

BAB II LANDASAN TEORI

A. Grand Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi ialah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menentukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal. Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha, dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja.¹

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan teori atribusi karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui karakter personal karyawan. Karena pada dasarnya karakteristik personal merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan.

B. Deskripsi Teori

1. *Workload*

a. Pengertian

Frekuensi rata-rata kegiatan dari pekerja dalam waktu tertentu merupakan definisi dari *workload* atau beban kerja. Dalam mengerjakan tugas yang diberikan, individu diharapkan mampu menyelesaikan tugas sesuai kriteria atau standar yang ditentukan organisasi, namun dengan adanya keterbatasan individu atau kekurangan tersebut mampu menghambat ataupun menghalangi pencapaian hasil kerja pada standar yang ditentukan. Kegagalan dalam kinerja atau *performance failures* dapat disebabkan karena adanya

¹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 182.

kesenjangan antara taraf kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.

Beban kerja dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) nomor 12 tahun 2008 yaitu besaran kerja yang harus ditanggung oleh satu unit atau jabatan dalam organisasi dan merupakan satu hasil antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Gibson dan Ivancevics beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan dari ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses individual, yaitu konsekuensi dari setiap faktor eksternal individu (situasi, lingkungan, peristiwa, yang terlalu menuntut sikap-sikap psikologis atau fisik) terhadap seseorang.² Dari pengertian yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa ketidakmampuan dan waktu adalah pokok dari adanya beban kerja.

Sudut pandang objektif dan sudut pandang subjektif merupakan dua sudut pandang yang berbeda untuk melihat pengertian beban kerja. Beban kerja secara subjektif merupakan ukuran yang dipakai individu yang bekerja dalam menjawab pertanyaan tentang beban kerja yang ditanggung, perasaan kelebihan jam kerja, tekanan dan ukuran pekerjaan serta kepuasan kerja. Sedangkan dalam sudut pandang objektif beban kerja merupakan jumlah keseluruhan waktu yang digunakan atau keseluruhan aktifitas yang dilakukan.

Dapat diambil kesimpulan dari pengertian tersebut bahwa beban kerja merupakan kewajiban yang harus dikerjakan individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tersebut akan muncul apabila tugas atau pekerjaan yang diberikan berada di luar batas kemampuan pekerja untuk dilakukan. Akan tetapi jika pekerja mampu menyesuaikan dan menyelesaikan tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

² Gibson dan Ivancevich, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1993), 163.

b. Teori Beban Kerja menggunakan Wicken`s Multiple Resource Theory (MRT)

Dalam MRT terdiri dari tiga bagian yaitu : 1) *input*, terdiri atas *visual, auditory, factual, olfactory*. 2) *stage*, terdiri dari *perception, processing* dan *action*. 3) *reasoning*, terdiri dari *symbolic, subconscious*, dan *linguistic*.

Dalam teori MRT operator manusia tidak memiliki satu sumber proses informasi yang dapat ditetapkan tetapi beberapa hal sumber daya yang berbeda dapat ditetapkan sekaligus secara simultan. *Wickenc* teori melihat kinerja sebagai sumber daya yang berbeda dalam jangka pendek dan mendeskripsikan manusia akan keterbatasan kemampuan untuk mempersepsikan informasi. Sumber daya *kognitif* terbatas sedangkan ketersediaan dan masalah-masalah permintaan yang terjadi ketika seseorang melakukan penugasan dua atau lebih membutuhkan sumber daya yang lebih banyak. Kelebihan beban kerja disebabkan oleh sebuah penugasan yang menggunakan sumber daya yang sama akan menyebabkan masalah-masalah dan kesalahan serta penugasan yang pelan, begitu juga bila penugasan yang dilakukan bersamaan dengan permintaan pada komponen yang sama akan menghasilkan kelebihan dalam beban kerja.

Beban kerja dan kinerja hubungannya sangat kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya turun, kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kebosanan, kehilangan kepedulian situasi dan mengurangi kepekaan. *Workload* yang meningkat, kinerja tidak akan turun saat karyawan mempuntai strategi untuk menangani tuntutan kerja.

Wikencs teori mengijinkan untuk mempergunakan desain sistem guna memprediksi beban kerja disaat :³

1. Penugasan dapat dilakukan saat ini
2. Penugasan akan mencampuri yang lainnya

³ Edi Wicaksono Abdurrosid, *Analisi Beban Kerja*, (Jakarta: FISIP UI, 2009), 39-40.

3. Meningkatnya kesulitan satu penugasan akan mengakibatkan kehilangan kinerja penugasan lainnya.

c. Dimensi *workload*

Harry G et.al yang dialih bahasakan oleh Tarwaka terdapat tiga dimensi beban kerja yang terdiri dari :⁴

- 1) Beban waktu (*Time Load*), menunjukkan total waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas. Beban waktu sangat dekat hubungannya dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu senggang dan tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas.
- 2) Beban usaha mental (*Mental Effort*), berarti banyaknya usaha mental saat melaksanakan suatu pekerjaan. Beban usaha mental merupakan sebuah indikator tentang total perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan dalam mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Aktivitas seperti melakukan kalkulasi, mengingat atau menyimpan informasi, membuat keputusan, dan pemecahan masalah adalah contoh usaha mental.
- 3) Beban tekanan psikologis (*Psylogical Stress*), menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, frustrasi dan kebingung. Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan.

⁴ Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja* (Surakarta: Harapan Press, 2014), 106.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu .⁵

- 1) Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas (*task*)
Meliputi tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, stasiun kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - b) Organisasi Kerja
Organisasi kerja yang meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor Internal
Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal disebut faktor internal. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan dan faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

e. Pengukuran Beban Kerja

Perhitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau tehnik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut. Tujuan dilakukan pengukuran beban kerja yaitu untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efektifitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan

⁵ Rahandi Gusti Pratama, “Pengaruh Beban Kerja Dan *Perceived Behavioural Control* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Anggota Satlantas Polres Sleman” (Tesis: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018), 17.

dalam jangka waktu satu tahun. Terdapat tiga jenis pengukuran beban kerja yang dapat dilakukan, diantaranya yaitu .⁶

1) Pengukuran subjektif

Pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pada umumnya, pengukuran jenis ini dilakukan menggunakan skala penilaian (*rating scale*)

2) Pengukuran kinerja

Pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja yaitu pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang sudah ditentukan dan dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3) Pengukuran *fisiologis*

Pengukuran *fisiologis* adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja saat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran ini biasanya dilakukan pada refleksi pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya.

Mengukur beban kerja dapat dilakukan dengan metode pengukuran lain yaitu dengan menggunakan indikator sebagai berikut :⁷

⁶ Chalendra Prasetya Agusti, “Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun” (Tesis: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, 2019), 41-42.

⁷ Chalendra Prasetya Agusti, “Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun” (Tesis: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, 2019), 42-43.

- 1) Target yang harus dicapai
 Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan
 Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dari kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
- 3) Standar pekerjaan
 Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. *Burnout*

a. Pengertian

Suatu kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pribadinya adalah definisi dari *Burnout*. Definisi lain dikemukakan oleh Maslach dan Jackson yang menjelaskan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi di antara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya. *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.

Suatu respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya disebut sebagai *burnout*. *Burnout* merupakan suatu proses di mana sikap dan tingkah

laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya.⁸

b. Konsep Teori Maslach *Burnout Inventory*

Untuk mengukur tingkat *burnout* dapat menggunakan instrumen Maslach *Burnout Inventory* (MBI) yang dibuat oleh Maslach (1981). Alat ukur Maslach *Burnout Inventory* dapat digunakan untuk mengukur level *burnout* para pekerja dengan meminta mereka memilih jawaban yang paling mendekati dengan apa yang mereka rasakan.

Pengukuran *burnout* dibagi menjadi empat kategori berdasarkan jawaban pertanyaan pada kuesioner MBI, sebagai berikut:

1) 0-2

Tingkatan ini menunjukkan bahwa seseorang merasa cukup bahagia. Skor yang rendah merupakan skor yang bagus yang menunjukkan seseorang dapat mengatasi stres dengan baik. Walaupun seseorang mengalami stres, tetapi ia dapat mengelola stres dengan baik dan dapat membuat hidupnya berimbang. Orang-orang pada tingkatan skor ini tidak akan mudah naik pitam, dan dapat menerima stres yang dialami dalam perjalanan hidup.

2) 3-5

Tingkatan ini menunjukkan perlunya memonitor situasi yang dihadapi dan pengambilan tindakan jika keadaan yang dihadapi menjadi lebih buruk. Walaupun tidak perlu diberi peringatan, akan tetapi orang pada tingkatan ini perlu meluangkan waktu untuk merefleksi tindakan yang telah diambil untuk mempertimbangkan penyebab stres yang dihadapi, apakah semakin mudah atau semakin sulit untuk ditangani.

⁸ Isra Hayati dan Suci Fitria, “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, (2018): 54.

3) 6-8

Pada tingkatan ini orang cenderung mudah terkena *burnout*. Kehidupannya cenderung panas. Ia sebaiknya berhenti sejenak dari kegiatannya untuk menentukan prioritas kegiatan dan menghilangkan beberapa penyebab stres. Orang pada tingkatan ini perlu pula memeriksakan kesehatan, meninjau kembali tujuan hidup, keseimbangan antara kerja dan hiburan, dan sistem dukungan sosial yang dimilikinya (keluarga, teman dan jaringan sosial lainnya).

4) 9-10

Seseorang yang berada pada tingkatan ini sebaiknya segera berhenti untuk beristirahat. Ia membutuhkan konsultasi dan nasihat, baik medis maupun psikologis agar terhindar dari kondisi kehilangan kendali. Perolehan skor di tingkatan ini menunjukkan bahwa ia sedang dalam tekanan stres berlebihan dalam waktu yang terus menerus dan sudah cukup lama. Tingkatan ini memerlukan tindakan penanganan yang lebih serius.⁹

c. Karakteristik *burnout*

Terdapat 11 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu:¹⁰

- 1) Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan, penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
- 2) Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari dari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
- 3) Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan

⁹ Maslach, C., & Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, (1981): 99-113

¹⁰ Isra Hayati dan Suci Fitria, “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, (2018): 55-56.

- kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
- 4) Mudah tersinggung dan tidak sabar; karena keadaan yang dirasakannya, penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting.
 - 5) Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
 - 6) Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
 - 7) Mengalami *disorientasi*: tidak tahu apa target pekerjaannya sehingga kehilangan arah serta tujuan hidupnya.
 - 8) Keluhan *psikosomatis*: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
 - 9) Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
 - 10) Depresi yaitu gangguan mood, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
 - 11) Penyangkalan, merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

d. Dimensi *burnout*

Burnout memiliki tiga dimensi yang salah satunya dikemukakan oleh Maslach, Schaufeli & Leiter, yaitu:¹¹

1) *Exhaustion*

Dimensi yang ditandai dengan terdapatnya kelelahan fisik, mental, ataupun emosional secara berkepanjangan. Dimensi ini adalah sebuah gabungan antara *psysical exhausted*, *mental exhausted* dan *emotional exhausted*. Ketika seorang individu berkerja dan mengalami kejenuhan atau kelelahan (*exhaustion*) yang berlebih, mereka cenderung kan berperilaku overextendede baik emosional atau fisiknya.

2) *Cynicism*

Dimensi yang menunjukan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika individu mengalami dimensi *Cynicism* (sinisme) mereka cenderung menunjukan sikap dingin, enggan terlibat dengan lingkungan kerjanya dan akan menjaga jarak dari lingkungan. *Cynicism* dapat diartikan sebuah cara untuk menghindari dari rasa kecewa akan pekerjaannya. Perilaku *Cynicism* berpotensi memberiiikan dampak yang serius pada efektifitas kerja.

3) *Ineffectiveness*

Dimensi ini ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan merasa semua pekerjaan yang dikejakan terlalu berat. Ketika individu dalam dimensi *Ineffectiveness* mereka akan lebih mengembangkan rasa tidak mampunya. Segala pekerjaan akan dirasa sulit ketika dikerjakan dan beranggapan bahwa pekerjaan tersebut terlalu sukar dikerjakan, rasa percaya diripun akan menurun.

Burnout dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Ketika dari dalam seorang individu muncul perbedaan yang sangat besar antara pekerjaannya akan mempengaruhi kinerjanya.

¹¹ Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P, Job burnout, *Annual Review of Psychology* 52, (2001), 397-422.

4) Indikator *Burnout*

Terdapat tiga indikator *burnout* yang terdiri dari :¹²

1) Kelelahan Emosional

Indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2) Kurangnya Aktualisasi Diri

Indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapai.

3) *Depersonalisasi*

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami *depersonalisasi* merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

5) Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Terdapat dua hal yang sangat mempengaruhi adanya *burnout* pada seseorang ketika bekerja yang disebutkan oleh Maslach, Schaufeli dan Leiter. Yang pertama yaitu faktor lingkungan kerja di mana hal ini dibagi menjadi enam dan faktor individual menjadi faktor yang kedua. Berikut penjelasan secara rinci terkait hal tersebut:¹³

¹² Isra Hayati dan Suci Fitria, “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, (2018): 56-57.

¹³ Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P, Job burnout, *Annual Review of Psychology* 52, (2001): 397-422.

1) Faktor lingkungan kerja

a) Kelebihan beban kerja dan pekerjaan monoton

Beban kerja yang berlebih kemungkinan terjadi diakibatkan ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Terjadinya *burnout* bisa disebabkan karena kondisi pekerjaan yang bersifat monoton atau kurang variasi. Penelitian sebelumnya telah menemukan tingkat stres yang tinggi di antara individu-individu yang memiliki beban kerja yang berlebihan. Jam kerja yang panjang atau tidak dapat diprediksi, terlalu banyak tanggung jawab, bekerja dengan kecepatan cepat, terlalu banyak panggilan telepon, berhubungan langsung dengan orang-orang yang sulit tanpa bantuan yang cukup, dan mengawasi terlalu banyak orang (misalnya, ukuran kelas besar dan kepadatan penduduk yang berlebihan) atau memiliki deskripsi pekerjaan yang luas adalah karakteristik kerja yang berlebihan. Selain itu, pekerjaan membosankan atau pekerjaan tanpa variasi juga dapat menyebabkan *burnout*.

b) Kontrol

Yang dimaksud kontrol di sini yaitu keadaan dalam lingkungan kerja di mana memiliki kontrol yang terlalu mengekang terhadap para pekerja. Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Terdapatnya aturan yang ada terkadang membuat para pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

c) Imbalan yang tidak memadai

Hadiah atau penghargaan terhadap suatu pencapaian disebut sebagai imbalan. 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 afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

d) Konflik antara pekerja

Pekerja yang kurang memiliki rasa *belongingness* terhadap lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Bentuk terdapatnya indikasi hubungan yang kurang baik terhadap lingkungan kerja seperti pekerja merasa terisolasi, terjadi konflik antar rekan sejawat, dan juga tidak dihargai dalam komunitas.

e) Hilangnya keadilan

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Kondisi dalam lingkungan kerja yang membuat pekerja diperlakukan tidak baik atau diskriminasi dan juga adanya pilih kasih yang dilakukan oleh atasan menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*.

f) Konflik nilai

Nilai-nilai yang dianut oleh seorang individu terkait apa yang dianggap baik dan buruk serta benar dan salah. Seorang pekerja dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai. Contohnya, diminta untuk berbohong. Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan sesuatu yang sesuai dengan nilai, menjaga integritas dan *self respect*.

2) Faktor Individual

Faktor individu meliputi faktor demografis. Faktor demografis terdiri dari jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, *locus of control*.

Sesuai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* terbagi atas dua. Pertama faktor lingkungan kerja yang terdiri dari kelebihan beban kerja dan pekerjaan monoton, control, imbalan yang tidak memadai, konflik antara pekerja,

hilangnya keadilan dan konflik nilai. Kedua adalah faktor individual yang terdiri dari jenis kelamin, etnis, usia, status perkawinan, latar belakang pendidikan, faktor kepribadian seperti tipe kepribadian *introvert* atau *extrovert*, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi, dan *locus of control*.

3. *Islamic Self-Efficacy*

a. Pengertian

Konsep *self efficacy* didasarkan pada teori Bandura. Di mana kerangka teori kognitif sosial Bandura yang menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan dalam diri seseorang atas kemampuan untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan agar sesuai dengan situasi yang diinginkannya. *Self efficacy* mempengaruhi bagaimana orang berpikir, merasa, memotivasi sendiri, dan bertindak. Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pada intinya bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri itu akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Dapat dikatakan pula bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan

Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tuntutan tugas, mengatur, melakukan kontrol dan tindakan dalam menghadapi berbagai situasi untuk mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan atau disebut dengan *self efficacy* dalam islam sangat dianjurkan.

Keyakinan diri termuat dalam surat al-Insyiqaq ayat 6:

يَأْتِيهَا إِلَّا نَسْنُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا حَمًا فَمُلْقِيهِ

Artinya : *Hai manusia sesungguhnya kamu telah bekerja sungguh-sungguh menuju Rabb-mu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (QS.al-Insyiqaq:6)*

Ayat ini memberikan penjelasan kepada kita akan janji Allah kepada orang-orang yang mempunyai kesungguhan pasti akan menemui Allah. Artinya bahwa dengan kesungguhan niat dan kerja keras maka seseorang akan sanggup untuk memenuhi apa yang diinginkannya

Ada empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri, yaitu:

1) *Mastery experience* (Pengalaman keberhasilan)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi

diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2) *Vicarious experience* atau *modeling* (meniru)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan

meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modelling. Namun efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) *Verbal persuasion* (persuasi verbal)

Verbal persuasion (persuasi verbal) yaitu individu dapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi efikasi diri yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

4) *Physiological & emotional state*

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan atau tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. Sumber efikasi diri pada individu selain yang telah disebutkan diatas, Atkinson mengatakan bahwa pendidikan juga menjadi sumber informasi efikasi diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut bergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang berpendidikan tinggi cenderung akan menjadi mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain. Ia mampu memenuhi tantangan hidup dengan memperhatikan situasi dari sudut pandang dari kenyataan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sumber-sumber efikasi diri antara lain: *mastery experience* (pengamalan keberhasilan), *vicarious experience* atau *modelling* (meniru), *social persuasion*, *physikological* dan *emotional state*, pendidikan.

b. Perbedaan *Self Efficacy* Barat dan Islam

Sebelum membahas mengenai perbedaan pandangan Islam dan Barat, terdapat juga beberapa persamaan antara Islam dan Barat terhadap konsep *self efficacy*. Persamaan antara Barat dan Islam mengenai konsep *self efficacy* yaitu bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi merupakan individu yang berani mengambil risiko dan sanggup berkorban, sentiasa berfikiran positif, serta tidak mudah berputus asa dan istiqomah dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

Sedangkan beberapa perbedaan antara kedua pandangan ini yaitu, 1) *self efficacy* pada pandangan Islam lebih bersifat umum dan kekal, sedangkan Barat melihat *self efficacy* sebagai sesuatu yang khusus dan tidak kekal; 2) Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi pada pandangan Islam merupakan individu yang bersyukur, ridha dan tawakal, yang mana konsep tersebut tidak ada pada konsep *self efficacy* Barat.¹⁴

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Wibowo diartikan sebagai hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dikerjakan.¹⁵ Sedangkan menurut Moeheriono, kinerja yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian dari pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari organisasi.¹⁶

Kinerja juga merupakan proses bagaimana tingkah laku seseorang pada saat bekerja yang menghasilkan baik berupa produk ataupun pikiran untuk bisa mencapai tujuan dari pekerjaan, sehingga perlu juga memperhatikan faktor-faktor serta yang dapat mempengaruhi kinerja serta juga indikator kinerja, agar

¹⁴ Noornajihan, J., "Self Efficacy: A Comparison Between Islam and West", *GJAT* 4, no. 2 (2014).

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 7.

¹⁶ Moehirono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 33.

kinerja karyawan tetap terkontrol dengan tepat dan terus mengalami peningkatan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan organisasi yakni kinerja pegawai, karena melalui kinerja pegawai maka sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk beroperasi. Saat kinerja pegawai mengalami penurunan yang sangat drastis maka bisa saja berimbas kepada kondisi perusahaan yang tentunya mengalami perubahan dari posisi yang menguntungkan menjadi rugi. *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:¹⁷

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja para pegawai adalah awal dari suatu keberhasilan sebuah instansi untuk mencapai tujuannya. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:¹⁸

1) Kemampuan Individual

Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Jika pegawai tersebut memiliki keterampilan baik, maka pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari pegawai bagi instansi adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan

¹⁷Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

¹⁸ Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 113 -114.

dengan baik. Dari itu, walaupun pegawai mempunyai tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan dengan tingkat upaya. Tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3) Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, instansi menyediakan fasilitas bagi pegawai, dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja adalah.¹⁹

1) Kualitas kerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kinerja

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Keandalan kerja

Kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4) Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

¹⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 75

5. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan diterjemahkan dalam kamus besar bahasa Indonesia sebagai suatu yang didukung, sokongan, bantuan. Dukungan dapat berarti bantuan atau sokongan yang diterima seseorang dari orang lain. Dukungan ini biasanya diperoleh dari lingkungan sosial yaitu orang-orang yang dekat, termasuk di dalamnya adalah anggota keluarga, orang tua dan teman.²⁰

Dukungan sosial merupakan suatu pemikiran terbaik sebagai suatu konstruk multidimensional yang terdiri dari komponen fungsional dan struktural. Dukungan sosial merujuk kepada tindakan yang orang lain lakukan ketika mereka menyampaikan bantuan. Dukungan sosial dapat terjadi secara alamiah dalam jejaring bantuan keluarga, kawan, tetangga dan teman sebaya.²¹ Dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan.

Dukungan sosial adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain yang dapat memberikan kenyamanan sehingga secara tidak langsung dapat menurunkan tingkat kecemasan. Dukungan sosial adalah informasi yang diberikan orang lain kepada seseorang untuk menunjukkan bahwa seseorang tersebut disayang, dicinta, diperhatikan, dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi kewajiban yang timbal balik. Dengan dukungan sosial yang didapatkan, orang tersebut akan merasakan lebih semangat dalam mencapai tujuannya tersebut.

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk dukungan yang diberikan oleh orang terdekat seperti keluarga, kerabat dekat, teman dan tetangga sekitar, untuk membuat orang tersebut tergerak dalam mencapai tujuan tertentu juga dapat menurunkan tingkat kecemasan dan

²⁰ Yettie Wandansari, *Jurnal Provitae* (Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara, 2004), 63

²¹ Albert R. Robets & Gilbert J. Greene, *Buku Pintar Pekerja Sosial Social Work Desk Refrence* (Jakarta: Gunung Mulia, 2000), 104.

juga dukungan soaial dapat meningkatkan kesehatan bagi yang menerimanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Penerimaan Dukungan Sosial

Tiga faktor yang dapat mempengaruhi penerimaan dukungan sosial adalah:²²

- 1) Keintiman. Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman dari pada aspek sosial lainnya. Semakin intim seseorang maka akan semakin tinggi dukungan yang dihasilkan.
- 2) Harga Diri. Individu yang memandang dukungan sosial yang diberikan orang lain merupakan suatu penurunan harga diri karena dengan menerima dukungan dari orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha.
- 3) Keterampilan Sosial. Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi sehingga memiliki jaringan yang luas pula.

c. Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial

Dimensi dukungan sosial yang dapat dijadikan indikator terdiri dari:²³

- 1) Dukungan Emosional (*Emotional Support*)
 Dukungan emosional (*emotional support*) adalah perilaku memberi bantuan, dengan indikator:
 - a) Sikap memberikan perhatian
 - b) Mendengarkan dan simpati terhadap orang lain.
 - c) Sikap menghargai.
 - d) Sikap percaya.
 - e) Sikap peduli.
 - f) Sikap tanggap terhadap individu yang didukungnya.

²² Eko Suparni & Reni Yuli Astutik, *Menopause Masalah Dan Penanganannya* (Yogyakarta: Depublish, 2016), 63-64.

²³ Tritina Setyowati dan Anik Nurhidayati, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Tim Penggerak Pkk Kabupaten Rembang)”, *POTENSIO* 17, no. 1 (2012), 5.

- 2) Dukungan Instrumental (*Material Support*)
 Dukungan instrumental yaitu bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus, dengan indikator:
 - a. Memberi pelayanan.
 - b. Memberi bantuan finansial.
- 3) Dukungan informasi (*Informational Support*) dengan indikator:
 - a) Saran dan nasehat.
 - b) *Feedback* terhadap individu yang didukungnya.
- 4) Dukungan Penghargaan atau Penilaian (*Companionship Support*)
 Dukungan penilaian atau penghargaan, dengan indikator:
 - a) Penilaian.
 - b) Penghargaan.
 - c) Dorongan maju.
 - d) Persetujuan terhadap gagasan.
 - e) Persetujuan terhadap perasaan individu yang lain.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk digunakan sebagai acuan, di antaranya:

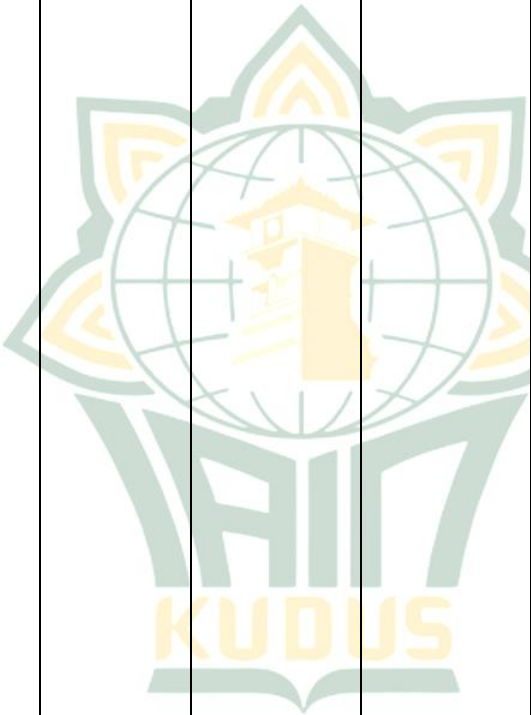
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Isra Hayati dan Suci Fitri “Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar	<i>Burnout</i>	Kinerja karyawan	Relevansi antara penelitian ini dengan penelitian Isra Hayati dan Suci Fitri yaitu sama-sama meneliti <i>burnout</i> sebagai	Perbedaannya adalah peneliti menam bahkan dua variabel yang tidak ada dalam	<i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square sebesar 98,9%

	<p>Medan”, <i>Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam</i>.2018²⁴</p>			<p>variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>penelitian Isra Hayati dan Suci Fitri yaitu <i>workload</i> dan <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Isra Hayati dan Suci Fitri dan penelitian sekarang terdapat perbedaan, penelitian Isra Hayati</p>	<p>variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>burnout</i>. Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	---	--

²⁴ Isra Hayati dan Suci Fitri “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”, *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* (2018)

					<p>dan Suci Fitri menggunakan metode SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode SmartPLS. Selain itu, terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Isra</p>	
--	--	--	--	--	---	--



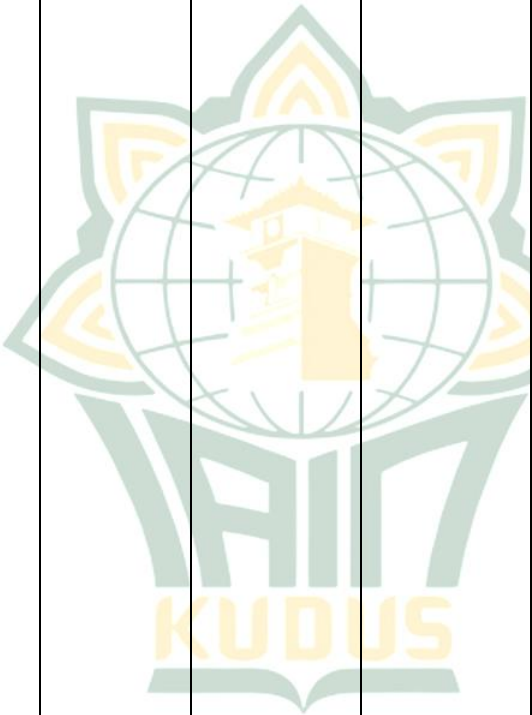
					<p>Hayati dan Suci Fitri melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan obyek karyawan BMT El-Munawar Medan, sedangkan penelitian sekaran g dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.</p>	
.2	Yuliya	Stres	Kinerja	Relevansi	Perbed	Stres kerja,

	<p>Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado”, <i>Jurnal EMBA</i> Vol.7 No.3 Juli 2019²⁵</p>	<p>Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Karyawan</p>	<p>antara penelitian Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Stres Kerja, Beban Kerja, sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>aannya yaitu peneliti menam bahkan variabel <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas dan dukungan sosial sebagai variabel <i>moderating</i> yang tidak ada dalam penelitian Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh. Begitu juga</p>	<p>beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fif Group Manado. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	---	-----------------	--	--	---

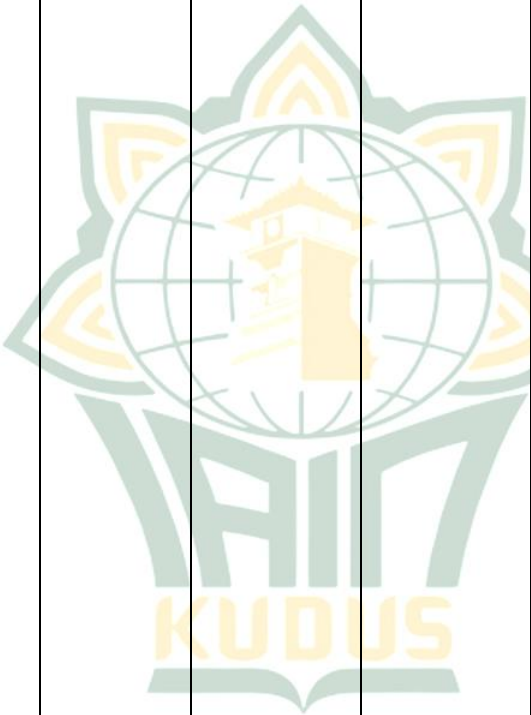
²⁵ Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado”, *Jurnal EMBA* 7, no.3 (2019)

					<p>penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh menambahkan Lingkungan Kerja variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh dan peneliti sekarang terdapat perbedaan, peneliti pada PT. FIF Group Manado. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>an Yuliya Ahmad, Bernha rd Tewel, Rita N. Taroreh mengg unakan metode SPSS, sedang kan peneliti an sekaran g mengg unakan metode SmartP LS. Selain itu, terdapa t pula perbeda an mendas ar antara kedu an ya, yaitu perbeda an obyek peneliti an dan periode</p>	
--	--	--	--	--	---	--



					<p>pengamatan antara keduanya. Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan obyek karyawan Pt. Fif Group Manado, sedangkan penelitian sekaran g dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun</p>	
--	--	--	--	--	--	--

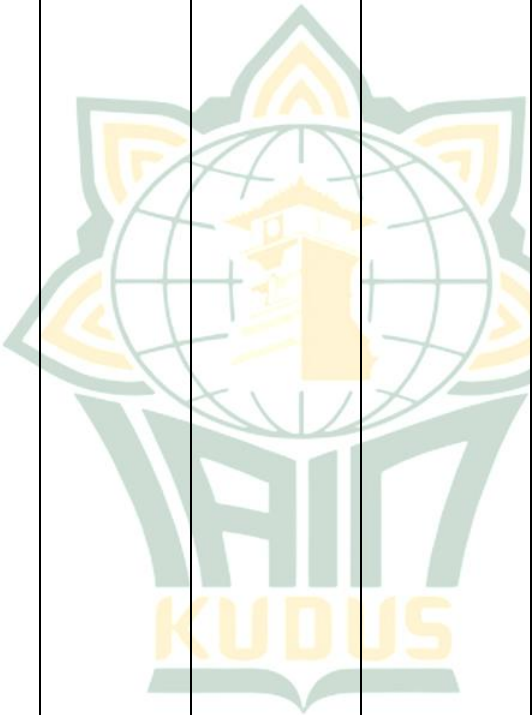


					Ikatan Tradisional Lembaran Karya Jepara.	
3	Mukrodi, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok”, <i>Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan</i> , Vol. 6, No. 1, Januari 2018. ²⁶	Efikasi Diri	Kinerja Karyawan	Relevansi antara penelitian Mukrodi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Peneliti menam bahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian Mukrodi yaitu <i>workload</i> dan <i>burnout</i> dan sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Mukrodi dan peneliti sekaran	Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

²⁶ Mukrodi, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok”, *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan* 6, no. 1 (2018)

					<p>g terdapat perbedaan, penelitian Mukro di menggunakan metode SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode SmartPLS. Selain itu, terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>periode pengamatan antara keduanya. Mukro di melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan obyek karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan</p>	
--	--	--	--	--	--	--



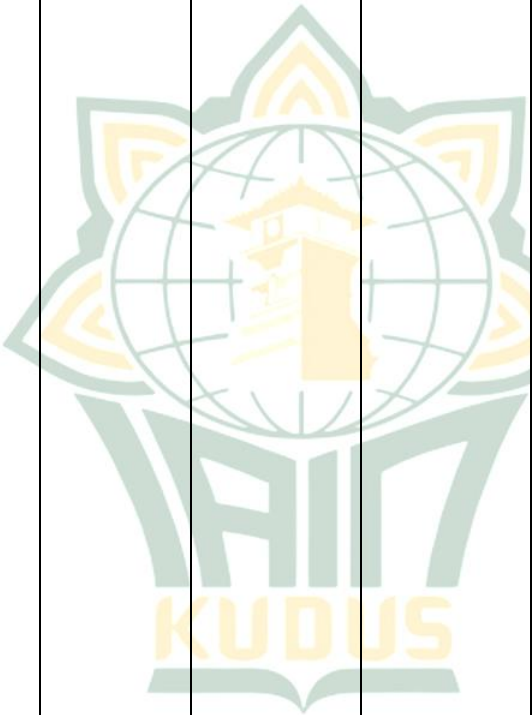
					Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.	
4	A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Pemoderasi <i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> 6.6 (2017) ²⁷	Efikasi diri	Kinerja	Relevansi antara penelitian A.A.Ayu Ngr.DinniSaraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini,dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang <i>self efficacy</i> sebagai variabel bebas dan dukungan sosial sebagai variabel moderasi	Peneliti menambahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian an A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini ,yaitu <i>workload</i> dan <i>burnout</i> dan sebagai variabel bebas.	Dukungan sosial mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

²⁷ A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan

					<p>Metode yang digunakan pada penelitian A.A.A yu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini dan peneliti sekarang terdapat perbedaan, penelitian A.A.A yu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Organisasional Sebagai Pemoderasi, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 (2017).

					<p>Saroye ni Piartini menggunakan metode SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode SmartPLS. Selain itu, terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya.</p>	
--	--	--	--	--	--	--



					<p>A.A.A yu Ngr. Dinni Sarasw athi. P., I.G.A. Manuat i Dewi, Putu Saroye ni Piartini melaku kan peneliti an pada tahun 2017 dengan obyek karyaw an Kantor Pertana han Kabupa ten Gianya r, sedang kan peneliti an sekaran g dilakuk an pada tahun 2020 dengan obyek</p>	
--	--	--	--	--	--	--

					karyaw an Tenun Ikat Tradisi onal Lemba h Karya Jepara.	
5	Agus Sriyono, Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating, <i>Performance</i> . Volume 25 Nomor 1 Tahun 2018 ²⁸	Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Pekerjaan	Kinerja	Relevansi antara penelitian Agus Sriyono dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang beban kerja sebagai variabel dependen, kinerja sebagai variabel independen dan dukungan sosial sebagai variabel moderating	Perbed aannya yaitu peneliti menam bahkan dua variabe l yang tidak ada dalam peneliti an Agus Sriyono yaitu <i>burnout</i> dan <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabe l bebas. Metode yang diguna	Stres kerja, Beban kerja, Konflik peran berpengar uh negatif terhadap kinerja. Sedangkan Kontrol pekerjaan berpengar uh positif terhadap kinerja. Dukungan sosial memodera si hubungan pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap

²⁸ Agus Sriyono, “Pengaruh Stres, Beban Kerja, Konflik Peran, Dan Kontrol Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”, *Performance* 25, no. 1 (2018)

					<p>kan pada peneliti an Agus Sriyono dan peneliti sekaran g terdapa t perbed aan, peneliti an Agus Sriyono menggunakan metode SEM, sedang kan peneliti an sekaran g menggunakan metode SmartP LS. Selain itu, terdapa t pula perbed aan mendas</p>	<p>kinerja. Dan Dukungan sosial tidak memodera si pengaruh beban kerja, pengaruh kontrol terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	--	--	--

					<p>ar antara keduan ya, yaitu perbed aan obyek peneliti an dan periode penga matan antara keduan ya. Agus Sriyon o melaku kan peneliti an pada tahun 2018 dengan obyek penda mping PKH di Kabup aten Banyu mas, sedang kan peneliti an sekaran g</p>	
--	--	--	--	--	--	--



					dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.	
6	Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti, Pengaruh <i>Role Overload</i> , <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai <i>Moderating Variabel</i> pada Karyawan PT Y di Surabaya,	<i>Role Overload</i> , <i>Role Conflict</i> dan <i>Role Ambiguity</i>	Kinerja Karyawan	Relevansi antara penelitian Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang beban kerja sebagai variabel dependen, kinerja sebagai variabel independen dan dukungan sosial	Perbedaannya yaitu peneliti menam bahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti yaitu <i>burnout</i> dan <i>islamic</i>	<i>Role overload</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. <i>Role conflict</i> pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<p><i>Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi</i>, Oktober 2019²⁹</p>			<p>sebagai variabel moderating</p>	<p><i>self efficaca</i> y sebagai variabel bebas. Selain itu, terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Dianing Kumalaretna dan Praptini Yuliant</p>	<p>Dukungan sosial memoderasi Pengaruh <i>Role Overload</i> dan <i>Role Ambiguity</i> terhadap kinerja karyawan. Serta dukungan sosial memoderasi pengaruh <i>Role Conflict</i> terhadap kinerja karyawan tidak dapat dibuktikan secara statistik.</p>
--	---	--	--	------------------------------------	---	--

²⁹ Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti, “Pengaruh *Role Overload*, *Role Conflict* dan *Role Ambiguity* terhadap Kinerja Karyawan dengan Dukungan Sosial sebagai *Moderating Variabel* pada Karyawan PT Y di Surabaya”, *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, (2019).

					<p>i melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan obyek Karyawan PT Y di Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.</p>	
7	Said Almaududi, Pengaruh Kejenuhan Kerja	Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>)	Kinerja Karyawan	Relevansi antara penelitian Said Almaududi dengan	Perbedaannya yaitu peneliti menam bahkan	Tingkat kejenuhan kerja karyawan bagian operator

	<p>(Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih, <i>Ekonomis: Journal of Economics and Business</i>, 2019³⁰</p>			<p>penelitian ini adalah sama-sama meneliti Kejujuran Kerja (Burnout) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>dua variabel yang tidak ada dalam penelitian Said Almaududi yaitu <i>workload</i> dan <i>Islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Said Almaududi dan penelitian sekarang terdapat perbedaan,</p>	<p>di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. Kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih sudah tinggi.</p>
--	---	--	--	---	--	--

³⁰ Said Almaududi, Pengaruh Kejujuran Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana PengendalianPembangkit Jambi UnitLayanan Pusat Listrik Payo Selincih, *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 3, no.2 (2019).

					<p>penelitian Said Almaududi menggunakan metode SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode SmartPLS. Selain itu, terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara kedua</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendali</p>
--	--	--	--	--	---	---

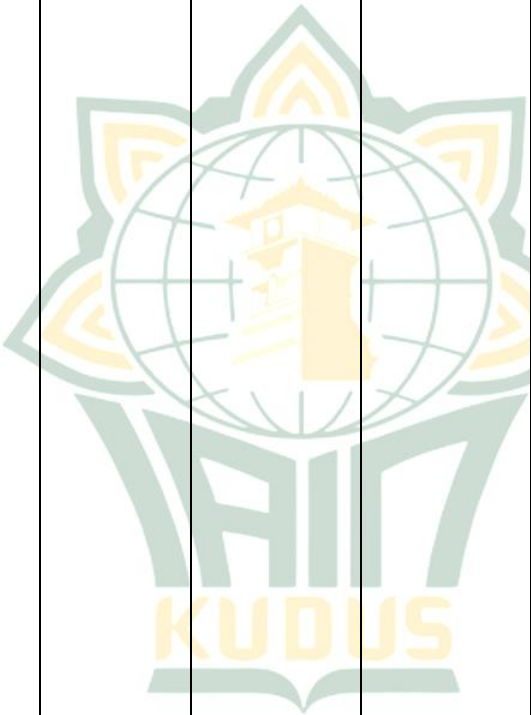
					<p>ya. Said Almaududi melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan obyek Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih, sedangkan penelitian sekarang</p>	<p>an Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,974 > t_{tabel} 2,02439$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.</p>
--	--	--	--	--	---	---

					<p>dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.</p>	
8	<p>Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado, <i>Jurnal</i></p>	<p>Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Relevansi antara penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Beban Kerja variabel bebas dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya yaitu peneliti menam bahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata</p>	<p>Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado</p>

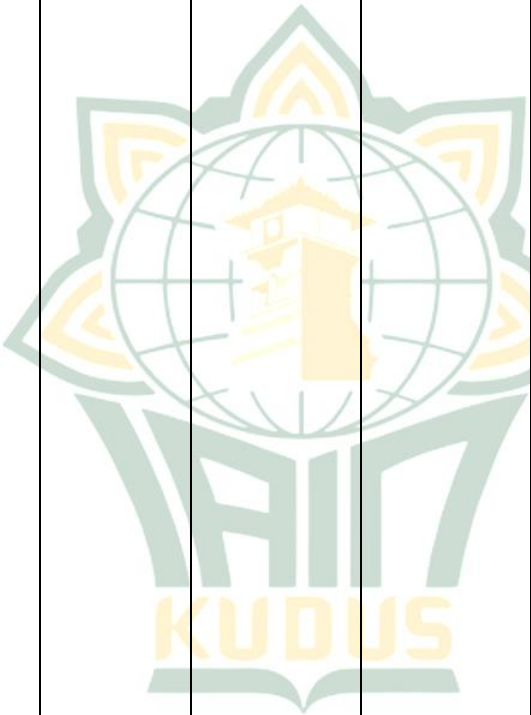
	<p><i>EMBA</i> Vol.5 No.2 Juni 2017³¹</p>			<p>karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong yaitu <i>burnout</i> dan <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong dan peneliti</p>	<p>Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p>
--	--	--	--	---	---	---

³¹ Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado”, *Jurnal EMBA* 5, No.2, (2017)

					<p>sekarang terdapat perbedaan, penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata Bodeluman Lucky O.H. Dotulong menggunakan metode SPSS, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode SmartPLS. Selain itu, terdapat pula perbedaan</p>	
--	--	--	--	--	--	--



					<p>aan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Fernando Reinhardt Tjiabrata Bodeluman Lucky O.H. Dotolung melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan obyek Pt. Sabar</p>	
--	--	--	--	--	--	--

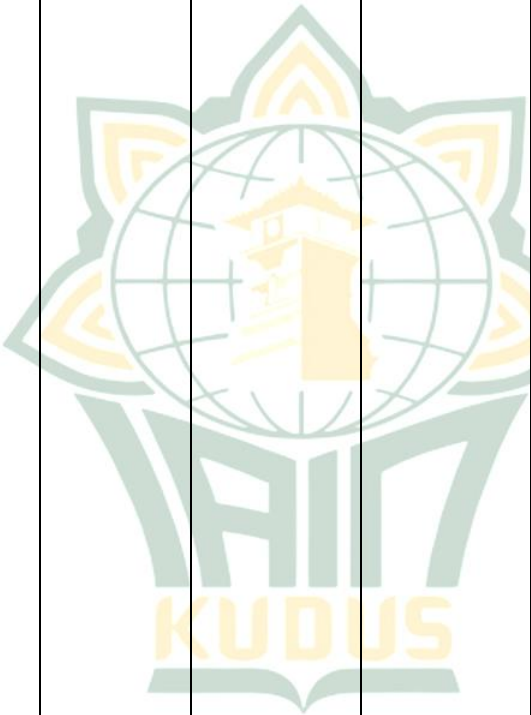


					Ganda Manado, sedangkan penelitian sekaran g dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara.	
9	Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Relevansi antara penelitian Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Beban Kerja sebagai	Perbedaannya yaitu peneliti menam bahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian Jeky K R Rolos Sofia A	beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini

	<p>Manado Kota, <i>Jurnal Administrasi</i> Vol. 6 No. 4 Tahun 2018³²</p>			<p>variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>P Sambul Wehelmina Rumawas yaitu <i>burnout</i> dan <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas dan peneliti sekarang terdapat perbed</p>	<p>menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan</p>
--	---	--	--	--	---	---

³² Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”, *Jurnal Administrasi* 6, No. 4 (2018)

					<p>aan. Perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya.</p> <p>Jeky K R Rolos Sofia A P Sambul Wehelmina Rumawas melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan obyek Pada PT. Asuran</p>	
--	--	--	--	--	---	--



					<p>si Jiwasra ya Cabang Manado Kota, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2020 dengan obyek karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembeh Karya Jepara.</p>	
10	<p>Gunawan, Sumiyati, & Masharyono, Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitann dengan Kelelahan</p>	<p>Kelelahan Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja</p>	<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Relevansi antara penelitian Gunawan, Sumiyati, & Masharyono dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Burnout sebagai</p>	<p>Perbedaannya yaitu peneliti menambahkan dua variabel yang tidak ada dalam penelitian</p>	<p>kelelahan kerja (burnout) berada pada kategori cukup baik, disiplin kerja berada pada kategori cukup</p>

	<p>Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja, <i>Strategic</i> Volume 17 No.1 (2017)³³</p>			<p>variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.</p>	<p>Gunawan, Sumiyati, & Masharyono yaitu Beban Kerja dan <i>islamic self efficacy</i> sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan pada penelitian Gunawan, Sumiyati, & Masharyono dan peneliti sekarang terdapat perbedaan</p>	<p>tinggi dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa kelelahan kerja (burnout) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kenaikan pada kelelahan kerja (burnout) dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--	---

³³ Gunawan, Sumiyati, & Masharyono, Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitann dengan Kelelahan Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja, *Strategic* 17, No.1 (2017)

					<p>aan. Perbedaan mendasar antara keduanya, yaitu perbedaan obyek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Gunawan, Sumiyati, & Masharoyo melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan obyek Pada PT. Lestari Mahaputra Buana, sedang</p>	<p>Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan dorongan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kelelahan kerja (burnout) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	--	--

					kan peneliti an sekaran g dilakuk an pada tahun 2020 dengan obyek karyaw an Tenun Ikat Tradisi onal Lemba h Karya Jebara.	
--	--	--	--	--	---	--

D. Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara terhadap suatu hal yang harus dibuktikan kebenarannya dengan menggunakan data/fakta ataupun informasi yang diperoleh dari hasil penelitian yang valid dan reliable dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.³⁴

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh antara *Workload* terhadap Kinerja Karyawan
Workload atau beban merupakan tugas yang harus diselesaikan seseorang pada waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya akan ada beban kerjanya. Akan tetapi terkadang ada beban kerja yang dibebankan melebihi kapasitas kemampuan dari karyawan tersebut. Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan yaitu apabila beban kerja meningkat maka akan

³⁴ Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian* (Yogyakarta:CAPS, 2014), 51-52.

mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya potensi kinerja karyawan akan meningkat jika beban kerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeky Rolos, Sofia Sambul dan Wehelmina Rumawas tahun 2018 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana jika beban kerja tinggi maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1 = \textit{Workload}$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Burnout merupakan individu yang mengalami keadaan stres yang dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, serta ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sehingga mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku.

Hubungan *burnout* dengan kinerja karyawan yaitu *burnout* yang dialami oleh karyawan tinggi maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya jika *burnout* yang dialami karyawan menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi dengan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan bagian operator di PT PLN Persero Unit Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo.

Isra Hayati dan Suci Fitria melalui penelitiannya menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_2 = \textit{Burnout}$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh antara *islamic self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dengan efikasi yang tinggi maka individu tersebut memiliki target yang tinggi dan akan mengejar target bila sebelumnya pernah mengalami kegagalan dalam mencapai suatu hal. Apabila tingkat efikasi rendah maka individu tersebut tidak mempunyai target dan apabila menghadapi kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan

akan cenderung menetapkan bayangan gagal dan membuat target lebih rendah.

Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan efikasi diri atau *self-efficacy*, sebab efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu serta akan mencapai hasil pekerjaan atau kinerja yang baik ditunjukkan dengan kuantitas dan kualitasnya. Dan sebaliknya, rendahnya efikasi diri yang dimiliki seseorang maka akan mengakibatkan ketidakberhasilan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dengan kinerja. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_3 = \text{Islamic self efficacy}$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*.

Bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja, beban kerja dapat berpengaruh positif, di mana beban kerja meningkat maka kinerja turun.

Penelitian yang dilakukan oleh Dianing Kumalaretna dan Praptini Yulianti menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_4 = \text{Dukungan sosial memoderasi pengaruh workload}$ terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

Dukungan sosial merupakan sumber daya berharga karena memberikan dukungan psikologis, umpan balik, bantuan dan motivasi untuk para karyawan. Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang dapat membantu membangun kondisi kerja karyawan menjadi lebih baik. Dukungan sosial merujuk pada kepedulian, harga diri, kenyamanan, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima orang lain atau kelompok. Dukungan sosial memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi *burnout* terhadap kinerja karyawan dan mengurangi *burnout* yang dialami oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Welsya Cahyani dan Agus Frianto menyatakan bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada bidang distribusi dan niaga PT. PLN (Persero) UID Jatim. Dengan adanya dukungan sosial yang didapatkan baik dari atasan dan rekan kerja sangat membantu karyawan dalam menjagaburnout agar tidak tinggi atau mengurangi *burnout* yang ada sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_5 = Dukungan sosial memoderasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*

Dukungan sosial merupakan faktor penting dari dalam diri sehingga mendorong seseorang melakukan usaha yang lebih optimal. Dukungan sosial memiliki potensi untuk memengaruhi hubungan antara efikasi diri pegawai dan kinerja pegawai, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai dan didukung dengan dukungan sosial yang juga tinggi maka usaha untuk mencapai kinerja akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Ngr. Dinni Saraswathi, Manuati Dewi dan Putu Saroyeni Piartin menyatakan bahwa dukungan sosial mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_6 = Dukungan sosial memoderasi pengaruh *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran disusun berdasarkan masalah penelitian, dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep dan hubungan antara konsep-konsep tersebut.³⁵ Dalam penelitian ini, diperlukan suatu konsep berfikir supaya lebih memperjelas tentang arah dan tujuan dari penelitian secara utuh. Sehingga peneliti dapat menguraikan tentang gambaran *workload*, *burnout* dan *islamic self efficacy* terhadap kinerja karyawan Tenun Ikat Tradisional Lembah Karya Jepara Jepara dengan dukungan sosial sebagai variabel *moderating*.

³⁵ Abuzar Asra, dkk, *Metode Penelitian Survei*, (Bogor : IN Media, 2014), 48.

Pada penelitian ini kerangka berfikir dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

