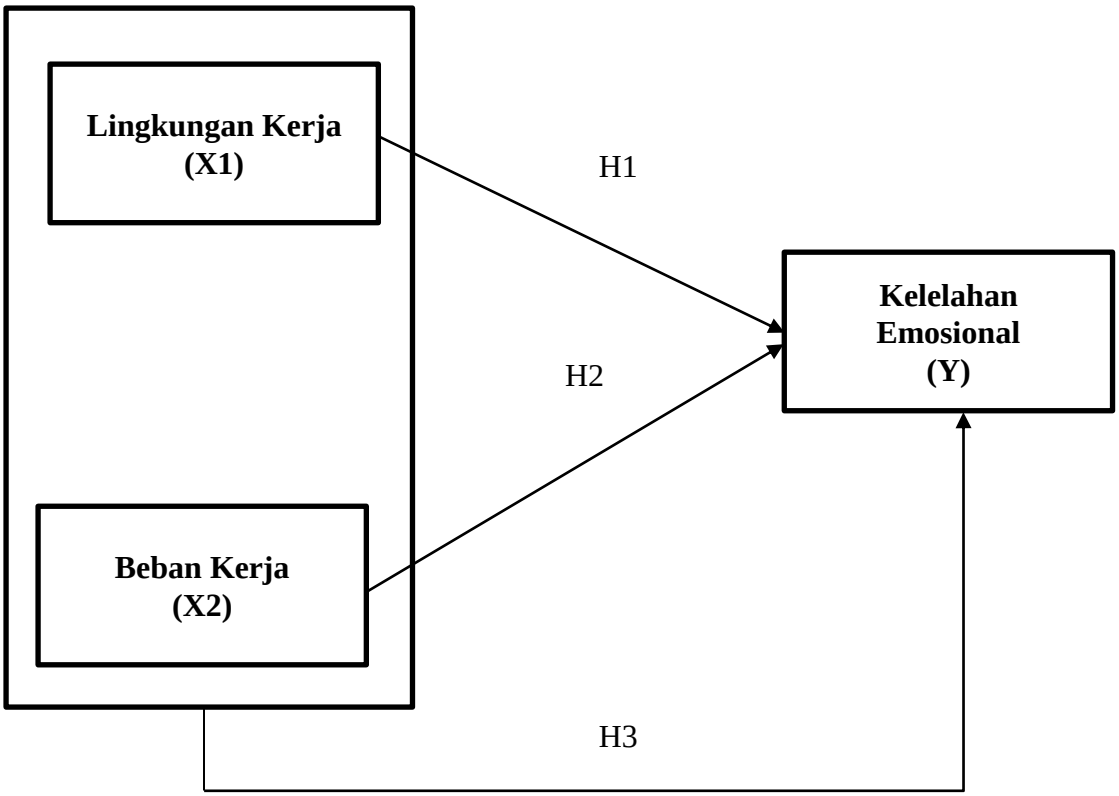
No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Elsa Nabila Marcella (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Emosional Pegawai Lapas Kelas 1 Semarang	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Stress Kerja (X3) Kecerdasan Emosional (Y) Kelelahan Emosional	Objek : Lapas Kelas I Semarang Populasi : 157 Orang Sampel : Menggunakan teknik Slovin Teknik Sampling : Purposive Sampling Teknik Analisis Data :	Tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kelelahan emosional Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan kelelahan
2	Dewi Shinta (2023)	Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Pegawai Lapas Kelas IIA Ambon	(X) Beban Kerja (Y) Stress Kerja	Objek : Lapas Kelas 11A Ambon Populasi : 85 Orang Sampel : 85 Orang Teknik Sampling : Teknik Total Sampling Teknik Analisis Data Metode analisis korelasional	Diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Khairul (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Tuntutan Pekerjaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional Pada Lapas Kelas IIB Pariaman	(X1) Beban kerja (X2) Tuntutan Pekerjaan (X3) Efikasi Diri (Y) Kelelahan Emosional	Objek : Lapas Kelas IIB Pariaman Populasi : 72 Orang Sampel : 72 Orang Teknik Sampling : - Teknik Analisis Data : M etode regresi linear berganda	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional, Tutntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional daN Efikasi diri berpengaruh negarif terhadap kelelahan emosional
4	Fajar Ari Nugraha (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Perilalu Keselamatan Polisi Khusus Pemasyarakatan Lemabaga Pemasyarakatan IIB Tenggarong	(X1)Lingkungan kerja (X1) (X2) Beban Kerja (X2) (Y) Perilalu Keselamatan PolisiKhusus Pemasyarakatan Lemabaga Pemasyarakatan	Objek : Lapas IIB Tenggarong Populasi : 105 Orang Sampel : Teknik Sampling : Teknik total sampling Metode Analisis Data : Skala ordinal	Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap perilaku kesalamatan polisi khusus pemasyarakatan Pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap perilalu keselamatan polisi khusus pemasyarakatan

Sumber : Data Olahan, 2024

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Kerangka penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu dan penjelasan terdahulu. Kerangka pikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel-variabel penelitian. Maka dapat digambarkan kerengka pemikiran dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai variabel independen dengan Kelelahan Emosional (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka berpikir yang menjadi suatu pedoman untuk mengetahui variabel mana yang mempengaruhi Kelelahan Emosional.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Emosional

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Menurut Anam (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Pegawai yang merasakan nyaman dengan lingkungan kerjanya tidak akan mengalami kelelahan emosional dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian Anisa Fadilasari & Selvina (2023) yang berjudul Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Karyawan Pada PT. Kredit Utama Fintech Indonesia menyatakan bahwa Ada hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan emosional pada karyawan PT.Kredit Utama Fintech Indonesia. Hal ini menyatakan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi burnout. Begitu pula sebaliknya,semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah burnout pada karyawan.

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kelelahan Emosional

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional

Komarudin (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja individu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, pengertian ini mengacu pada lamanya waktu jam kerja. Menurut Utomo (2019) ia mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikanoleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Soelton et. al (2019), adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban.

Penelitian ini didukung (Yuniarta Alizza, 2023) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Mahasiswa Semester Akhir yang Bekerja Paruh Waktu. adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kelelahan emosional. Hasil uji

hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan emosional. Penelitian ini menyatakan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini setara dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh H, Almasdi (2022) menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Semakin beban kerja yang diterima melebihi batas kemampuan maka semakin besar mengalami kelelahan emosional. Ta (2020) juga mengatakan bahwa kelelahan emosional berhubungan dengan beban kerja. Semakin individu mengalami kelelahan emosional maka semakin tinggi beban kerja yang diterima.

H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kelelahan Emosional

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas Pegawai di dalam kantor. Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaa

Salah satu penyebab terjadinya kelelahan emosional pada pegawai merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya harga diri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Selain itu kelelahan emosional juga terjadi juga dikarenakan beban kerja yang mereka tanggung, Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan

seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Irzal (2016) merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dan pekerjaan tersebut.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Awan Santosa) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kelelahan Emosional Pegawai Lapas Kelas I Semarang, bahwa Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja dan kecerdasan emosional terhadap kelelahan emosional.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ke tiga sebagai berikut :

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja, Stres kerja dan Kecerdasan emosional terhadap Kelelahan emosional.