

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN RITME SINGKADIAN
TERHADAP *BURNOUT DRIVER* PT. MANGGALA BANUA**

PUTRA KOTABARU



Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

HELPINA MAULIA

NIM: 1710312320018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

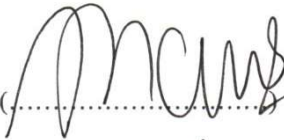
2023

**LEMBAR PENGESAHAN UNIVERSITAS
LAMBUNG MANGKURAT FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
BANJARMASIN**

Nama : Helpina Maulia
NIM : 1710312320018
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN RITME
SIRKADIAN TERHADAP *BURNOUT DRIVER* PT.
MANGGALA BANUA PUTRA KOTABARU
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ujian Dilaksanakan : 05 April 2023

Tim Penguji


Pembimbing : Maya Sari Dewi, S.Sos, MM

(.....)

Penguji I : Ahmad Rifani, SE, MM

(.....)

Penguji II : Wimby Wandary, SE, MM

(.....)

LEMBAR LEGALITAS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN RITME SIRKADIAN TERHADAP
BURNOUT DRIVER PT. MANGGALA BANUA PUTRA KOTABARU**


Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

HELPINA MAULIA
NIM. 1710312320018


Telah dipertahankan didepan Tim Penguji tanggal 05 April 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima


Pembimbing


Maya Sari Dewi, S.Sos, MM
NIP. 197708202003122003


Penguji I


Ahmad Rifani, SE, MM
NIP. 197807052003121002

Penguji II


Winby Wandary, SE, MM
NIP. 197807052003121002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

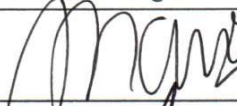


Dr. RR YULIANTI PRIHATININGRUM, SE, M.Si
NIP. 19730727001122001

BERITA ACARA PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Berdasarkan hasil ujian skripsi yang telah dilaksanakan oleh mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat:

Nama : Helpina Maulia
NIM : 1710312320018
Hari, Tanggal Ujian : Rabu, 05 April 2023
Waktu Ujian : 14.00
Tempat : Ruang Ujian 1

Dengan ini telah melakukan perbaikan ujian skripsi berdasarkan saran Tim Penguji:

No	Nama Tim Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Maya Sari Dewi, S.Sos, MM	Pembimbing	
2	Ahmad Rifani, SE, MM	Penguji I	
3	Wimby Wandary, SE, MM	Penguji II	

Demikian berita acara perbaikan ujian skripsi yang telah mendapatkan persetujuan dari tim penguji.

Banjarmasin, 24 Mei 2023

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

Dr. RR Yulianti Prihatiningriem, SE, M.Si
NIP. 197307272001122001



Mahasiswa,


Helpina Maulia
NIM. 1710312320018

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian yang telah saya lakukan. Segala kutipan dan bantuan dari berbagai sumber telah diungkapkan sebagaimana mestinya. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima akibat hukum dari ketidakbenaran pernyataan tersebut.

Banjarmasin, 27 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



HELPINA MAULIA
NIM. 1710312320018

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Ritme Sirkadian Terhadap *Burnout Driver* PT. Manggala Banua Putra Kotabaru”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Atma Hayat, Drs. Ec., M.Si., Ak., CA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
2. Ibu Dr. Raden Roro Yulianti Prihatiningrum, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
3. Bapak Akhid Yulianto, SE, M.Sc (Log) selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
4. Ibu Maya Sari Dewi, S.Sos, MSE selaku dosen pembimbing yang telah memberikan semangat dan dukungan serta meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Ahmad Rifani, SE, MM dan Ibu Wimby Wandary, SE, MM selaku Dosen Penguji I dan II yang telah memberikan kritik, saran, arahan, dan dukungan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu, memberikan bimbingan dan ilmu selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
7. Kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan luar biasa serta semua pihak yang telah mendukung penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya dan membalas semua amal kebaikan mereka. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh untuk dikatakan sempurna, karena terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis menerima dengan senang hati segala kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang berkepentingan.

Banjarmasin, 27 Maret 2023

Penulis,

Helpina Maulia

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Burnout</i>	9
2.1.2 Beban kerja	14
2.1.3 Ritme Sirkadian.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i>	25
2.4 Pengaruh Ritme Sirkadian Terhadap <i>Burnout</i>	25

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	27
3.1 Kerangka Konseptual	27
3.2 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB IV METODE PENELITIAN	29
4.1 Ruang Lingkup Penelitian	29
4.2 Jenis Penelitian.....	29
4.3 Tempat/ Lokasi Penelitian.....	30
4.4 Unit Analisis	30
4.5 Populasi dan Sampel	30
4.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	30
4.7 Teknik Pengumpulan Data	32
4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	32
4.9 Teknik Analisis Data.....	33
4.9.1 Uji Asumsi Klasik	34
4.9.2 Analisis Model Regresi.....	36
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
5.2 Karakteristik Responden	48
5.2.1 Umur Responden.....	49
5.2.2 Status Perkawinan	49
5.2.3 Pendidikan Responden	50

5.2.4 Masa Kerja Responden.....	51
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	51
5.3.1 Variabel Beban Kerja (X_1).....	51
5.3.2 Variabel Ritme Sirkadian (X_2).....	54
5.3.1 Variabel <i>Burnout</i> (Y).....	58
5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	61
5.4.1 Uji Validitas.....	61
5.4.2 Uji Reliabilitas	63
5.5 Analisis Data.....	64
5.5.1 Uji Asumsi Klasik	64
5.5.2 Analisis Model Regresi.....	67
5.6 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	70
5.6.1 Uji Koefisien Determinasi	70
5.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
5.8.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i>	72
5.8.2 Pengaruh Ritme Sirkadian Terhadap <i>Burnout</i>	73
5.9 Implikasi Hasil Penelitian.....	74
5.9.1 Implikasi Teoritis	74
5.9.2 Implikasi Praktis.....	75
5.9.3 Keterbatasan Penelitian	76

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	78
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengiriman pasokan BBM dari PT. Manggala Banua Putra ke beberapa Pertamina di Kotabaru periode bulan Januari – Agustus 2021	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4. 1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4. 2 Klasifikasi Koefisien Korelasi	38
Tabel 5. 1 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur	49
Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Status Perkawinan.....	49
Tabel 5. 3 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan.....	50
Tabel 5. 4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Masa Kerja	51
Tabel 5. 5 Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja	52
Tabel 5. 6 Deskripsi Statistik Variabel Ritme Sirkadian	55
Tabel 5. 7 Deskripsi Statistik Variabel <i>Burnout</i>	58
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1).....	62
Tabel 5. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Ritme Sirkadian (X_2).....	62
Tabel 5. 10 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Burnout</i> (Y).....	63
Tabel 5. 11 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5. 12 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 5. 13 Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF	66
Tabel 5. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 5. 15 Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 5. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual.....	27
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam menjalankan fungsinya memerlukan peran dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia hendaknya diatur sedemikian rupa agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Pengaturan ini disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dalam proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu tidak mudah, tak jarang ditemukan dalam sebuah organisasi pengelolaan manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. terdapat resiko yang muncul akibat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tidak baik. Selain akan berdampak pada perusahaan, proses manajemen sumber daya manusia yang kurang baik juga akan berdampak pada para karyawan khususnya karyawan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti para *driver*.

Menurut Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan RI (2015), sejak tahun 2010 hingga 2014 jumlah kecelakaan lalu lintas mobil beban mengalami rata-rata pertumbuhan 0,50% pertahunnya. Berdasarkan Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) (Handayani, 2016), kecelakaan lalu lintas yang sering terjadi disebabkan oleh pengemudi yang kelelahan sehingga kurang mampu untuk bereaksi dengan cepat apabila dalam saat situasi genting sehingga kelelahan dapat menyumbang lebih dari 25% kecelakaan. Aspek kelelahan atau kondisi stress para karyawan sering disebut dengan *burnout* yaitu kondisi dimana para karyawan benar-benar lelah baik secara fisik maupun mental. Gejala ini dapat memunculkan perasaan emosional berupa

stress yang berakibat pada tidak tercapainya tujuan terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan Freudenberg, seorang psikiater di New York pada tahun 1974 (Priansa, 2017, p. 257). Sebagai seorang psikiater, Freudenberg membagi *burnout* menjadi 3 bagian, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *decreased sense of accomplishment* (Nagoski, 2019). Herbert Freudenberger dalam (Priansa, 2017, p. 258) menggambarkan seseorang yang mengalami *burnout* seperti gedung yang terbakar habis, dimana ketika dilihat dari luar tampak utuh tapi didalamnya kosong dan penuh dengan masalah. Griffin dalam (Priansa, 2017, p. 260) menambahkan *burnout* adalah perasaan letih secara fisik maupun mental yang muncul saat seseorang mengalami stress yang sangat parah dalam jangka waktu yang lama.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi agar tetap mempertahankan kinerja terbaik para karyawannya, namun terkadang organisasi perusahaan melupakan hal tersebut sehingga para karyawan mengalami *burnout* berkepanjangan. Hal ini digambarkan dengan perilaku karyawan yang kurang bersemangat, apatis, emosional, dan bosan. Kondisi seperti inilah yang tampak pada salah satu perusahaan penyuplai BBM yaitu PT. Manggala Banua Putra.

PT. Manggala Banua Putra (MBP) bergerak dalam bidang penyaluran BBM yang dimana dimaksudkan PT. Manggala Banua Putra adalah salah satu mitra kerja atau kontraktor dari PT. Pertamina (Persero) untuk penyaluran ke SPBU yang membutuhkan. Sebagai perusahaan penyuplai BBM tentunya PT.

Manggala sangat memerlukan kinerja yang baik dari para *driver* sebagai penggerak utama operasional perusahaan mereka.

Dari hasil wawancara pra-penelitian penulis kepada beberapa *driver* PT. MBP yang menyatakan bahwa mereka merasa tertekan dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang, sehingga tidak lagi merasa bersemangat ketika menjalankan tugas yang berakibat pada kondisi dimana mereka merasa jenuh dan mencari berbagai alasan untuk tidak mengerjakan apa yang ditugaskan perusahaan. Fenomena *burnout* pada *driver* PT. Manggala Banua Putra dapat dilihat dari semakin banyaknya para *driver* yang mangkir dari tugas atau tidak berhadir untuk menjalankan tugas.

Selain kondisi tersebut, fenomena *burnout* para *driver* PT. Manggala Banua Putra juga kelihatan berdasarkan data dari wawancara kepada HRD perusahaan, kecelakaan kerja pada PT. Manggala Banua Putra pada tahun 2021 didapati bahwa kurang lebih 80% diakibatkan oleh faktor kesalahan *driver* dan hanya 20% yang diakibatkan oleh kerusakan sarana/prasarana pada saat mengemudi. Dengan banyaknya angka kecelakaan yang diakibatkan oleh kesalahan para *driver* didapati kondisi *driver* yang mengantuk, kondisi badan yang lelah hingga pusing yang dirasakan ketika sedang menjalankan tugas.

Burnout karyawan disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan. Mangkunegara (2013:158) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan *burnout* karyawan. Hal inilah yang tampak pada perusahaan PT. Manggala Banua Putra.

Tabel 1. 1
Pengiriman pasokan BBM dari PT. Manggala Banua Putra ke beberapa Pertamina di Kotabaru periode bulan Januari – Agustus 2021

Bulan	Pengiriman BBM (dalam tangki)	Peningkatan/ penurunan (dalam tangki)
Januari	80	0
Februari	82	2
Maret	82	0
April	83	1
Mei	84	1
Juni	88	4
Juli	91	3
Agustus	103	12

Sumber data: PT. Manggala Banua Putra, September 2021

Pertumbuhan perusahaan PT. Manggala Banua Putra dari tahun ke tahun membuat kebutuhan terhadap suplai BBM dari mitra kerja semakin bertambah. Berdasarkan Tabel 1.1, permintaan pengiriman suplai BBM dari PT. Manggala Banua Putra setiap bulannya meningkat. Bulan Agustus permintaan penyuplaian BBM dari mitra kerja mencapai lebih dari 100 tangki dengan peningkatan permintaan sebesar 12 tangki dari bulan sebelumnya. Hal ini membuat beban kerja para *driver* dari PT. Manggala Banua Putra bertambah yang mengakibatkan waktu istirahat mereka berkurang. Kondisi seperti ini menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* pada *driver* PT. Manggala Banua Putra.

Pada PT. Manggala Banua Putra didapati bahwa beban kerja para *driver* yang berlebihan. Selain itu para *driver* harus menjalankan tugas mereka dengan waktu tempuh yang sangat lama. Terhitung mulai dari pengambilan BBM dari Kota Banjarmasin yang dihitung dari kabupaten Kotabaru kurang lebih memakan waktu 9 jam. Setelah itu para *driver* harus mengantarkan kembali ke kabupaten Kotabaru dengan waktu tempuh yang sama yaitu 9 jam. Ketika sudah sampai di kabupaten Kotabaru, para *driver* harus langsung mengantarkan ke beberapa

kecamatan atau desa tempat pengantaran BBM terakhir. Hal tersebut kurang lebih memakan waktu berjam-jam, segala resiko mungkin saja dihadapi dari kemacetan, kondisi jalan yang kurang baik, hingga faktor kerusakan dari mobil tangki yang mereka bawa. Hal itulah yang membuat para *driver* PT. Manggala Banua Putra merasa sangat lelah dan mengalami *burnout*.

Dari wawancara pra penelitian dengan beberapa *driver* mereka mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan membuat mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk *off* atau cuti. Mereka diharuskan bekerja lebih dari jam kerja biasanya sehingga waktu istirahat mereka menjadi berkurang. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab terjadinya *burnout* pada *driver* PT. Manggala Banua Putra.

Selain aspek beban kerja, hal lain yang diduga menjadi penyebab terjadinya *burnout* pada *driver* PT. Manggala Banua Putra yaitu *circadian rhythm* atau ritme sirkadian. Ritme sirkadian adalah proses internal dalam tubuh yang mengatur siklus bangun dan tidur seseorang dalam sehari selama 24 jam. Menurut Williamson et all (2011) kelelahan hingga *burnout* khususnya pada *driver* dipengaruhi oleh ritme sirkadian. Irama ritme sirkadian bagi para *driver* sangatlah penting, dikarenakan pekerjaan mereka yang membutuhkan waktu lama untuk fokus ketika mengemudi juga mengharuskan mereka untuk beristirahat dan tidur yang cukup agar kinerja mereka maksimal.

Dalam kasus *burnout driver* PT. Manggala Banua Putra, para *driver* sering diminta untuk mengantarkan suplai BBM diluar jam kerja mereka ketika permintaan suplai BBM meningkat. Kondisi ini mengakibatkan gangguan pada ritme sirkadian yang sudah terbentuk pada diri mereka. Ritme sirkadian akan

kembali beradaptasi pada jam kerja yang berlebih dari biasanya. Kondisi ritme sirkadian para *driver* PT. Manggala Banua Putra yang kurang baik ini, diduga sebagai penyebab para *driver* mengalami kelelahan kerja hingga *burnout*.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yang diduga menjadi penyebab terjadinya *burnout driver* PT. Manggala Banua Putra yaitu beban kerja dan ritme sirkadian. Hal ini didukung oleh penelitian terkait dari Romadhoni, Asmony, & Suryatni (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan di Kota Mataram” yang menunjukkan hasil dimana variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi *burnout*. Penelitian lain Azizul (2020) dengan judul “Analisis Faktor Resiko Tingkat Kelelahan Sopir Bus Rapid Transit Trans Jateng Penyebab Kecelakaan Lalu Lintas” dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan pengaruh pribadi yang didalamnya terdapat indikator ritme sirkadian terhadap kelelahan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja dan Ritme Sirkadian terhadap *Burnout driver* PT. Manggala Banua Putra Kotabaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penilaian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout driver* PT Manggala Banua Putra Kotabaru?

2. Apakah Ritme Sirkadian berpengaruh terhadap *burnout driver* PT Manggala Banua Putra Kotabaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout driver* PT Manggala Banua Putra Kotabaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh Ritme Sirkadian terhadap *burnout driver* PT Manggala Banua Putra Kotabaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai beban kerja, Ritme Sirkadian dan *burnout driver*. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan rujukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk PT Manggala Banua Putra Kotabaru dalam membuat kebijakan yang berhubungan tentang beban kerja yang diberikan kepada karyawannya dan memperhatikan Ritme Sirkadian karyawan agar mereka tidak mengalami *burnout* berkelanjutan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I. PENDAHULUAN

Memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Memuat tentang tinjauan pustaka teori yang relevan yang terkait dengan judul penelitian dan tinjauan pustaka terdahulu.

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Memuat tentang bagan kerangka konseptual tentang penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta dengan alasannya, ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, lokasi, unit analisis, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Memuat penjelasan tentang hasil penelitian, yang kemudian diinterpretasikan sesuai dengan hasil pengolahan data, sehingga dapat menjawab (verifikasi) atas rumusan masalah dan hipotesis penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Memuat kesimpulan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan, memberikan saran atas penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Burnout*

2.1.1.1 Definisi *Burnout*

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan Freudenberg, seorang psikiater di New York pada tahun 1974 (Priansa, 2017, p. 257). Sebagai seorang psikiater, Freudenberg membagi *burnout* menjadi 3 bagian, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *decreased sense of accomplishment* (Nagoski, 2019). Sedangkan menurut Maslach (Priansa, 2017, p. 259) menyatakan bahwa *burnout* merupakan keadaan individu dengan ketegangan emosional dalam bekerja sehingga menarik diri dan menghindari untuk terlibat. Griffin (Priansa, 2017, p. 260) menambahkan *burnout* adalah perasaan letih secara fisik maupun mental yang muncul saat seseorang mengalami stress yang sangat parah dalam jangka waktu yang lama.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan fisik maupun mental yang diakibatkan oleh ketegangan emosional dalam bekerja dan stress yang berlangsung lama dan tidak teratasi.

2.1.1.2 Indikator *Burnout*

Indikator *burnout* menurut Priansa (2017, p. 273) adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik merupakan kondisi penurunan efisiensi pada saat melaksanakan suatu pekerjaan dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan

fisik tubuh manusia untuk melanjutkan kegiatan berikutnya. Kondisi ini dapat terlihat dari perilaku seseorang yang susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, dan merasa adanya anggota tubuh yang sakit.

2. Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional adalah kelelahan berhubungan dengan perasaan seseorang yang disebabkan hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri sehingga terkurasnya sumber-sumber emosi. Kondisi ini dapat terlihat dari perilaku seseorang yang depresi, mudah marah dan cepat tersinggung.

3. Kelelahan Mental

Kelelahan mental merupakan keadaan gangguan psikologis yang disebabkan oleh stress berkepanjangan yang tidak kunjung diobati. Kondisi ini dapat terlihat dari perilaku seseorang yang bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.

4. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri

Kondisi dimana kurangnya penghargaan terhadap diri sendiri, mereka merasa tidak mampu untuk menyelesaikan sesuatu yang berperan penting untuk pengembangan diri. Kondisi ini dapat terlihat dari perilaku seseorang yang tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri

5. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan wujud perilaku dimana seseorang merasa terpisah dengan pikiran, perasaan dan dirinya sendiri atau merasa terputus

dengan lingkungan sekitar. Kondisi depersonalisasi dapat terlihat dari seseorang yang seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang disekitarnya.

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini digunakan indikator dari priansa, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri, dan depersonalisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Menurut Maslach & Leiter (Priansa, 2017, p. 266) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, diantaranya:

1. Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Biasanya *Burnout* terjadi akibat dari pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks.

2. Kekurangan Kontrol

Kontrol merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat keputusan dalam menggunakan sumber daya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

3. Ketidacukupan Upah

Upah tentunya menjadi tujuan utama para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya

dapat menghasilkan imbalan berupa uang, prestige, dan keamanan. Upah yang tidak seimbang dengan tanggung jawab yang dijalankan karyawan akan membuat mereka mudah terkena *burnout*.

4. Perselisihan Antar Komunitas

Perselisihan antar komunitas di tempat kerja dapat memicu *burnout*, seperti konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial yang kurang, perasaan terisolasi ketika di tempat kerja, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

5. Tidak Adanya Kejujuran / Keadilan

Tidak adanya kejujuran atau keadilan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi karyawan mengalami *burnout*, dengan menunjukkan sikap tidak akan mudah mempercayai atasan maupun sesama karyawan.

6. Nilai Konflik

Nilai konflik merupakan benturan antara nilai pribadi dari para karyawan yang bertentangan dengan pekerjaan mereka.

Faktor yang menjadi penyebab seseorang mengalami kelelahan kerja atau *burnout* menurut Nurjannah (2014) adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis adalah konflik yang mengakibatkan stress yang berkepanjangan ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.

2. Intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental.

Burnout akan terjadi pada karyawan yang mendapat tugas berlebihan sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mereka

menyelesaikannya. Selain itu, pekerjaan yang lebih kompleks akan mudah membuat seseorang merasa *burnout*.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar yang berhubungan langsung dengan karyawan pada saat bekerja. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan iklim kerja, penerangan, kebisingan, getaran, dan lain sebagainya

4. Problem fisik

Adanya masalah terkait kondisi fisik para karyawan seperti tanggungjawab yang terlalu berat untuk karyawan, kekhawatiran akan pencapaian tujuan yang tidak tercapai membuat karyawan akan cepat merasa lelah dan *burnout*

5. Kenyerian dan kondisi kesehatan.

Kesehatan karyawan menjadi faktor yang sangat mudah terlihat apabila karyawan tersebut merasakan kelelahan. Kondisi kesehatan karyawan yang kurang baik akan membuat mereka mudah merasakan sakit dan tidak bersemangat ketika menjalankan sebuah tugas

6. *Circadian rhythm*.

Ritme sirkadian merupakan ritme tubuh individu yang mengatur kapan harus tidur dan beraktivitas dalam satu hari selama 24 jam.

7. Nutrisi

Manusia sangat membutuhkan nutrisi pada saat makan untuk membentuk energi pada tubuh. Kekurangan nutrisi akan menyebabkan manusia kehilangan energi mereka yang bisa menyebabkan kelelahan ketika bekerja.