

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan Sasarannya. Sumber daya manusia memiliki kemampuan terpadu mulai dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Sumber daya manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Meskipun dalam suatu lembaga atau organisasi menggunakan peralatan yang canggih, namun tanpa adanya peran aktif SDM yang baik maka peralatan tidak akan bekerja secara maksimal.

Tujuan perusahaan adalah untuk menghasilkan keuntungan dan menjalankan fungsinya dengan lancar dan terus menerus. Berkenaan dengan pencapaian tujuan tersebut, diperlukan tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan profesional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena motivasi kerja sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan (Perkasa & Satria, 2020). Perusahaan yang bertahan telah terbukti berkinerja tinggi terkait dengan talenta terpercaya karena salah satu yang paling penting dan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia (Affini & Perkasa, 2021). Manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Pola ini tentunya harus didukung dari bagaimana mendapatkan dan menciptakan SDM yang memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya. Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan



tanggung jawab yang diberikan baik itu secara kuantitas dan kualitas (Kurniawan et al., 2021).

Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan organisasi dan memenuhi harapan yang diinginkan oleh organisasi (Perkasa et al., 2020). Namun dalam hal meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah. Banyak faktor yang memengaruhinya dan pastinya menjadi masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Faktor-faktor inilah yang harus menjadi perhatian khusus bagi setiap perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan dan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dan terencana.

Persaingan kinerja pada karyawan di era digital sudah semakin ketat, maka dari itu perlu untuk terus mengembangkan potensi diri yang dimiliki karyawan secara lebih aktif. Generasi Z (Gen Z) sering disebut sebagai "*digital native*" sebab generasi ini lahir di masa ponsel pintar, berkembang bersama teknologi komputer yang canggih, serta mempunyai keterbukaan terhadap akses internet yang mudah (Sakitri, 2020). Generasi Z di era ini dapat lebih kreatif, belajar dengan lebih cepat dan mampu mendorong inovasi dalam suatu perusahaan. Cara sosialisasi dan pemaparan yang berbeda dari generasi ini juga dapat membawa perubahan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Generasi Z lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang terhubung dan canggih bila dibandingkan dengan generasi pendahulunya (Oringo, et.al., 2020). Karakter

Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam memaknai karir juga menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan untuk mengelola



sumber daya yang sesuai dengan generasi Z guna mempertahankan kelangsungan perusahaan. Generasi Z diprediksi dapat membawa perubahan drastis untuk angkatan kerja mendatang (Agarwal & Vaghela, 2019).

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi Z di Kota Makassar

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Makassar (Jiwa)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
	2023	2023	2023
10 – 14	69,205	64,328	133,533
15 – 19	69,761	65,412	135,173
20 – 24	66,255	63,663	129,918
25 – 29	60,180	59,573	119,753
Jumlah	265,401	254,999	518,377

Sumber : BPS Kota Makassar 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan jumlah penduduk Kota Makassar pada tahun 2023 berjumlah 518.377. Hal ini berarti penduduk Kota Makassar didominasi oleh generasi Z. Dinamika dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan di era digitalisasi dan globalisasi yang semakin berkembang. Generasi Z yang terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 telah masuk ke dunia kerja dengan ciri-ciri yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka terkenal dengan keahlian dalam teknologi, keterbukaan terhadap perubahan, dan kebutuhan akan fleksibilitas yang tinggi.

Generasi Z mendominasi angkatan kerja saat ini. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektivitas organisasi, manajemen harus memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan dan generasi Z. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *workload*. *Workload* sesungguhnya dapat



akan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa

mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Sembiring, 2022). Penelitian (Jusma et al., 2022) mengungkapkan bahwa *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *workload*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada generasi Z adalah *burnout* (stres kerja). *Burnout* yang dapat dikatakan kondisi tubuh yang benar-benar lelah baik secara fisik maupun mental. Hal ini terjadi dikarenakan pegawai merasakan stres secara berkelanjutan sehingga dapat menyebabkan kelelahan secara emosional disertai motivasi yang rendah. Kelelahan bekerja juga dapat diartikan sebagai kondisi karyawan merasakan tekanan, bosan, dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang akibatnya adalah kelelahan secara emosional dan depresi secara fisik. Penelitian Rochman & Ichsan (2021) menyatakan jika stres kerja pada karyawan semakin meningkat, maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Mengatasi *burnout* bukanlah hal yang mudah bagi seseorang, kecuali bagi mereka yang memiliki *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk dapat melakukan tugas guna mencapai tujuan dan mengatasi hambatan yang dialaminya. Demikian pula, *self efficacy* akan dapat memengaruhi usaha dan ketahanan seseorang atau individu dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan *self efficacy* tinggi melihat suatu tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Penelitian tentang pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti Cita (2022) dan Fauziyyah & Rohyani (2022), menunjukkan



self efficacy berpengaruh positif terhadap *burnout*, dan menganggap kelelahan secara emosional dan depersonalisasi sebagai unsur sentral dari *burnout*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Workload* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel *Intervening* pada Pekerja Generasi Z di Kota Makassar (Studi Kasus di PT Laris Manis Utama)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z ?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pekerja generasi Z ?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *self efficacy* pada pekerja pekerja generasi Z ?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z ?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z.
2. Untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap *self efficacy* pada pekerja generasi Z.



Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *self efficacy* pada pekerja generasi Z.

4. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z.
5. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pekerja generasi Z.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa kegunaan seperti sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan ilmu pengetahuan lebih jauh tentang pengaruh *workload* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel *intervening* pada pekerja generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga dapat menambah konsep atau pengetahuan baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan pemikiran untuk menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerja generasi Z. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia bagi peneliti.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adanya ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang tegas, sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan fokus yang lebih



Maka ruang lingkup dari penelitian ini mencakup *workload*, *burnout*, karyawan, *self efficacy*, serta pekerja generasi z di Kota Makassar.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah :

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari dilakukannya penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Memaparkan teori-teori yang digunakan sebagai landasan untuk menganalisis pemecahan masalah dalam penelitian.

BAB III Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Memaparkan kerangka konsep pemikiran dan simpulan asumsi sementara (hipotesis).

BAB IV Metodologi Penelitian

Menjelaskan tentang jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB V Hasil Penelitian

Mendeskripsikan objek penelitian dan paparan hasil olah data yang diperoleh dari program PLS beserta interpretasinya.

BAB VI Pembahasan

Memaparkan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

BAB VII Penutup

Menguraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Workload*

2.1.1 Pengertian *Workload*

Workload dapat diukur dengan membandingkan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar. Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik manusia, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Menurut Ernawati et al. (2024), *workload* merupakan persepsi yang dimiliki oleh pekerja tentang kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diberikan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Puspatriani (2023), *workload* merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari yang satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, jenis kelamin, usia dari pekerja yang bersangkutan. Menurut Prasetiyani (2023) menyatakan bahwa *workload* adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa *workload* (beban kerja) mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak , beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan r tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan



yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut.

2.1.2 Dampak *Workload*

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut Howay & Suryosukmono (2024) dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi sehingga cara kerjanya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Keluhan pelanggan. Apabila pelayanan yang diterima oleh suatu nasabah atau pelanggan tidak sesuai dengan apa yang dia ekspektasikan seperti harus menunggu lama serta hasil pelayanan yang tidak memuaskan keinginannya, maka akan timbul keluhan pelanggan.
3. Kenaikan tingkat absensi. Terlalu banyak suatu pekerjaan dapat menyebabkan pegawai menjadi lelah serta menjadi sakit. Tentunya hal ini akan mengakibatkan meningkatnya absensi karyawan dan akan berdampak buruk bagi kelancaran kerja organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Indikator *Workload*



terdapat tiga indikator dalam *workload* (beban kerja) yaitu sebagai

1. Target yang harus dicapai yaitu terkait pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan besaran target yang harus dicapai.
2. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat mengerjakan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Jenis-Jenis *Workload*

Terdapat dua jenis beban kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu atau tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.2 *Burnout*

2.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang didalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Istilah *burnout* ini diperkenalkan



kalinya oleh Hebert Freudenberger pada tahun 1974. Pada masa itu, Freudenberger yang bekerja sebagai psikiater disalah satu klinik kecanduan obat

di New York, melihat banyak tenaga sukarelawan yang awalnya bersemangat melayani pasien lalu mengalami penurunan motivasi, kepuasan dan komitmen kerja yang disertai dengan gejala kelelahan fisik dan mental. Freudenberger menggambarkan fenomena ini seperti lilin yang terbakar lalu perlahan meleleh sampai akhirnya habis.

Menurut Maulida (2022), *burnout* adalah kondisi seseorang yang dialami akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama yang ditandai dengan kehilangan energi psikis, fisik, mental dan emosional yang terus menerus. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* ialah faktor lingkungan kerja, meliputi hak otonomi pada profesinya, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidakjelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan dan adanya pemicu stres di lingkungan fisik tempat bekerja dan faktor individual, meliputi idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, faktor demografi, gender, usia dan pekerjaan.

Apriana et al., (2022) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja ketika individu tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. *Burnout* memiliki lima indikator yang terdiri atas kelelahan

al, kelelahan fisik, kelelahan mental, kurangnya aktualisasi diri, dan alisa.



2.2.2 Dimensi *Burnout*

Suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. Menurut Angriani & Suhartini (2024), ada tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout*:

1. *Exhaustion* (kelelahan) adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan pekerjaan atau perubahan besar. Dalam dimensi ini seseorang merasakan kelelahan yang mengacu pada perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan sumberdaya emosional dan fisik. Pekerja merasa dikuras dan tanpa sumber pengisian ulang. Mereka kekurangan energi guna menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan. Komponen kelelahan mewakili dimensi stres individu dasar.
2. *Cynicism* (sinisme) mengacu pada respons negatif seperti bermusuhan atau bersikap dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya sehingga sering kali kehilangan idealisme. Biasanya berkembang sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan dan pada awalnya sinisme merupakan upaya guna melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang guna bekerja secara efektif.
3. *Ineffectiveness* (ketidakefektifan) Ketidakefisienan mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas ditempat kerja. Individu akan merasa segala pekerjaannya terasa sangat berat dan tidak akan dapat menyelenggarakan pekerjaannya dengan baik. Orang-orang demikian akan



mudah merasa putus asa karena menganggap semua upaya sia-sia dan tidak dapat membuat suatu kemajuan.

2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Bahwiyanti (2023) bahwa faktor yang memengaruhi *burnout* yaitu faktor internal (individual) dan faktor eksternal (situasional) yang akan dijabarkan berikut ini :

1. Faktor Internal (Individual)

a. Jenis Kelamin

Pria lebih rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. Orang berkesimpulan bahwa wanita lebih lentur jika dibandingkan dengan pria, karena dipersiapkan dengan lebih baik atau secara emosional lebih mampu menangani tekanan yang besar. Pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional. Proses sosialisasi pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar, dan tidak emosional. Sebaliknya, wanita dibesarkan lebih berorientasi pada kepentingan orang lain (yang paling nyata mendidik anak) sehingga sikap-sikap yang diharapkan berkembang dari dalam dirinya adalah sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu, dan kelembutan. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita berdampak bahwa setiap jenis kelamin memiliki kekuatan dan kelemahan terhadap timbulnya *burnout*.



b. Usia

Pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Hal ini wajar, sebab para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah. Profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis sehingga ketika dihadapkan pada realitas, bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Sebaliknya, bagi profesional yang tidak berpendidikan tinggi, mereka cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak menjumpai banyak kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

d. Status Perkawinan

Individu yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom burnout dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut guna status perkawinan.



Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko guna mengalami burnout jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial. Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Profesional yang berstatus lajang lebih banyak yang mengalami *burnout* daripada yang telah menikah.

e. Etnis

Perbedaan tingkat *burnout* yang cukup signifikan antara masyarakat keturunan Afrika dengan masyarakat Caucasian, pada para pekerja pelayanan sosial. Masyarakat keturunan Afrika cenderung memiliki *burnout* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan masyarakat Caucasian. Hal ini bisa terjadi karena masyarakat keturunan Afrika berasal dari lingkungan masyarakat yang menekankan pada hubungan kekeluargaan dan persahabatan. Oleh karenanya, mereka sudah terbiasa dengan hubungan yang melibatkan emosi, misalnya menghadapi konflik, menghadapi harapan yang tidak realistis. Di samping itu, kondisi masyarakat keturunan Afrika di Amerika Serikat telah terbiasa mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan karena adanya diskriminasi dan kemiskinan. Dengan latar belakang kehidupan seperti itu, maka akan mendorong individu lebih siap mental dalam menghadapi masalah dan kejadian yang menyakitkan yang dapat menimbulkan *burnout*.

f. Individu yang *Introver*

Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri



dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik. Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik karena mereka cenderung menarik diri dari kerja, dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik.

g. Individu yang Fleksibel

Individu yang fleksibel rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan guna mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat memengaruhi munculnya *burnout*.

h. Perfeksionis

Karakteristik perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha menyelenggarakan pekerjaan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasa frustrasi bila kebutuhan guna tampil sempurna tidak tercapai. Karenanya, individu yang perfeksionis rentan terhadap *burnout*.

2. Faktor Eksternal (Situasional)

a. Faktor Pekerjaan

Kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani (misalnya kelas padat), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang dilaksanakan lebih dahulu karena seringkali banyak tugas yang



harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena sama tingkat urgensinya. Ketika seseorang tidak dapat menyelenggarakan kontrol terhadap beberapa aspek penting dalam pekerjaan maka semakin kecil peluang guna dapat mengidentifikasi ataupun mengantisipasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya orang menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

b. Faktor Organisasi

Tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan guna memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan. Dukungan keluarga memiliki andil besar guna meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik. Dukungan teman sekantor yang suportif memungkinkan tenaga kesehatan menanggulangi tekanan pekerjaan. Kekompakan suatu kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi. Dukungan sosial dari rekan kerja turut berpotensi dalam menyebabkan *burnout*.

2.2.4 Dampak *Burnout* Terhadap Pekerja

Terdapat beberapa dampak *burnout* pada pekerja sebagai berikut :

1. *Lost of Energy*

Kehilangan energi ini melibatkan perasaan emosional yang berlebihan yang mengakibatkan kelelahan, terkurasnya energi emosional yang berbeda dari kehabisan fisik ataupun mental. Pekerja yang mengalami *burnout* akan



merasa stres, tidak berdaya, kelelahan, pekerja juga akan sulit untuk tidur, dan menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini mengakibatkan kepuasan, kinerja dan produktivitas dalam bekerja semakin menurun.

2. *Lost of Enthusiasm*

Kehilangan keinginan atau semangat dalam bekerja yang berganti menjadi depersonalisasi. Hal ini mengakibatkan ketidaksenangan dalam pekerjaan, ketertarikan pada pekerjaan menurun dan berkurangnya hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

3. *Lost of Confidence*

Tanpa adanya energi dan keterlibatan dalam pekerjaan akan membuat pekerja sulit termotivasi, pekerja merasa kurang berkontribusi pada pekerjaannya dan ragu terhadap dirinya. Semakin sering mereka ragu terhadap diri sendiri, semakin rendah nilai diri dan prestasinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bila *burnout* tidak cepat diselesaikan akan berdampak buruk bagi pekerja seperti menurunnya produktivitas, kelelahan dan tidak berdaya, menjaga jarak dari lingkungan, dan mulai tidak tertarik dengan pekerjaan yang dijalani.

2.2.5 Indikator *Burnout*

Terdapat tiga indikator burnout, diantaranya yakni :

1. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional terjadi ketika seorang pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara peran dan mengatasi konflik yang muncul dalam

uang kerjanya. Kelelahan emosional timbul saat seseorang mengalami perubahan emosional akibat beban kerja yang berlebihan. Gejala-gejala



seperti perasaan frustrasi, keputusasaan, kesedihan, perasaan tidak berdaya, tekanan, mudah tersinggung, dan reaksi marah yang tidak proporsional bisa muncul dalam situasi ini.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan kondisi dimana seseorang merasa tidak terhubung dengan dirinya sendiri atau lingkungannya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan kehilangan nilai atau makna dalam sikap depersonalisasi ini, mereka mungkin menunjukkan perilaku yang kurang bijaksana, bersikap sinis, kurang empati, dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

3. Kurangnya Aktualisasi Diri

Penurunan rasa percaya diri terhadap sesuatu yang ingin dilakukan, dan rendahnya motivasi para pekerja merupakan kondisi yang seringkali terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapai para pekerja. Dalam individu yang mengalami kurangnya perasaan, emosi, dan minat terhadap pekerjaan, kemungkinan besar akan cenderung meninggalkan pekerjaan dan mengurangi komitmen atau bahkan berhenti dari pekerjaan tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi perubahan pandangan mengenai karir dan mendorong perilaku pencarian kerja baru.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Keberhasilan organisasi dalam mencapainya sangat ditentukan oleh kinerja karyawan



yang berkerja dalam organisasi tersebut. Hal ini dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal perusahaan. Dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan gairah bekerja karyawan, sehingga semangat kerja meningkatkan dan mengarahkan terwujudnya tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan. (sibuan, Diana dan Rahmat, 2022). Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Menurut pendapat (Asri dan Moderin, 2024) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil baik dari kualitas maupun kuantitas kinerja yang dilaksanakan staf saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu.

Menurut pendapat Husna dan Prasetya (2024), kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari prestasi kerja karyawan secara kuantitas maupun kualitas yang ingin dicapai guna mewujudkan tujuan perusahaan. Dimana kinerja karyawan merupakan salah satu bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna rcapaian tujuan didalam sebuah organisasi.



2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja.



Merapikan dan mengembangkan kompetensi pekerjaan.

Meningkatkan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan yang diberi batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama Antar Karyawan

Kerjasama dalam organisasi dapat mengukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan satu dan lainnya.

5. Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.



2.4 Self Efficacy

2.4.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan diri seorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi, dan afeksi pada lingkungan sosialnya. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang dalam menyelesaikan suatu tujuan, menyelesaikan masalah serta melewati tantangan.

Menurut penelitian Wiranegara dan Kartini (2023) mengatakan bahwa *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan perilakunya bahwa efikasi diri berakibat pada tindakan manusia melalui proses motivasional, proses kognitif, proses afektif, dan proses seleksi.

Menurut penelitian Pradnyani et al (2023) *self efficacy* adalah dimana karyawan memiliki permasalahan pada beberapa tugas yang diembannya, keyakinan diri seperti menunjukkan sikap kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas yang banyak dikerjakan pada karyawan, apabila karyawan menganggap pekerjaannya sulit untuk dikerjakan, maka karyawan akan merasa adanya kesulitan dan menjadi masalah yang berat untuk ditangani masing-masing individu.

Sedangkan menurut pendapat Devi et al (2024), *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau aktivitas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Karyawan dengan *self*



efficacy yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu karena menganggap diri mereka berguna dan akan meningkatkan upaya yang berhubungan dengan tugas dan bertahan lama pada tugas meskipun ada kemunduran. Perilaku ini dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, individu yang melihat *self efficacy* rendah lebih cenderung menghentikan upaya mereka dan gagal pada tugas.

Self efficacy secara umum, berhubungan dengan harga diri atau penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, seseorang tersebut akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memberikan dorongan adanya inisiatif maupun tindakan tekun dan tegas dengan skala besar. *Self efficacy* berdasarkan kemampuan diri seseorang sehingga meningkatkan kinerja individu dalam mencapai hasil yang diinginkan, menyelesaikan pekerjaan dan melewati tantangan yang ada.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy pada individu sesuai dengan indikator yang memiliki dampak seperti berikut :

1. Pengalaman mencapai keberhasilan (*mastery experience*) adalah sumber yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman ini menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang akan mengakibatkan menurunnya efikasi diri, apalagi bila kegagalan ini muncul *self efficacy* individu tersebut belum termasuk sepenuhnya, maka



kegagalan ini dapat saja menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan pengaruh dari keadaan luar.

2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) merupakan konsep yang menekankan bahwa seseorang tidak hanya mengandalkan pengalaman pribadinya terkait dengan kegagalan dan kesuksesan, tetapi juga mengambil inspirasi dari pengalaman orang lain untuk meningkatkan efikasi diri. Dalam hal ini, *self efficacy* atau keyakinan akan kemampuan diri, justru dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.
3. Persuasi Verbal (*verbal persuasion*) dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu tersebut memiliki kemampuan yang memungkinkan individu tersebut dapat meraih apa yang diinginkan. Persuasi verbal mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi, *self efficacy* yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak dapat bertahan lama, apalagi kemudian individu tersebut mengalami peristiwa yang tidak menyenangkan.
4. Keadaan Fisiologis (*psychological state*), menekankan kepada kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dipengaruhi oleh adanya keadaan fisiologis. Kondisi ini membuat individu cenderung dan stres yang berujung individu tersebut akan menurunkan efikasi diri. Sehingga emosi negatif yang muncul kuat dan cenderung mengakibatkan turunnya kemampuan individu.

2.4.3 Indikator *Self Efficacy*

Self Efficacy pada individu dapat di analisa berdasarkan indikatornya meliputi :



↳ tingkat kesulitan (*magnitude*), merupakan tingkat kesulitan tugas dimana orang yakin bahwa ia mampu mencapainya dengan indikator tantangan

tugas, kompleksitas tugas, imbalan penyelesaian tugas individu tersebut. Komponen-komponen ini berimplikasi terhadap pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Dimana individu akan berupaya untuk melakukan tugas tertentu yang dapat dilaksanakan dan akan menghindari situasi di luar batas kemampuan dirinya.

2. Kekuatan keyakinan (*strength*), hal ini mengacu kepada keyakinan tentang kuat atau lemahnya individu dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas. Indikator antara lain pengalaman sebelumnya, persuasi sosial, keadaan fisik dan emosi. Adanya pengharapan diri individu serta didukung kegigihannya dalam upaya mencapai tujuan walaupun dengan pengalaman seadanya yang dapat dikatakan belum mampu menunjang. Begitu pula sebaliknya apabila pengharapan yang ada lemah serta ragu-ragu akan kemampuan diri maka mampu untuk digoyahkan karena pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang tersebut.
3. Generalitas (*generality*) adalah sejauh mana harapan yang ada disegala situasi disama ratakan. Indikator yang termasuk didalamnya antara lain model perilaku sukses, prestise atas keberhasilan, optimisme untuk berhasil. Hal yang ada kaitannya dengan bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada serangkaian aktivitas maupun situasi yang lebih luas dan bervariasi.

2.4.4 Macam-Macam *Self Efficacy*



Self efficacy merujuk pada keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Beberapa macam *self efficacy* yaitu :

1. *Self Efficacy* Tinggi

Self efficacy tinggi adalah ketika individu cenderung merasa senang dan menikmati apa yang akan dijalankannya. Sehingga, individu tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan demi mencapai suatu keberhasilan. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki oleh mahasiswa, maka semakin tinggi pula penetapan tujuan yang ingin diraih dan semakin kuat pula komitmennya terhadap tujuan yang ingin diraihnya tersebut. Mayoritas tindakan individu berawal dari pikiran, sehingga mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan membayangkan suasana keberhasilan yang menyertainya dalam setiap usaha pencapaian tujuannya. Orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi tidak akan mudah merasa *down* ketika sedang dihadapkan dengan tugas yang sulit. Karena, individu yang telah memiliki *self efficacy* yang tinggi selalu menganggap bahwa tugas yang sulit adalah sebuah tantangan yang harus dihadapi.

2. *Self Efficacy* Rendah

Self efficacy rendah adalah seseorang yang selalu membayangkan terjadinya akan berada pada suasana kegagalan yang menyertainya dalam usaha mencapai tujuan. Sehingga, individu yang ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit seperti tugas akhir skripsi akan merasa mudah *down* dan gagal saat menghadapi banyak rintangan dalam proses penyelesaiannya. Hal ini disebabkan ketika mahasiswa sulit mendapatkan literatur yang sesuai dengan fokus penelitiannya dan juga ketika mendapatkan banyak revisi dari n pembimbing maupun penguji.



2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Apriana et al., (2022)	Pengaruh beban kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Erna et al. (2024)	Kepemimpinan, beban kerja dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan perusahaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan



		garment di Kabupaten Tangerang.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ernawati et al. (2024))	Pengaruh stres kerja, <i>workload</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Inti Permai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka rendahnya nilai stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. <i>Workload</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi nilai <i>workload</i> mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Galih & Tan, (2024)	Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui <i>self efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i> divisi personalia PT Kerta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, beban kerja



		Rajasa Raya Sidoarjo	terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, konflik kerja terhadap <i>self efficacy</i> menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, beban kerja terhadap <i>self efficacy</i> menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.
5	Angriani & Suhartini (2024)	Pengaruh beban kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja dengan <i>burnout</i> sebagai variabel <i>intervening</i> pada tenaga kesehatan di Rs Islam Faisal Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> , beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi <i>burnout</i> , <i>self efficacy</i> berpengaruh



			positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi <i>burnout</i> .
6	Anggriawan et al., (2022)	Pengaruh motivasi, <i>self efficacy</i> , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Denpasar.
7	Meltem Akca Dan Mübeyyen Tepe Küçükoğlu (2020)	<i>Relationships between mental workload, burnout, and job performance : a research among academicians</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mental memiliki 1) dampak positif terhadap kelelahan dan 2) dampak negatif terhadap kinerja kerja akademisi. Lebih jauh lagi, ditemukan bahwa kelelahan dan kinerja kerja berkorelasi negatif.

