

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian/konsep**

Menurut Fahmi (2014) kinerja merupakan suatu hasil yang diterima oleh organisasi yang berorientasi pada keuntungan atau yang tidak berorientasi pada keuntungan yang dihasilkan dalam satu periode waktu.

Rivai dan Sagala (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu penampilan perilaku setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hamali (2016) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

###### **b. Dimensi Kinerja**

Dimensi kinerja menurut Miner (1998) dalam Edison, et al., (2016), yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu seberapa banyak kesalahan, kekeliruan, dan ketelitian yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas, yaitu tingkat produktivitas pekerjaan.

- 3) Waktu, yaitu tingkat absensi, keterlambatan, waktu kerja yang efektif atau jam kerja yang hilang dalam penggunaan waktu saat kerja.
- 4) Teamwork

Sedangkan dimensi kinerja menurut Edison (2016), yaitu :

- 1) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan seberapa banyak tuntutan tugas yang telah dicapai.
- 2) Kualitas, sebagai bagian penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi suatu kekuatan dalam menjaga kesetiaan pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian, pekerjaan yang diselesaikan secara tepat waktu akan menciptakan kepastian dalam distribusi dan penyerahan pekerjaan. Ini adalah suatu modal dalam membangun kepercayaan pelanggan.
- 4) Patuh pada aturan, tidak sekedar pemenuhan target, kualitas dan ketepatan waktu saja tetapi juga harus dijalankan sesuai pada aturan, transparan, dan juga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

#### **c. Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Bernardin dan Rusel dalam Kaswan (2012) terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab masalah kinerja:

- 1) Kemampuan, yang mencakup talenta, keterampilan, kecerdasan, dan pengetahuan yang dimiliki.

- 2) Motivasi, mencakup faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti penghargaan diri dan hukuman yang diberikan. Sedangkan faktor internal seperti tingkat individu dalam menyalurkan usaha dan kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan dalam Hamali (2017) yaitu :

- 1) Faktor internal karyawan, faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan semakin rendah faktor-faktor tersebut maka semakin rendah pula kinerjanya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif

sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian/konsep**

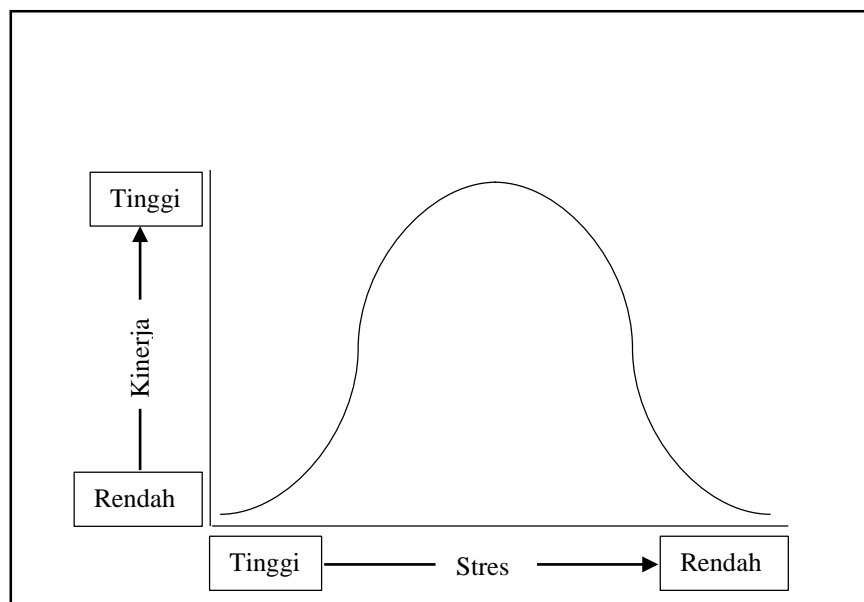
Menurut Rivai dan Sagala (2010) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres sebagai suatu respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Menurut Robbins dan Judge (2017) stres adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.

Menurut Robbins dan Judge (2017) pola yang banyak dikaji dalam hubungan antara stres dengan kinerja adalah U terbalik. Logika yang mendasari U terbalik adalah bahwa level stres yang rendah hingga sedang akan mendorong tubuh dan meningkatkan

kemampuannya untuk bereaksi. Kemudian para individu menjadi sering melaksanakan tugas dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres akan memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai seseorang yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah. Stres level rendah hingga sedang juga dapat berpengaruh negatif pada kinerja dalam jangka waktu panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan.



Sumber: Robbins dan Judge (2017)

**Gambar 2.1**  
**Grafik U Terbalik**

#### **b. Dimensi Stres Kerja**

Menurut Gibson, et al., (1996) dimensi stres di tempat kerja terdapat 4 kategori:

- 1) Stresor lingkungan fisik, penyebab-penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut stresor kerah biru (*blue-collar*)

*stressor*) karena mereka lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan “kasar”. Hal ini disebabkan oleh cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

- 2) Stressor individual, penyebab stres pada tingkat individual yaitu konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak ada kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja.
- 3) Stressor kelompok, keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan di antara kelompok-kelompok. Hubungan yang baik di antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik. Hal yang mempengaruhi stressor kelompok yaitu hubungan yang buruk dengan kawan, bawahan, dan atasan.
- 4) Stressor organisasional, hal yang menyebabkan stressor organisasional yaitu desain struktur jelek, politik jelek, dan tidak ada kebijakan khusus.

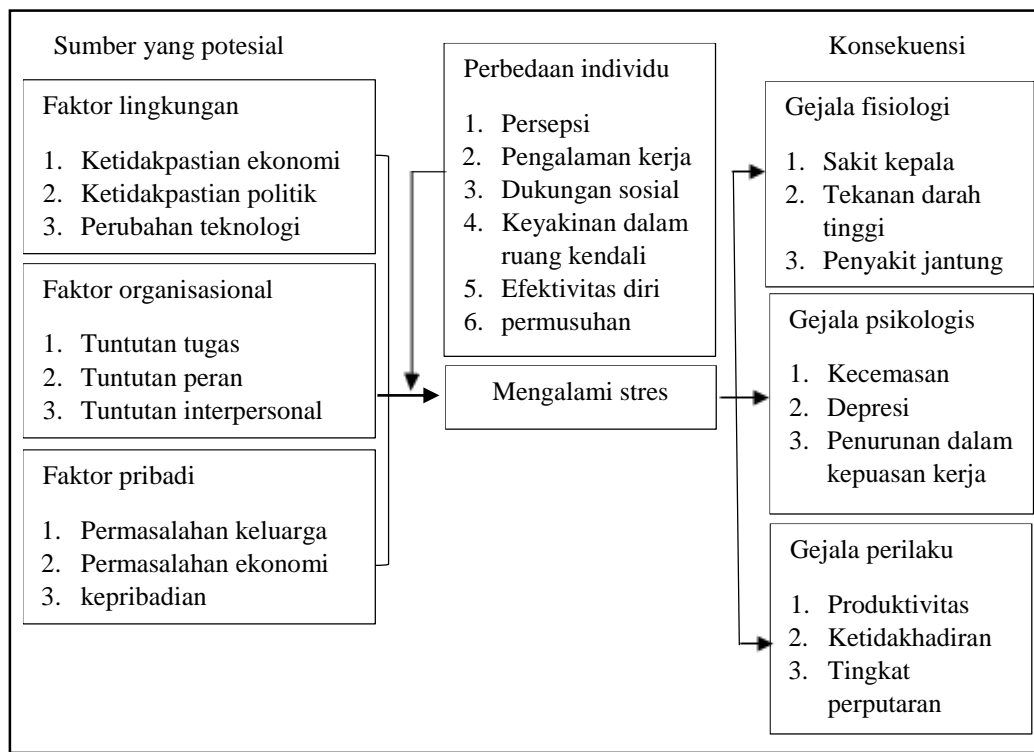
### **c. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial:

- 1) Faktor-faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi bentuk dari organisasi, hal ini juga akan memengaruhi level stres di antara pekerja di dalam organisasi

tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

- 2) Faktor organisasional, contohnya seperti mengalami tekanan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas atau hanya memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang dimiliki berlebihan, sikap atasan yang selalu menekan dan tidak sensitif terhadap bawahan, serta para rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan. Kategori faktor-faktor tersebut di sekitar tugas, peranan, dan interpersonal.
- 3) Faktor pribadi, faktor dalam kehidupan pribadi seperti permasalahan keluarga contohnya kesulitan pernikahan dan putusnya hubungan dekat, permasalahan ekonomi contohnya pengelolaan keuangan yang buruk dan memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan, kepribadian contohnya watak seseorang. Model stres dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Robbins dan Judge, 2017

**Gambar 2.2**  
**Model Stres**

Menurut Rivai dan Sagala (2010) stres pada seseorang juga dapat terjadi karena adanya masalah-masalah yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres pada pekerjaan misalnya:

- 1) Kekhawatiran akan kondisi finansial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah-masalah perkawinan, seperti perceraian.
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.



#### **d. Dampak Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) dampak stres di kelompokkan menjadi 3 kategori:

- 1) Gejala fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis, ketidakpuasan pekerjaan merupakan penyebab yang sangat jelas dari stres. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- 3) Gejala perilaku, gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, demikian pula dengan perubahan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, pidato yang cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Ivancevich, et al., (2006) dampak stres di kelompokkan menjadi 3 kategori:

- 1) Perilaku, kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, perilaku impulsif, melakukan penyalahgunaan obat terlarang dan alkohol, serta tempramen yang meledak-ledak.

- 2) Kognitif, stres yang dihasilkan mungkin bersifat kognitif. Hasil kognitif meliputi konsentrasi yang buruk, pengambilan keputusan yang buruk atau tidak mampu mengambil keputusan, hambatan mental, dan penurunan rentang perhatian.
- 3) Fisiologis, hasil fisiologis dari stres meliputi tekanan darah dan detak jantung yang meningkat, sistem kekebalan menurun, kolesterol tinggi dan mengalami gangguan sistem pencernaan.

### **3. *Burnout***

#### **a. Pengertian/konsep**

Menurut Gibson, et al., (1996) *burnout* (perasaan kesal-marahan) adalah suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun.

Menurut Maslach, et al., (1997) *burnout* adalah suatu sindrom psikologis dari gabungan antara kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi individu.

Menurut Greenberg dan Baron (2008) *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditunjang oleh perasaan harga diri yang rendah (*self esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*), yang dihasilkan oleh stres yang berkepanjangan.

**b. Dimensi *Burnout***

Menurut Greenberg dan Baron (2008) mengemukakan pendapat bahwa terdapat 4 dimensi *burnout*:

- 1) Kelelahan fisik, orang yang mengalami kelelahan fisik memiliki energi yang rendah, selalu merasa lelah, dan mengalami gejala ketegangan fisik seperti sering merasa sakit kepala, mual, kurang tidur, dan kurangnya nafsu makan.
- 2) Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, perasaan tidak berdaya, dan perasaan terjebak dalam pekerjaannya.
- 3) Depersonalisasi, orang yang mengalami kelelahan mental atau yang dikenal sebagai depersonalisasi ditandai dengan sikap sinis terhadap orang lain, cenderung memperlakukan mereka sebagai objek daripada sebagai orang, dan bersikap negatif terhadap orang lain. Di samping itu, mereka cenderung merendahkan diri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan kehidupan mereka secara umum.
- 4) Perasaan prestasi pribadi yang rendah, orang yang menderita kelelahan merasa belum mampu mencapai banyak hal di masa lalu dan menganggap bahwa mereka mungkin tidak akan berhasil di masa depan.

Menurut Maslach, et al., (2001) terdapat 3 dimensi *burnout*, yaitu:

- 1) Kelelahan, kelelahan merupakan kualitas utama dari burnout. Dari aspek-aspek lainnya kelelahan adalah aspek yang paling banyak dilaporkan dan dianalisis secara menyeluruh. Kelelahan bukan sesuatu yang sekedar dialami melainkan mendorong seseorang untuk bertindak menjauhkan diri sendiri secara emosional dan kognitif dari pekerjaan. Ketika seseorang merasakan lelah dan letih di tempat kerja maka dikatakan kelelahan emosional (Spectron, 1996 dalam Maslach, et al., 2001).
- 2) Depersonalisasi, depersonalisasi adalah sebuah upaya untuk menempatkan jarak antara diri dengan seseorang penerima layanan dan tidak menganggap penting kualitas yang akan menjadikan mereka terlihat unik dan menarik. Dalam depersonalisasi seseorang cenderung melakukan reaksi langsung berupa menunjukkan sikap ketidakpedulian atau sinis ketika merasakan kelelahan dan putus asa.
- 5) Penurunan prestasi pribadi, pada situasi kerja yang kronis, tuntutan pekerjaan yang berlebihan yang berkontribusi pada kelelahan atau sinisme cenderung menghilangkan rasa efektivitas seseorang.

### c. Faktor-faktor *Burnout*

Menurut Maslach, et al., (2001) terdapat dua kategori faktor-faktor terjadinya *burnout*:

- 1) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan tingkat pendidikan.
  - a) Usia, usia adalah salah satu yang memiliki paling konsisten terkait dengan kelelahan. *Burnout* yang terjadi diantara karyawan muda dilaporkan lebih tinggi daripada diantara mereka yang berusia kisaran 30 atau 40 tahun. Pengalaman kerja dipengaruhi oleh usia, jadi *burnout* tampaknya lebih berisiko di awal karier seseorang.
  - b) Jenis kelamin, variabel demografis seks belum menjadi suatu dugaan yang kuat dari *burnout* (terlepas dari beberapa alasan yang menyatakan bahwa *burnout* lebih ditemukan pada pengalaman wanita). Beberapa penelitian menunjukkan wanita memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi, beberapa menunjukkan pria memiliki skor yang lebih tinggi, dan peneliti lainnya tidak menemukan adanya perbedaan secara keseluruhan. Perbedaan seks yang kecil tapi konsisten bahwa yang sering mendapat skor lebih tinggi pada sinisme adalah laki-laki. Namun dalam beberapa penelitian ada juga kecenderungan bagi wanita untuk memperoleh sedikit lebih tinggi pada kelelahan.

- c) Status perkawinan, mereka yang belum menikah (terutama pria) terlihat menjadi lebih sensitif terhadap *burnout* daripada mereka yang sudah menikah. *Burnout* yang dialami terlihat lebih tinggi pada orang yang memiliki status *single* daripada mereka yang bercerai.
  - d) Tingkat pendidikan, orang-orang dengan pendidikan tinggi memiliki pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar dan tekanan yang lebih tinggi. Atau mungkin lebih dari itu orang yang berpendidikan tinggi memiliki harapan yang lebih tinggi untuk pekerjaan mereka, dan dengan demikian lebih banyak tertekan jika harapannya tidak terwujud.
- 2) Faktor eksternal meliputi kelebihan beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai.
- a) Kelebihan beban kerja, terlalu banyak tuntutan pekerjaan dapat menghabiskan energi individu. Ketidaksesuaian beban kerja juga dapat dihasilkan dari jenis pekerjaan yang salah.
  - b) Kontrol, ketidaksesuaian dalam kontrol paling sering menunjukkan ketika seseorang memiliki kontrol yang tidak memadai atas sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya atau memiliki kewenangan yang tidak cukup untuk mengejar pekerjaan dalam apa yang mereka yakini termasuk suatu cara yang paling efektif. Seseorang yang mengalami *burnout* karena tingkat tanggung

jawab yang tinggi dapat mengalami krisis dalam kendali serta dalam beban kerja. Kontrol dapat menimbulkan *burnout* ketika terjadi ambiguitas peran dan konflik peran. Seseorang memiliki kemampuan untuk berfikir, mengatasi, dan mengendalikan suatu masalah.

- c) Penghargaan, kurangnya penghargaan yang pantas untuk orang-orang yang telah melakukan pekerjaan, seperti tidak menerima gaji atau tunjangan yang sepadan dengan pencapaian, hal ini dapat menimbulkan *burnout*. Serta kurangnya penghargaan sosial, seperti ketika kerja keras seseorang diabaikan dan tidak dihargai oleh orang lain. Kurangnya pengakuan ini akan menurunkan kinerja dan para pekerja.
- d) Komunitas, ketidaksesuaian keempat ini terjadi ketika seseorang kehilangan rasa koneksi positif dengan orang lain di tempat kerja, seperti kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan keluarga. Hal ini dapat menimbulkan penurunan pencapaian.

Seseorang yang bergabung dalam komunitas akan merasa senang ketika mereka berbagi pujian, kenyamanan, kebahagiaan, dan humor dengan orang yang mereka sukai dan hormati. Namun, apa yang paling merusak masyarakat adalah konflik yang berkepanjangan dan belum terselesaikan

di tempat kerja. Konflik semacam itu akan menghasilkan perasaan frustrasi, permusuhan, dan mengurangi kemungkinan dukungan sosial.

- e) Keadilan, ketidaksesuaian utama yang menimbulkan burnout antara seseorang dan pekerjaannya yaitu tidak adanya keadilan yang dirasakan di tempat kerja. Kurangnya keadilan yang akan memperparah burnout ada dua cara. Pertama, pengalaman perlakuan tidak adil secara emosional menjengkelkan dan melelahkan. Kedua, ketidakadilan yang akan memunculkan rasa sinisme mendalam tentang tempat kerja.
- f) Nilai-nilai, ketidaksesuaian keenam ini terjadi ketika ada konflik antar nilai. Pada beberapa kasus, orang mungkin merasa dibatasi oleh pekerjaan untuk melakukan hal-hal yang tidak etis dan tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka sendiri untuk mewujudkan tujuan organisasi.

#### **d. Dampak *Burnout***

Menurut Gibson, et al., (1996) dalam organisasi, dampak yang disebabkan oleh *burnout* adalah menurunnya prestasi kerja. Jika seseorang mengalami *burnout*, prestasinya mungkin tidak dapat dilanjutkan. *Burnout* juga mengakibatkan seseorang melakukan penarikan dari pekerjaannya. Para peneliti juga telah menentukan



bahwa seseorang yang mengalami *burnout* lebih banyak absen dan memiliki turnover yang lebih tinggi daripada pekerja lainnya.

Menurut Greenberg dan Baron (2008) *burnout* berdampak buruk pada kinerja pekerjaan seseorang dan kesehatan pribadi.

Menurut Ivancevich (2006) *burnout* akan berdampak pada kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan pencapaian pribadi yang rendah.

- 1) Kelelahan emosi, seseorang merasa tenaganya terkuras oleh pekerjaan, di pagi hari sudah merasakan kelelahan, frustrasi, dan merasa tidak ingin bekerja.
- 2) Perubahan kepribadian, seseorang berubah menjadi tidak peka akan pekerjaan yang dibebarkannya, memperlakukan orang seperti objek, memiliki sikap tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain, dan merasa bersalah.
- 4) Pencapaian pribadi yang rendah, seseorang yang mengalami *burnout* tidak dapat mengatasi masalah dengan efektif, tidak memiliki dampak positif terhadap orang lain, tidak dapat memahami masalah orang lain, dan tidak merasa bersemangat dalam bekerja.

## B. PENURUNAN HIPOTESIS

### 1. Hubungan Stres Kerja terhadap *Burnout*

Guru merupakan sebuah profesi di bidang pelayanan masyarakat khususnya pada tugas pokok untuk mengajar, mendidik, dan melatih siswa. Dalam bertugas atau mengajar guru Sekolah Luar Biasa tentu memiliki tanggung jawab yang lebih berat dan beban kerja yang lebih sulit daripada guru sekolah umum. Apabila guru tidak dapat menyesuaikan dan tidak memiliki keterampilan dalam metode mengajar anak berkebutuhan khusus, serta tidak mampu menghadapi peranan guru maka dalam jangka panjang akan mengalami stres kerja. Stres kerja adalah kondisi fisik atau psikologi yang tidak seimbang yang terjadi akibat dari respons terhadap lingkungan sekitar. Kemudian stres kerja yang terjadi secara terus menerus akan memunculkan sikap negatif dan mengakibatkan seorang guru mengalami *burnout*. Seseorang yang mengalami stres pasti dalam jangka panjang juga akan mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan suatu kelelahan yang dihadapi seseorang akibat dari stres kerja berkepanjangan yang dialaminya.

Menurut Ivancevich (2006) *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres secara terus-menerus dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian menurun.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Stres Kerja terhadap *Burnout***

Judul dan Penelitian	Hasil Penelitian
Stres kerja terhadap <i>burnout</i> serta implikasinya pada kinerja Oleh: Satriyo dan Survival. Tahun 2014	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>
Hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja perawat di ruang rawat inap RSU GMIM Kalooran Oleh: Lendombela, et al., Tahun 2017	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja
Hubungan antara <i>self efficacy</i> dan stres kerja dengan <i>burnout</i> pada prawat dalam melakukan asuhan keperawatan pada RS Pemerintah di Kabupaten Semarang Oleh: Natsir, et al., Tahun 2015	Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i>
<i>The relationship between job stress and burnout levels of oncology nurses</i> Oleh: Tuna dan Baykal. Tahun 2014	A significant relationship was established between subdimensions of job stress level and of burnout level

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan

hipotesis sebagai berikut:

H1 = Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

## 2. Hubungan *Burnout* terhadap Kinerja

Didalam sebuah sekolah, guru merupakan salah satu contoh bagi muridnya dalam hal sikap dan perilaku. *Burnout* dapat terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan guru sekolah umum. Dari banyaknya aktivitas dan tuntutan tugas maka *burnout* akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dan akan berdampak pada siswa didiknya. Apabila seorang guru sudah mengalami *burnout* dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berakibat pada kinerjanya. Dari beberapa hasil penelitian

terdahulu memberikan hasil jika semakin tinggi *burnout* yang dialami maka akan menyebabkan kinerja semakin turun.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu *Burnout* terhadap Kinerja**

<b>Judul dan Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kecerdasan emosional, <i>self efficacy</i> , dan kinerja dokter muda di rumah sakit dr. Soebandi Oleh: Imaniar dan Sularso. Tahun 2016	<i>Burnout</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja
Stres kerja terhadap <i>burnout</i> serta implikasinya pada kinerja Oleh: Satriyo dan Survival. Tahun 2014	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja
Pengaruh faktor <i>job demand</i> terhadap kinerja dengan <i>burnout</i> sebagai variabel <i>moderating</i> pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga Oleh: Putra dan Mulyadi. Tahun 2010	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.
Pengaruh kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin Oleh: Jamaluddin. Tahun 2015	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja
Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja ( <i>burnout</i> ) dengan kinerja oerawat wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur Oleh: Hera, et al., Tahun 2016	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja
<i>Impact of burnout on employees' performance: An Analysis of banking industry</i> Oleh: Rehman, et al., Tahun 2015	<i>work stress had a direct but not significant effect on employe performance"</i>

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan

hipotesis sebagai berikut:

H2 = *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

### **3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) sumber potensial yang menyebabkan terjadinya stres yaitu adanya faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi dimana akan berdampak menjadi gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Stres yang tidak terkelola baik akan menimbulkan berbagai dampak yang membahayakan baik berupa fisiologis maupun psikologis, dan mengakibatkan kinerja menjadi kurang maksimal serta mengganggu aktivitas kerja. Kurang maksimalnya kinerja guru seperti beban kerja yang berlebihan, adanya konflik terhadap atasan, dan adanya tuntutan dari orangtua murid serta atasan. Kondisi tersebut jika dialami dalam jangka panjang maka akan membuat guru merasa tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya, kemudian apabila guru secara terus menerus tidak memiliki semangat maka dapat menjadikan guru tidak kuat lagi untuk bekerja dan akhirnya putus asa.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan hasil jika stres kerja semakin tinggi maka akan menyebabkan kinerja menjadi menurun.

**Tabel 2.3**  
**Penelitian Terdahulu Stres Kerja terhadap Kinerja**

Judul dan Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga ( <i>work family conflict</i> ) dan beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja bendahara wanita dinas pekerjaan umum Kabupaten/ Kota se Pulau Lombok Oleh: Ariani, et al., Tahun 2017	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Pengaruh motivasi, stres, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor Oleh: Panjaitan dan Jatmiko. Tahun 2014	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya Oleh: Astianto dan Suprihhadi. Tahun 2014	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara Oleh: Dewi, et al., Tahun 2014	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate Oleh: Nur. Tahun 2013	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan

hipotesis sebagai berikut:

H3 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

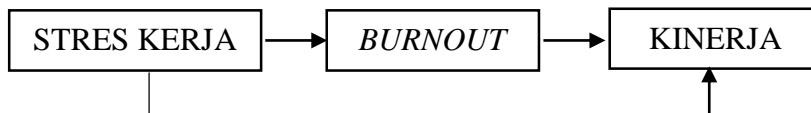
#### **4. Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Melalui *Burnout***

Dengan tuntutan pekerjaan yang berat guru dapat mengalami stres kerja. Kemudian stres kerja yang dialami secara terus menerus dan mengalami peningkatan maka akan memunculkan dampak negatif salah

satunya yaitu *burnout*. Sehingga jika tingkat stres kerja bertambah dan tingkat *burnout* yang terjadi pada guru juga bertambah akan semakin menurunkan kinerja guru di sekolah tersebut.

H4 = Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout*.

### C. Model Penelitian



**Gambar 2.3**  
**Model Penelitian**

Keterangan:

- H1 : Satriyo dan Survival (2014), Lendombela, et al., (2017), Natsir, et al., (2015), Tuna dan Baykal (2014).
- H2 : Satriyo dan Survival (2014), Imaniar dan Sularso (2016), Putra dan Mulyadi (2010), Jamaluddin (2015), Hera, et al., (2016), Rehman, et al., (2015).
- H3 : Ariani, et al., (2017), Panjaitan dan Jatmiko (2014), Astianto dan Suprihhadi (2014), Dewi, et al., (2014), Nur (2013).
- H4 : Modifikasi.