

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja, seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan karyawan, yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Edwin B. Flippo, Pigor dan Myres dalam Adi Setya Rahardjo (Adi Setya Rahardjo, 2022) mengemukakan bahwa fungsi personalia bertujuan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi, serta menekankan pentingnya pengembangan potensi karyawan agar mereka merasa puas dan memberikan usaha terbaik. Secara lebih luas, manajemen sumber daya manusia adalah proses menyatukan kebutuhan individu dan organisasi guna menciptakan kerja sama yang harmonis, sekaligus memastikan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai sasaran organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sejalan dengan fungsi manajemen umum, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan dalam (Silaen et al., 2022), meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*): Melakukan perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar kebutuhan organisasi terpenuhi dalam rangka mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): Menyusun struktur organisasi yang jelas dengan mendesain hubungan antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan.
3. Pengarahan (*Directing*): Mengarahkan karyawan agar bekerja sama secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*): Mengawasi agar karyawan mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*): Melakukan proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
6. Pengembangan (*Development*): Meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui berbagai pelatihan dan pendidikan.
7. Kompensasi (*Compensation*): Memberikan imbalan berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi.
8. Pengintegrasian (*Integration*): Menciptakan sinergi antara kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar terjalin kerja sama yang saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*): Menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerja hingga

pensiun, melalui program kesejahteraan yang memenuhi kebutuhan mereka.

10. Kedisiplinan (*Discipline*): Membentuk kesadaran dan keinginan untuk mematuhi aturan organisasi serta norma-norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*): Mengakhiri hubungan kerja karena berbagai alasan, seperti keinginan karyawan, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak, pensiun, atau sebab lainnya.

3. ***Burnout***

Burnout merupakan keadaan tekanan psikologis yang dialami oleh seorang karyawan sesudah bekerja dalam kurun waktu tertentu. Seseorang yang mengalami stres kerja akan merasa kelelahan secara emosional dan memiliki motivasi kerja yang rendah, seperti yang diungkapkan. Individu yang menghadapi tekanan tinggi secara rutin seringkali merasa lemah, putus asa, dan mengalami kelelahan emosional yang berkepanjangan, yang akhirnya dapat menyebabkan mereka kehilangan motivasi untuk mencoba lagi Harsuko dalam (Bisara, 2023).

Burnout tidak hanya dihadapi oleh mereka yang bekerja berjam – jam atau berkuat dengan banyak pekerjaan dalam satu waktu—meskipun hal ini juga menjadi salah dua dari alasan seseorang mengalami *Burnout*—tetapi, depresi dan sinisme menjadi ciri – ciri *Burnout* yang paling sering terjadi, terutama saat seseorang tidak dapat mengontrol diri dalam menghadapi jumlah pekerjaan yang banyak, entah itu pekerjaan rumah atau pekerjaan

kantor, atau diminta untuk menyelesaikan tugas – tugas yang di luar kemampuannya.

Burnout juga merupakan respon seseorang terhadap stres kronis yang dialaminya di tempat kerja, yang secara perlahan berkembang dan dapat menjadi masalah serius yang berujung pada perubahan kondisi kesehatan. Jika dilihat dari sudut pandang psikologis, *Burnout* menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, pengguna, dan peran profesional itu sendiri. Meskipun hal ini bukanlah masalah individu, tetapi konsekuensi yang dihadapi dari aktivitas kerja itu sendiri Bouzadalam (Rizky, 2022)

4. **Karakteristik *Burnout***

Terdapat penelitian mengenai *Burnout* yang mengemukakan bahwa *Burnout* didasarkan pada teori tentang stres kerja, dan model tuntutan pekerjaan kondisi sosial dan organisasi merupakan korelasi paling utama mengenai *Burnout* di tempat kerja. Setidaknya terdapat 6 area karakteristik pekerja yang dapat mempengaruhi tingkat *Burnout* seseorang (Maslach, 2015) :

1. Kurang kontrol (*lack of control*), dimana adanya korelasi kuat antara kurangnya kontrol di tempat kerja dengan tingkat *Burnout* seseorang yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang diberi ruang lebih luas untuk mengendalikan kontrol atas pekerjaan yang dilakukannya dapat efektif, maka akan berdampak positif terhadap keadaan psikologis karyawan sehingga mengurangi *Burnout*.

2. Konflik nilai (*values conflict*), dimana terdapat perbedaan antara nilai – nilai inti seseorang dengan nilai – nilai inti organisasi, sehingga seseorang merasa terjebak di situasi antara apakah harus melakukan pekerjaan yang ia inginkan atau melakukan pekerjaan yang harus ia lakukan.
3. Imbalan tidak memadai (*insufficient reward*), dimana biasanya *Burnout* dapat terjadi ketika seseorang kurang mendapatkan imbalan yang sesuai di tempat kerja (baik berupa pengakuan, penghargaan, keuntungan finansial maupun sosial). Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa dihargai dan diremehkan oleh pihak otoritas dan tidak dianggap bernilai.
4. Beban kerja (*work overload*), dimana beban kerja yang berlebih di luar kapasitas akan menyebabkan seseorang merasa terdesak dan berkurangnya kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Akibatnya, seseorang kesulitan mengumpulkan energi kembali untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya karena kurangnya waktu istirahat yang didapatkan.
5. Ketidakadilan (*unfairness*), dimana perasaan ini muncul akibat seseorang merasa diperlakukan tidak adil dan tidak terhormat oleh orang lain, sehingga menyebabkan rasa marah dan ketidakstabilan emosi yang berujung pada *Burnout*.
6. Perpecahan komunitas (*breakdown of community*), yaitu suatu kondisi dimana seseorang merasa adanya interaksi yang tidak sehat atau

berada di tengah konflik dengan rekan kerja satu komunitasnya. Hal ini dapat menimbulkan perpecahan karena kurangnya kepercayaan atau konflik yang belum terselesaikan.

5. **Indikator *Burnout***

Terdapat 4 (empat) indikator dari *Burnout* menurut Baron & Greenberg (dalam Chairina. R, 2019:52), yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*),
yaitu keadaan dimana energi seseorang tidak mencukup karena merasa lelah berkepanjangan dan mengalami ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, *insomnia*, dan perubahan nafsu makan sehingga hal ini menyebabkan berkurangnya semangat bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

2. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*),
yaitu suatu keadaan kondisi *Burnout* yang ditandai berkurangnya emosi dan perhatian, kepercayaan, minat dan antusiasme. Biasanya, orang yang pernah mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya hampa, lelah dan tidak sanggup meneruskan pekerjaannya lagi.

3. Kelelahan mental (*mental exhaustion*),
yaitu hasil dari melakukan tugas – tugas dengan tingkat kesulitan tinggi yang melibatkan pemrosesan informasi dan atau durasi yang berlarut – larut.
4. Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*),
yaitu oleh kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

6. ***Work-Life Balance***

Keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan konsep yang kompleks dan multidimensi. Terdapat banyak cara untuk mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan. Hal tersebut menjadi sesuatu yang memang harus terpenuhi agar terciptanya rasa puas di dalam diri dengan tujuan agar dapat melaksanakan segala kegiatan dengan fokus dan maksimal.

Beberapa ahli mendefinisikan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-Life Balance*) antara lain.

work life balance merupakan suatu metode untuk memenuhi kebutuhan karyawan di dalam organisasi maupun kebutuhan psikologisnya, sangat penting bagi karyawan memiliki keahlian dalam mengelola waktu di kedua peran tersebut. Jika kebutuhan serta permintaan karyawan telah terpenuhi, maka dapat dinyatakan karyawan tersebut mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). (Bisara, 2023).

Menurut Lockwood dalam Anggoro (2018) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

7. **Manfaat *Work-Life Balance***

Salah satu manfaat terpenting dalam *Work Life Balance* yaitu dengan orang-orang sekitar. Tidak ada gunanya jika meraih kesuksesan di tempat kerja jika saat pulang ke rumah kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga. Tidak ada seorang pun yang berhasil tanpa dukungan orang lain.

Menurut Lazar et al. dalam (Pearce, 2024) mengatakan manfaat *work life balance* diantaranya sebagai berikut :

- a. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- d. Meningkatnya retensi pelanggan
- e. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)

- c. Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

8. **Indikator *Work-Life Balance***

Menurut Hudson dalam Caniago (2021), indicator *work life balance* meliputi beberapa aspek yaitu :

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu).

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan).

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

9. **Produktifitas**

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Collins et al., (2021) produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sanga diperlukan karena manfaat produktivitas dapat diraskan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

Produksi kerja adalah total hasil kerja yang dinilai yang dilakukan oleh seorang anggota terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas kerja adalah hasil dari bagaimana seorang anggota melakukan pekerjaannya. (Sugiyono dalam Siagian, 2021)

10. **Faktor-faktor Produktifitas**

Rohim dan Irayanti (Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Motivasi kerja, yaitu pemberian motivasi oleh seorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.
2. Komunikasi, yaitu dengan komunikasi yang baik dengan pihak eksternal akan meningkatkan penjualan produk dari organisasi. Begitu juga dengan komunikasi yang baik tercipta di dalam organisasi, akan menciptakan lingkungan Kerja yang nyaman bagi anggota team untuk berkarya dan meningkatkan produktivitas Kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Disiplin kerja, yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang taat dan patuh pada peraturan maupun norma norma yang berlaku pada perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
4. Etika kerja, yaitu sikap dan etika menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja agar karyawan menjadi produktif dalam menjalankan pekerjaan.
5. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan ke jenjang yang lebih baik.

Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

6. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup. Pengalaman dan kecakapan yang baik yang dimiliki pegawai menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan yang baik juga. Sehingga dengan keterampilan yang dimiliki pegawai maka pegawai akan mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
7. Manajemen, yaitu manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif. Apabila sistem yang diterapkan oleh pimpinan tepat dalam mengelola pegawai akan menimbulkan semangat kerja tinggi yang dimiliki karyawan sehingga secara otomatis akan mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. Hubungan industrial pancasila, yaitu menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat. Menciptakan hubungan kerja yang

serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

9. Tingkat penghasilan, yaitu apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat penghasilan disini dapat di artikan sebagai kompensasi. Tingkat penghasilan yang memadai dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
10. Gizi dan kesehatan, yaitu apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah gizi dan kesehatan. Seorang pegawai yang memiliki kecukupan gizi akan memiliki angka kesehatan yang tinggi akan mampu bekerja dengan maksimal.
11. Jaminan sosial, yaitu jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

12. Lingkungan dan iklim kerja, lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
13. Sarana produksi, yaitu ,mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
14. Teknologi, yaitu tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa. dengan demikian, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.
15. Kesempatan berprestasi, yaitu pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

11. Indikator Produktifitass

Menurut Simamora dalam Megawati, (2023) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi :

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas kerja ini meliputi ;
 - 1) Ketepatan,
 - 2) Ketelitian,
 - 3) Keterampilan dan
 - 4) Keberhasilan kerja
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja ini meliputi :
 - 1) Output, serta
 - 2) Perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu

aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Ketepatan waktu meliputi :

- 1) Jam kerja
- 2) Kerjasama Secara umum.

B. Kajian Terdahulu

Berikut kajian terdahulu sebagai dasar dan acuan untuk penelitian ini. :

No	Peneliti/Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Arianty & Bahagia, (2020)	Kuantitatif	<i>Variable Self Efficacy</i> Dan PT. Nasmoco Bahana Motor (Nasmoco Bantul)	Job Burnout Pada Produktivitas Kerja Karyawan	<i>The results showed that self-efficacy had a positive and significant effect on work productivity, meaning that employees with higher levels of self-efficacy tend to be more productive. Job Burnout also had a positive and significant effect, indicating that in certain situations, high work pressure can encourage increased productivity</i>

2	Siadari & Aulia Safrin (2024)	Kuantitatif	Lingkungan Kerja dan PT. Indojoya Agrinusa Medan	Job <i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja dan job <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan.
3	Aulianti, (2023)	Kuantitatif	<i>Work Engagement</i>	Job <i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	keterlibatan kerja dan kelelahan terkait dengan hasil penting terkait pekerjaan, kelelahan tampaknya lebih kuat terkait dengan hasil kesehatan, dan keterlibatan kerja tampaknya lebih kuat terkait dengan

					hasil motivasi. Kami berbicara setiap hari, dan ada perubahan kecil dalam keterlibatan dan kelelahan
4	Tadu, Nursiani, Salean, & Fanggida, (2024)	Kuantitatif	Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang	Work-Life Balance Dan <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan	<i>work-life balance</i> dan <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perempuan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang
5	Selvia Devi Safitri & Frianto, (2021)	Kuantitatif	PT. Indomarco Adi Prima Surabaya	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja	Penemuan dalam penelitian ini yaitu <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas

					kerja
6	Hakim, (2016)	Kuantitatif	Self Efficacy	Job <i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara self efficacy dan <i>Burnout</i> terhadap produktifitas kerja karyawan PT Semen Indonesia.
7	Aura & Sitorus, (2025)	Kuantitatif	Kesehatan Mental	<i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	<i>Burnout</i> dapat dikurangi melalui manajemen stres yang efektif, lingkungan kerja yang suportif, serta kebijakan kerja fleksibel. Dengan strategi yang tepat, individu, organisasi, dan pemerintah dapat bekerja sama dalam menciptakan kesejahteraan di tempat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

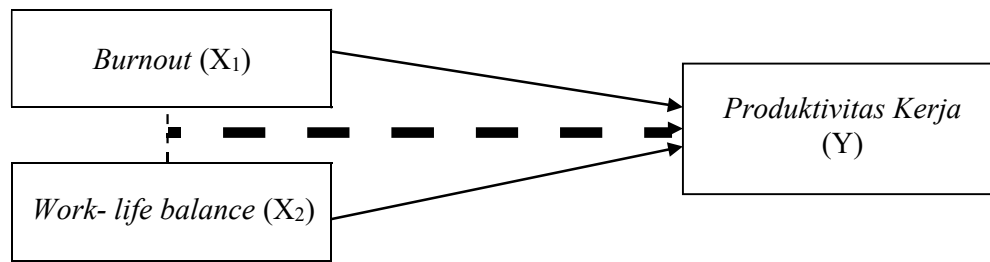
8	Karania, (2025)	Kuantitatif	Tingkat stres	work life balance , Job <i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	secara parsial ada pengaruh dari work life balance terhadap produktivitas mahasiswa, sementara itu, tingkat stres dan <i>Burnout</i> tidak menunjukkan adanya pengaruh yang berarti. Hasil penelitian pada nilai f bahwa variabel <i>work life balance</i> , tingkat stres dan <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap produktivitas mahasiswa.
9	Cilda Thesisa Ilmawan Dzinnur & Arif Rachman Putra (2022)	Kuantitatif	Supervisi, Beban Kerja	Job <i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	secara efektif berperan membentuk produktivitas kerja. Beban kerja memberikan pengaruhnya secara nyata dan negatif terhadap produktivitas kerja. Ini juga sama dengan hasil <i>Burnout</i> yang secara nyata berpengaruh

					negatif terhadap produktivitas kerja.
10	Septiani & Triariani (2022)	Kuantitatif	PGSD Universitas Kuningan	<i>Burnout</i> Pada Produktivitas Kerja Karyawan	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh negatif yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas mahasiswa PGSD di Universitas Kuningan. Solusi untuk mengatasi <i>Burnout</i> dapat dilakukan dengan cara menentukan prioritas yang tepat, mengurangi ekspektasi pada diri sendiri, serta memberikan apresiasi terhadap diri sendiri

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

C. Kerangka Konseptual

Untuk memahami dasar pemikiran penelitian ini, perlu disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka ini berfungsi sebagai panduan dalam menganalisis permasalahan serta menjelaskan keterkaitan antara teori dan fenomena yang diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Berpengaruh secara parsial
 ————> : Berpengaruh secara simultan

- H1 : Diduga X1 berpengaruh secara parsial terhadap Y
 H2 : Diduga X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y
 H3 : Diduga X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga *Burnout* mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X
2. Diduga *Work-life balance* mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. X
3. Diduga ada pengaruh *Burnout* dan *work-life balance* mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.