



BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Teori Dasar

1. Pengertian Burnout

Burnout merupakan isu krusial dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik dan kesehatan. Menurut World Health Organization (2020), *burnout* diartikan sebagai suatu sindrom yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak berhasil dikelola dengan baik. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya energi, timbulnya perasaan menjauh secara emosional dari pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas dalam menjalankan tugas profesional.

Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan konsep *burnout* sebagai reaksi psikologis akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung lama tanpa adanya dukungan yang memadai dari lingkungan kerja. *burnout* terjadi ketika seseorang terus-menerus dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi sementara kemampuan atau sumber daya untuk mengatasinya sangat terbatas. Kondisi ini ditandai dengan tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional yang berkepanjangan, munculnya sikap sinis atau depersonalisasi terhadap pekerjaan dan rekan kerja, serta menurunnya rasa pencapaian dan efektivitas pribadi dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan erat dan mempresentasikan proses kelelahan mental yang terjadi



ketika seseorang terus-menerus menghadapi tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan yang memadai dari lingkungan kerjanya.

Putri, Amalia, dan Sari (2021) mengatakan bahwa *burnout* pada tenaga kesehatan muncul akibat perpaduan berbagai faktor, seperti beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta tekanan intens dari tuntutan pelayanan publik yang harus dijalankan secara cepat dan akurat. Kondisi tersebut tidak hanya menurunkan mutu pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental para tenaga kesehatan. Sementara itu, Santoso dan Basuki (2023) menambahkan bahwa rendahnya dukungan organisasi serta ketimpangan antara tanggung jawab yang besar dengan penghargaan yang diterima pegawai turut memperburuk tingkat *burnout* di sektor pelayanan publik. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa *burnout* tidak dapat dipandang sekadar sebagai persoalan individu, melainkan fenomena sistematis yang berakar pada struktur dan budaya organisasi.

Rotenstein et al. (2022) menjelaskan bahwa pemahaman mengenai *burnout* terus mengalami perkembangan seiring bertambahnya penelitian dalam bidang kesehatan dan psikologi kerja. Para peneliti tersebut menemukan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam rumusan definisi antara para ahli, secara umum *burnout* dipandang sebagai bentuk kelelahan mental yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan serta berkepanjangan. Juga menekankan pentingnya penggunaan instrumen pengukuran yang valid, seperti *Maslach Burnout Inventory* (MBI), untuk

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



mengidentifikasi tingkat kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, dan penurunan perasaan kompetensi diri.

Seiring perkembangan penelitian di bidang psikologi kerja, Schaufeli, Desart, dan De Witte (2020) kemudian memperkenalkan pendekatan yang lebih modern melalui *Burnout Assessment Tool* (BAT). Instrumen ini dikembangkan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang *burnout*, dengan menilai tidak hanya kelelahan emosional, tetapi juga aspek kognitif dan emosional yang memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Puji Melasi (2023) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi *burnout* seseorang, yaitu individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

a. Faktor individu

Faktor individu memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat *burnout* seseorang. Menurut Widyaningrum, Junita, dan Ardiani (2023), faktor individu terdapat beberapa aspek utama yang berkaitan dengan kondisi pribadi dan psikologis karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik demografis

Meliputi usia, jenis kelamin, dan lama bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat ketahanan seseorang terhadap tekanan kerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Kepribadian

Sifat dasar individu, seperti stabilitas emosi, optimisme, dan tingkat kepercayaan diri, sangat menentukan sejauh mana seseorang mampu menghadapi tekanan kerja.

3. Kondisi fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental yang baik menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*.

4. Kemampuan pengaturan diri

Kemampuan dalam mengelola stres, mengatur waktu, dan menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi berperan penting dalam mencegah *burnout*.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi dukungan dari manajemen, pembagian beban kerja yang proporsional, dan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Asruni and Neisya Saliza Gifariani 2021).

c. Faktor lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan terhadap timbulnya *burnout* di lingkungan kerja (Nagle et al. 2024).

1. Beban kerja yang berlebihan

Individu dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab yang terlalu banyak dalam waktu terbatas. Ketidakseimbangan antara tuntutan



pekerjaan dan kemampuan pribadi menimbulkan kelelahan fisik serta emosional yang berkepanjangan, sehingga meningkatkan risiko munculnya *burnout*.

2. Konflik peran

Dapat menyebabkan tekanan psikologis yang tinggi, ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan terhadap perannya.

3. Kurangnya dukungan sosial

Dukungan sosial yang memadai berfungsi sebagai perlindungan terhadap stres kerja, sehingga ketika dukungan tersebut tidak tersedia, pegawai menjadi lebih rentan mengalami kelelahan mental.

4. Tekanan waktu

Pegawai yang terus-menerus bekerja di bawah tekanan waktu dan target tinggi mengalami penurunan kemampuan untuk memulihkan energi fisik dan mentalnya.

5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

Faktor budaya organisasi yang negatif, kepemimpinan otoriter, kurangnya apresiasi, serta kondisi kerja yang tidak nyaman memperburuk situasi.

3. Indikator *Burnout*

Burnout Assessment Tool (BAT) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Desart, dan De Witte (2020). Merupakan alat ukur *burnout*



terbaru yang telah divalidasi secara ilmiah. BAT mengukur berdasarkan empat dimensi utama, yaitu:

a. Kelelahan (*Exhaustion*)

Menggambarkan perasaan kelelahan mental dan fisik yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus. Individu biasanya merasakan kehilangan energi serta tidak mampu mempertahankan performa kerja secara optimal.

b. Jarak mental (*Mental distance*)

Menunjukkan kecenderungan individu untuk menjauh secara emosional dari pekerjaannya, ditandai dengan munculnya sikap sinis, apatis, atau berkurangnya ketertarikan terhadap tugas dan tanggung jawab profesional.

c. Gangguan kognitif (*Cognitive impairment*)

Mengacu pada penurunan kemampuan dalam berkonsentrasi, mengingat informasi penting, serta mengambil keputusan akibat kelelahan mental dan tekanan pekerjaan yang tinggi.

d. Gangguan emosional (*Emotional impairment*)

Mencerminkan ketidakstabilan emosi yang ditandai dengan mudah marah, cepat frustrasi, serta kesulitan dalam mengontrol perasaan selama bekerja.

Selain keempat dimensi utama tersebut, pengembangan *Burnout Assesmmment Tool* (BAT) juga mengidentifikasi adanya gejala tambahan yang berkaitan dengan kondisi psikologis individu, salah satunya adalah



distress psikologis. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ditambahkan satu indikator tambahan sebagai pendukung dalam mengukur kondisi *burnout* secara lebih *komprehensif*, yaitu sebagai berikut:

e. Distress psikologis (*Psychological distress*)

Distress psikologis merupakan kondisi tekanan mental yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Individu yang mengalami distress psikologis biasanya merasa cemas, terbebani, atau kurang tenang dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Pengertian Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tekanan yang berasal dari pekerjaan yang dihadapi. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020), stres kerja timbul ketika beban pekerjaan yang tinggi tidak sebanding dengan kapasitas fisik dan mental karyawan. Kondisi ini dapat mengakibatkan tekanan yang berdampak pada motivasi, kinerja, serta tingkat kepuasan kerja.

Faktor-faktor seperti konflik peran, tanggung jawab berlebihan, serta kurangnya dukungan dari atasan sering menjadi pemicu stres di lingkungan kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan gangguan keseimbangan fisik dan mental, yang pada akhirnya memengaruhi proses berpikir, emosi, dan perilaku karyawan (Ekawarna 2018).

Stres kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari. Dalam konteks pekerjaan, stres kerja muncul ketika



tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik dan mental individu sehingga dianggap mengancam atau berbahaya (Hessels, Rietveld, and van der Zwan 2017). Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa tertekan, bosan, dan tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat timbul akibat organisasi kerja yang buruk, desain pekerjaan yang tidak efektif, manajemen yang kurang baik, kondisi lingkungan kerja yang tidak memuaskan, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan (Organization 2020).

Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka semakin rendah produktivitas yang dihasilkan. Tekanan psikologis akibat stres kerja dapat mendorong karyawan bekerja secara asal-asalan atau tidak maksimal karena beban dan tekanan yang mereka rasakan di lingkungan kerja.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Guridno et al (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan untuk memahami penyebab stres kerja akibat pekerjaan, yaitu meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

a. Faktor individu

Faktor ini berhubungan dengan kehidupan pribadi karyawan, mencakup persoalan keluarga, keuangan, karakteristik pribadi, hingga situasi tertentu seperti terorisme.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

1. Masalah keluarga

Hubungan keluarga dan sosial memiliki peranan penting dalam kehidupan seseorang. Konflik dalam rumah tangga, perpisahan, maupun masalah kedisiplinan anak sering kali menjadi sumber tekanan bagi pekerja dan berdampak pada kinerja di tempat kerja.

2. Masalah ekonomi

Kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi karyawan. Masalah ekonomi menjadi salah satu bentuk stres yang mengganggu fokus dan produktivitas kerja.

3. Karakteristik kepribadian

Sifat bawaan atau kepribadian seseorang juga mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Artinya, reaksi terhadap tekanan kerja sering kali dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu itu sendiri.

b. Faktor organisasi

Stres juga dapat muncul karena kondisi yang terjadi di dalam organisasi. Beban kerja berlebih, pimpinan yang terlalu menuntut, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, serta lingkungan sosial kerja yang kurang mendukung merupakan beberapa pemicunya.

1. Tuntutan peran

Karyawan sering menghadapi tekanan karena peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. Konflik peran terjadi ketika ekspektasi pekerjaan tidak sejalan dengan kenyataan atau ketika karyawan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

diminta melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang tersedia. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelebihan peran.

2. Hubungan antara rekan kerja

Interaksi sosial yang tidak harmonis, adanya konflik antar individu, maupun kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan stres kerja. Bagi karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi, situasi ini akan menjadi tekanan yang signifikan.

3. Struktur organisasi

Tingkat birokrasi yang tinggi, peraturan yang terlalu ketat, serta keterbatasan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat memunculkan perasaan tekanan. Ketika karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau memberikan masukan terhadap kebijakan organisasi, hal tersebut dapat memperburuk stres kerja.

c. Faktor lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu :

1. Perubahan kondisi ekonomi

Pergeseran dalam situasi ekonomi atau dunia usaha dapat menimbulkan ketidakpastian. Ketika kondisi ekonomi memburuk, individu cenderung merasa cemas terhadap kesejahteraan dan stabilitas finansial mereka.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Ketidakpastian politik

Situasi politik yang tidak stabil dapat menimbulkan keresahan. Aksi demonstrasi dari kelompok-kelompok yang merasa tidak puas sering terjadi di negara dengan dinamika politik tinggi, termasuk Indonesia. Aktivitas tersebut dapat mengganggu kenyamanan masyarakat, misalnya keterlambatan pegawai menuju tempat kerja akibat jalan ditutup karena aksi protes atau mogok massal.

3. Perkembangan teknologi

Penerapan teknologi baru atau pembaruan sistem secara cepat, seperti di industri perhotelan, menuntut karyawan untuk belajar dari awal dan cepat beradaptasi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja.

4. Ancaman terorisme

Di abad ke-21, terorisme menjadi salah satu sumber tekanan lingkungan yang terus meningkat. Contohnya, serangan yang meruntuhkan World Trade Center menimbulkan rasa ketakutan dan ancaman bagi masyarakat Amerika.

6. Indikator stres kerja

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja merupakan bentuk tekanan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kondisi ini mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta dapat berdampak pada cara berpikir, emosi, dan



perilaku karyawan di tempat kerja. Ekawarna menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

- a. Beban kerja berlebihan adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik maupun mental karyawan sehingga menimbulkan kelelahan dan tekanan psikologis.
- b. Tekanan waktu adalah keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas menyebabkan perasaan terdesak dan cemas.
- c. Konflik peran dan tanggung jawab adalah ketidakjelasan tugas atau perbedaan harapan antara atasan dan bawahan menimbulkan kebingungan serta ketegangan.
- d. Kurangnya dukungan sosial adalah minimnya bantuan atau perhatian dari rekan kerja dan atasan dalam menghadapi beban pekerjaan.
- e. Reaksi emosional dan perilaku negatif adalah munculnya perasaan mudah marah, gelisah, kehilangan motivasi, atau menurunnya semangat kerja akibat tekanan berkelanjutan.

7. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi setiap perusahaan atau instansi karena menjadi bagian dari proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Menurut Suryani (2018), motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan giat dan penuh antusiasme untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.



Dengan adanya motivasi yang baik, karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik demi keberhasilan organisasi.

Saputro (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki kedudukan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin berperan besar dalam memberikan dorongan serta semangat kepada para anggota agar mereka mampu menyelesaikan setiap pekerjaan secara optimal. Tujuan dari motivasi sendiri adalah menumbuhkan kesediaan seseorang untuk berupaya keras dalam mencapai sasaran organisasi, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan pribadinya (Robbins dan Coulter 2016).

Menurut Budhiarto (2023) motivasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk semangat kerja, memperkuat loyalitas, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung berusaha lebih gigih dalam mencapai target organisasi sekaligus memperoleh kepuasan pribadi atas hasil kerja mereka. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Sanjaya, Firlana, dan Priyatno (2025) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan psikologis seseorang untuk bekerja dengan dedikasi dan komitmen tinggi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di sektor publik di Indonesia.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Berdasarkan hasil penelitian Umpung et al. (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua komponen utama yaitu:

1. Faktor intrinsik berkaitan dengan dorongan internal individu untuk berprestasi, rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta kepuasan yang diperoleh dari hasil pekerjaannya.
2. Faktor ekstrinsik mencakup unsur-unsur yang berasal dari luar diri individu, seperti sistem kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan.

Kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk tingkat motivasi yang optimal. Keseimbangan antara dorongan pribadi dan dukungan eksternal organisasi menjadi aspek penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi dan kinerja pegawai yang lebih produktif.

9. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suryani (2018) motivasi kerja dapat dinilai melalui jumlah aspek yang menggambarkan dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh dari lingkungan eksternal dalam bekerja. Indikator tersebut meliputi :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan seseorang untuk mencapai hasil kerja terbaik dan memperoleh pengakuan atas keberhasilannya.



- b. Rasa tanggung jawab terhadap tugas, yakni kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri, disiplin, tepat waktu.
- c. Pemberian penghargaan atas hasil kerja keras, yang menunjukkan sejauh mana usaha pegawai dihargai dan diakui oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusinya.
- d. Kesempatan untuk berkembang, yaitu peluang yang diberikan organisasi bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengembangan karier melalui pengalaman kerja.
- e. Kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, yaitu mencakup kenyamanan, keamanan, serta suasana kerja yang positif dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil kajian atau riset yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan topik atau permasalahan yang sedang diteliti saat ini. Studi-studi tersebut berfungsi sebagai landasan konseptual serta referensi ilmiah yang memperkuat arah penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti terdahulu dapat berbentuk karya ilmiah seperti jurnal, artikel, buku, maupun laporan penelitian lain yang telah dipublikasikan, dan memiliki kontribusi penting terhadap pengembangan pengetahuan serta pemahaman dalam bidang yang relevan.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Ruth Anatasia Siregar (2021)	Hubungan <i>Burnout</i> Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RS TK IV Ciremai Cimahi	Independen - <i>Burnout</i> Dependen -Motivasi kerja	Terdapat hubungan negatif signifikan. Semakin tinggi <i>burnout</i> , semakin rendah motivasi kerja.
2.	Maria Agustiana Br Purba, Donal Nababan dan Jasmen Manurung (2021)	Analisis Hubungan <i>Burnout</i> , Motivasi, Dukungan Sosial, Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Petugas IGD RS Tk II Putri Hujau Medan	Independen - <i>Burnout</i> -Motivasi -Dukungan sosial -Beban kerja Dependen -Kinerja	<i>burnout</i> dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan.
3.	Luh Gede Ratna Mahayuni dan I Gusti Ayu (2023)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Denpasar	Independen - <i>Burnout</i> Dependen -Kinerja pegawai	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami <i>burnout</i> cenderung menurun produktivitas, kehilangan semangat, serta menunjukkan penurunan tanggung jawab

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpun dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
				terhadap pekerjaan.
4.	Dimas Rizky Saputra, Sancka Stella G. Sihura dan Weslei Daeli (2020)	Hubungan Work Engagement Dan Beban Kerja Dengan <i>Burnout</i> Para Perawat Di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan	Independen -Work engagement, -Beban kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Work engagement menurunkan <i>burnout</i> , beban kerja tinggi meningkatkan <i>burnout</i> .
5.	Peni Pujiarti dan Lia Indeastia (2022)	Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap <i>Burnout</i> .	Independen -Lama kerja -Beban kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Ditemukan bahwa lama kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat <i>burnout</i> perawat. Pegawai dengan masa kerja lebih lama dan beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih besar.
6.	Yanti Rizki Sustriawati, Sulaimah dan Santi Nururly (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karang Baru,	Independen - Stres kerja -Motivasi kerja Dependen -kinerja	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
		Lombok Timur.		berpengaruh positif dan signifikan.
7.	Marlina Sitompul dan Nurmala Sari (2023)	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Medan Tuntungan	Independen -stres kerja Dependen -Motivasi kerja	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas.
8.	Itniwarda ni dan Afriyeni (2024)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Independen -Konflik kerja -Stres kerja Dependen -Kinerja pegawai	Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
9.	Pingkan Emmy dan Johanis R. Wanma (2024)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua	Independen -stres kerja -motivasi kerja Dependen -kinerja pegawai	Stres kerja dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja artinya pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi berdampak positif.
10.	Indah Leona Gusti, Nurhayati dan Ida Nirwana	Pengaruh Kemampuan Individu Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Pegawai	Independen -kemampuan individu -Stres kerja Dependen	Stres kerja terbukti mempengaruhi prestasi kerja pegawai, semakin tinggi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Universitas Islam Indragiri

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

Plagiarisme hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
	(2023)	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Pemerintah Kota Solok.	-Prestasi kerja	tingkat stres kerja, prestasi kerja cenderung menurun.
11.	Imat Hidayat Sutopo dan Yuditiyo Prasetiawan (2022)	Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami <i>Burnout</i> Di RSUD Sukoharjo	Independen -Motivasi kerja Dependen - <i>Burnout</i>	Pegawai yang memiliki motivasi tinggi lebih mampu mengendalikan tekanan kerja dan menghindari kelelahan emosional.
12.	Indra Hary Tri Setyawan dan Pahlawan syah Harapan (2019)	Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara.	Independen -karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Dependen -Motivasi kerja	Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja kemudian berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13.	Nurul Ulya dan Aisyah Mutia Rahmah (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di LAZNAS Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat.	Independen -Motivasi kerja Dependen -Kinerja pegawai	Terhadap pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
14.	Peter Rajagukguk dan Martinus Wahyu Purnomo (2022)	Sistem Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Victory Chinglih Indonesia Kab. Tangerang.	Independen -Motivasi kerja -Komitmen organisasi Dependen -Kinerja karyawan	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Muhammad Tohir Hidayat, Mukmin Suryatni dan Zainal Abidin (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Pegawai Kemenag Kab. Lombok Barat	Independen -Motivasi kerja -Budaya organisasi Dependen Kompetensi pegawai	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Sumber : Hasil Data yang diolah 2025

C. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh antara *Burnout* Terhadap Motivasi Kerja

Burnout merupakan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam waktu lama serta lingkungan kerja yang menuntut. Kondisi ini tidak hanya mengurangi energi dan semangat seseorang, tetapi juga mempengaruhi kemampuan berpikir dan kestabilan emosional yang berperan penting dalam menjaga motivasi kerja. *Burnout* umumnya muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk beradaptasi, sehingga menimbulkan rasa lelah yang berlebihan dan perasaan tidak berdaya terhadap tugas yang dijalankan.



Menurut Tambuwan dan Sahrani (2023) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa motivasi kerja yang kuat diperlukan untuk menurunkan gejala *burnout*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara *burnout* dan motivasi kerja, di mana karyawan dengan motivasi tinggi lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan dan menghindari gejala kelelahan emosional. Sebaliknya, ketika tingkat *burnout* meningkat, semangat dan keinginan untuk beradaptasi akan menurun karena hilangnya dorongan dari dalam diri individu.

Temuan serupa diungkapkan oleh Syahputra dan Ikham (2024) menyatakan bahwa *burnout* tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kelelahan emosional dapat mengurangi semangat serta inisiatif dalam bekerja. Pernyataan ini memperkuat bahwa *burnout* memiliki dampak negatif terhadap aspek psikologis individu, khususnya pada penurunan motivasi kerja. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung merasakan kejenuhan, kehilangan makna dalam pekerjaannya, dan tidak berupaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh antara Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berbagai penelitian menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020), stres kerja memengaruhi motivasi sekaligus kinerja karyawan. Peningkatan tingkat stres kerja dapat menyebabkan motivasi menurun karena beban kerja yang tinggi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mengurangi semangat bekerja. Temuan serupa juga

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



dijelaskan oleh Tapaktuan et al. (2025) menyatakan bahwa stres kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2024) menunjukkan adanya hubungan yang erat antara stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi penting agar motivasi dan semangat kerja karyawan tetap terjaga.

3. Pengaruh antara *Burnout* dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berbagai studi menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di sektor kesehatan di Indonesia menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan *burnout* dengan motivasi kerja, baik secara terpisah maupun secara simultan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional akibat *burnout* dan tekanan pekerjaan yang tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, yang berdampak pada menurunnya semangat serta kinerja mereka (Yuninda 2025). Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* dan stres kerja tidak hanya memengaruhi karyawan secara individu, tetapi juga secara bersama-sama memengaruhi kemampuan mereka untuk tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas.



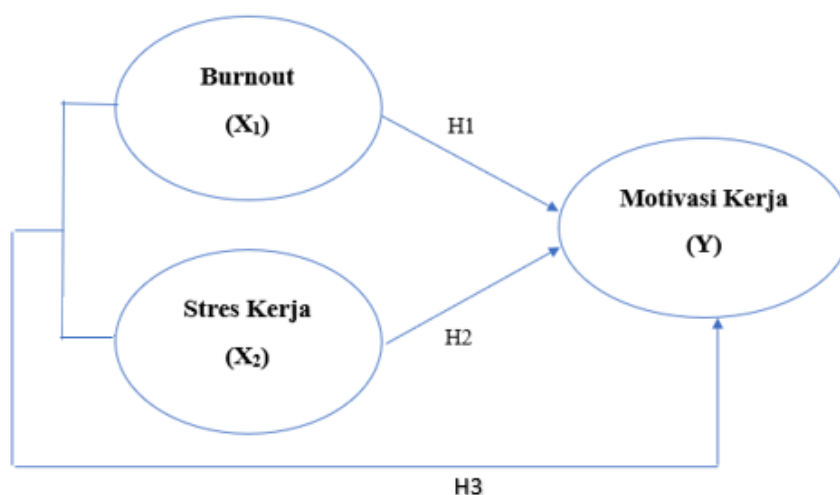
Selain itu, penelitian lain juga menguatkan hasil ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi tekanan pekerjaan tinggi bersamaan dengan kelelahan fisik dan emosional cenderung mengalami penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja dan pencegahan *burnout* menjadi langkah penting bagi organisasi agar motivasi kerja tetap terjaga dan kinerja karyawan dapat optimal (Kurniawati and Susena 2024; Syahputra and Ikhrum 2024).

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan landasan konseptual yang digunakan peneliti untuk menggambarkan keterkaitan antara variabel, teori, dan konsep yang relevan dengan topik penelitian. Melalui kerangka ini, peneliti dapat menata alur logika berpikir secara sistematis agar arah penelitian menjadi jelas dan terfokus. Menurut Sugiyono (2019), kerangka berpikir berperan sebagai penghubung antara teori umum dengan fakta empiris, sehingga membantu peneliti menjelaskan hubungan antar unsur penelitian dan memahami fenomena yang dikaji secara menyeluruh.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dan stres kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat motivasi kerja pegawai. *Burnout* yang ditandai oleh kelelahan emosional, kehilangan semangat, dan berkurangnya pencapaian pribadi terbukti menurunkan dorongan kerja individu. Penelitian Diah, Siregar, dan Saputri (2021) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja perawat, di mana semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin rendah motivasi kerja yang

dirasakan. Menurut Sugiarto dan Nanda (2020) tekanan dan beban kerja berlebih menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

(Sumber: Maslach dan Robbins, 2016)

E. Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian. Dalam hal ini rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Meskipun demikian, jawaban yang baru diberikan tidak didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, tetapi didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan rumusan masalah dan uraian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga *Burnout* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

H2 : Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Tembilaan Hulu.

H3 : Diduga *Burnout* dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Puskesmas Tembilaan Hulu.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa pun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan menarik kesimpulan. Penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

1. Variabel independen atau variabel bebas

Menurut Sugiyono (2019) Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* (X1) dan Stres Kerja (X2).

2. Variabel dependen atau variabel terikat

Menurut Sugiyono (2019) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

3. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional menjelaskan bagaimana setiap variabel didefinisikan dan diukur secara empiris berdasarkan indikator-indikator



tertentu, sehingga dapat diamati dan dianalisis secara objektif.

Tabel 2. 2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item	Skala
1.	Burnout (X1)	Burnout merupakan kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. (Schaufeli, Desart, dan De Witte 2020)	Kelelahan	1-2	Ordinal
			Jarak mental	3-4	Ordinal
			Gangguan kognitif	5-6	Ordinal
			Gangguan emosional	7-8	Ordinal
			Distress psikologis	9-10	Ordinal
2.	Stres Kerja (X2)	Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, sehingga mengganggu keseimbangan fisik dan mental (Ekawarna 2018)	Beban kerja berlebihan	1-2	Ordinal
			Tekanan waktu	3-4	Ordinal
			Konflik peran dan tanggung jawab	5-6	Ordinal
			Kurangnya dukungan sosial	7-8	Ordinal
			Reaksi emosional negatif	9-10	Ordinal
3.	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menuntun seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi melalui kinerja optimal. (Suryani 2018)	Kebutuhan berprestasi	1-2	Ordinal
			Tanggung jawab terhadap tugas	3-4	Ordinal
			Penghargaan atas hasil kerja	5-6	Ordinal
			Kesempatan berkembang	7-8	Ordinal
			Kondisi dan lingkungan kerja	9-10	Ordinal

Sumber Data :Data diolah peneliti 2025



4. Indikator Penelitian

Indikator penelitian merupakan unsur yang memberikan petunjuk atau keterangan terhadap suatu variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ilmiah, indikator berfungsi sebagai ukuran yang digunakan untuk menunjukkan atau menggambarkan atribut serta karakteristik dari fenomena yang diamati. Melalui indikator, peneliti dapat mengamati adanya perubahan, perkembangan, maupun perbedaan yang terjadi pada variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas *Burnout* (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y).