

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitiannya, Selvia Devi dan Frianto (2021) mengkaji pengaruh *work life balance* dan *burnout* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian lapangan ini menganalisis hubungan antara variabel produktivitas kerja (Y) dengan dua variabel independen, yaitu *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, *burnout* negatif dan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) dalam penelitian lapangan kuantitatifnya telah menganalisis pengaruh variabel kerjasama tim (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment. Penelitian ini, menemukan bukti empiris bahwa secara parsial, kemampuan kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, kelelahan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis secara simultan juga mengkonfirmasi bahwa baik kerjasama tim maupun kelelahan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian ekspedisi tersebut.

Dahlia (2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera)” yang menggunakan pendekatan kuantitatif analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan

dengan uji t dan uji F sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda dan diuji hipotesisnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Cilda Thesisa dan Arif Rachman (2022) dalam penelitiannya berjudul “Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan *Burnout*” telah menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap produktivitas kerja pekerja konstruksi di wilayah Surabaya Barat. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penelitian lapangan, studi ini menemukan bahwa supervisi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja dan *burnout* terbukti memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam tingkat produktivitas kerja pekerja konstruksi.

Naisyah, Maheni, dan Tatit (2022) dalam penelitiannya mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap produktivitas kerja guru dan staf administrasi di SMK Teknologi Balung, telah mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui penelitian lapangan. Studi ini mengidentifikasi tiga variabel independen, yaitu pengawasan (X1), *teamwork* (X2), dan kedisiplinan (X3), yang diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yakni produktivitas kerja (Y). Analisis regresi dengan tiga variabel menunjukkan bahwa pengawasan dan kedisiplinan secara signifikan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pengawasan dan penerapan disiplin yang lebih ketat dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja individu

dalam lingkungan kerja tersebut. Menariknya, variabel *teamwork* dalam konteks penelitian ini tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dalam konteks organisasi yang diteliti.

Siadari dan Aulia (2024) dalam penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *burnout* terhadap produktivitas karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Medan telah melaksanakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan variabel independen lingkungan kerja (X1) dan *burnout* (X2). Hasil penelitian membuktikan bahwa baik lingkungan kerja maupun *burnout* secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat *burnout* karyawan memberikan kontribusi bersama yang substansial terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Raihan (2024) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh *Team Work* Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Jetty Operation PT.ISM Bogasari Tbk (Studi Kasus Jetty Operation PT.ISMBogasari Tbk)” dengan menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *team work* secara parsial terhadap produktivitas karyawan Divisi Jetty Operation PT.ISM Bogasari Tbk.

**Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang**

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	Nama penulis dan judul	Selvia Devi & Frianto, A. (2021) “Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya”.	Adinda Tiara (2024) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”		
	Variabel bebas	a. <i>Work Life Balance</i> b. <i>Burnout</i>	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Burnout</i>	Terdahulu : a. <i>Work life balance</i> Sekarang : a. <i>Teamwork</i>
	Variabel terikat	Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja	Terdahulu : produktivitas karyawan bidang distribusi <i>consumer product</i> . Sekarang : Produktivitas tenaga kerja bidang konstruksi
	Lokasi penelitian	Surabaya	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Regresi linier berganda	Analisis deskriptif
2.	Nama penulis dan judul	Extiavisca, Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati. (2021) “Pengaruh Kemampuan	Adinda Tiara (2024) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap		

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
		Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment”.	Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”		
	Variabel bebas	a. Kerjasama tim b. Kelelahan Kerja	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i> Kelelahan kerja	
	Variabel terikat	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Terdahulu: produktivitas karyawan bagian ekspedisi Sekarang: produktivitas tenaga kerja konstruksi
	Lokasi penelitian	Bandung	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Observasi, kuesioner, studi pustaka (data coding, editing, entry)	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		Terdahulu : observasi, kuesioner, dan studi pustaka Sekarang : analisis deskriptif dan regresi linier
3.	Nama penulis dan judul	Dahlia (2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera)”	Adinda Tiara (2024) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”		
	Variabel bebas	a. Lingkungan kerja b. Kelelahan kerja	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Burnout</i>	Terdahulu : Kelelahan kerja

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
					Sekarang : <i>Teamwork</i>
	Variabel terikat	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Produktivitas tenaga kerja bagian produksi	Terdahulu: Perusahaan di bidang Kayu Lapis & Tripleks Sekarang: Perusahaan bidang konstruksi
	Lokasi penelitian	Luwu	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif		
	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		Analisis deskriptif
4.	Nama penulis dan judul	Cilda Thesisa & Arif Rachman (2022) "Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan <i>Burnout</i> "	Adinda Tiara (2024) "Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. GamaWaskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan"		
	Variabel bebas	a. Supervisi b. Beban kerja c. <i>Burnout</i>	c. <i>Burnout</i> d. <i>Teamwork</i>	<i>Burnout</i>	Terdahulu : a. Supervisi b. Beban Kerja Sekarang : <i>Teamwork</i>
	Variabel terikat	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Produktivitas tenaga kerja konstruksi	Variabel terikat
	Lokasi penelitian	Surabaya	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif survei	Kuantitatif		Terdahulu : Kuantitatif survei
	Teknik analisis data	Regresi linier berganda	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		Analisis deskriptif

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
5.	Nama penulis dan judul	Siadari & Aulia (2024) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan".	Adinda Tiara (2024) "Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan"		
	Variabel bebas	a. Lingkungan kerja b. <i>Job burnout</i>	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Burnout</i>	Terdahulu : Lingkungan kerja Sekarang : <i>Teamwork</i>
	Variabel terikat	Produktivitas kerja karyawan	Produktivitas Kerja	Produktivitas	Terdahulu : produktivitas karyawan bidang pakan ternak Sekarang : produktivitas tenaga kerja bidang konstruksi
	Lokasi penelitian	Medan	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif asosiatif	Kuantitatif		
	Teknik analisis data	Uji validitas, reabilitas, uji t dan uji f	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		Terdahulu : hanya menggunakan uji validitas, reabilitas, dan uji hipotesis Sekarang : analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
6.	Nama penulis dan judul	Raihan (2024) dalam penelitiannya mengenai “Pengaruh Team Work Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Jetty Operation PT.ISM Bogasari Tbk (Studi Kasus Jetty Operation PT.ISMBogasari Tbk)”	Adinda Tiara (2024) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”		
	Variabel bebas	Kerjasama tim	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i>	<i>Burnout</i>
	Variabel terikat	Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja	Terdahulu : produktivitas kerja karyawan bidang Divisi Jetty perusahaan ISM bergerak bidang produksi tepung terigu Sekarang : produktivitas tenaga kerjabidang konstruksi
	Lokasi penelitian	Surabaya	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		
7.	Nama penulis dan judul	Naisyah, Maheni & Tatit (2022) “Pengaruh Pengawasan, <i>Teamwork</i> dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru dan Staf Administrasi di SMK Teknologi Balung”.	Adinda Tiara (2024) “Pengaruh <i>Burnout</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi PT. Gama Waskita Graha Bangil Kabupaten Pasuruan”		

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
	Variabel bebas	a. Pengawasan b. <i>Teamwork</i> c. Kedisiplinan	a. <i>Burnout</i> b. <i>Teamwork</i>	<i>Teamwork</i>	Terdahulu : a. Pengawasan b. Kedisiplinan Sekarang : a. <i>Burnout</i>
	Variabel terikat	Produktivitas kerja	Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja	Terdahulu : produktivitas kerja guru Sekarang : produktivitas tenaga kerja konstruksi
	Lokasi penelitian	Balung Jember	Pasuruan		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis deskriptif dan regresi linier berganda		Analisis deskriptif

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

Tabel 2.1 menunjukkan beberapa kesamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan studi-studi sebelumnya. Kesamaan utama terletak pada penggunaan metode kuantitatif dan variabel terikat yang sama, yaitu produktivitas kerja. Selain itu, sejumlah penelitian terdahulu, seperti karya Selvia Devi & Frianto (2021),

Extiavisca, Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati (2021), Cilda Thesisa & Arif Rachman (2022), dan Siadari & Aulia (2024), telah meneliti pengaruh *Burnout* terhadap produktivitas kerja di berbagai sektor. Beberapa penelitian lain, termasuk Extiavisca, Ratna Ekawati, & Ike Kusumawati (2021), Raihan (2024), dan Naisyah, Maheni & Tatit (2022), juga mengkaji dampak *Teamwork* pada produktivitas kerja.

Perbedaan utama penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penambahan variabel *Burnout* dan *Teamwork* sebagai salah satu variabel

bebas. Penelitian-penelitian terdahulu lebih bervariasi dalam memilih variabel bebas, seperti *Work-Life Balance*, Supervisi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Jika penelitian terdahulu tersebar di berbagai kota besar seperti Surabaya, Bandung, dan Medan, penelitian ini berfokus pada wilayah Pasuruan. Terakhir, sektor penelitian juga menjadi pembeda. Penelitian-penelitian sebelumnya mencakup berbagai sektor, mulai dari distribusi, ekspedisi, hingga bidang listrik, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Produktivitas Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa efisien suatu proses dalam mengubah input menjadi *output*. Rasio antara *input* dan *output* ini menjadi dasar dalam menentukan tingkat produktivitas, di mana *output* yang dihasilkan diharapkan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2018:241), menekankan bahwa produktivitas diartikan dengan mengoptimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki, mulai dari bahan baku hingga tenaga kerja, untuk menciptakan barang atau jasa dengan hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2014:41), menjelaskan bahwa produktivitas merupakan tolok ukur efisiensi produk yaitu suatu perbandingan *output* dan *input*.

Definisi lain menurut Yusuf (2015:282) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Produktivitas sebagai perbandingan dari hasil yang telah dicapai dengan upaya yang dilakukan, termasuk di dalamnya kontribusi tenaga kerja.

Dengan kata lain, produktivitas mengukur seberapa efisien suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sumber daya yang ada. Pendapat lain dikemukakan menurut Yunarsi dan Suwanto (2016:156), Produktivitas kerja adalah sejauh mana tujuan kerja tercapai dalam satuan waktu tertentu, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Menurut Nandalia & Rizqi (2023), produktivitas pegawai adalah *output* yang dinilai dari aspek kualitas dan jumlah barang atau jasa, dengan memperhatikan waktu dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari berbagai pendapat ahli mengenai definisi produktivitas kerja, diperoleh kesimpulan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran efisiensi yang menunjukkan rasio antara hasil keluaran dengan sumber daya yang dimanfaatkan (*input*). Baik itu sumber daya manusia (tenaga kerja), bahan baku, maupun sumber daya lainnya.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas memerlukan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Siagian (2016:36), mengidentifikasi bahwa faktor yang berkontribusi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja ada dua kelompok utama, yakni :

- 1) Faktor yang ada pada diri individu
  - a. Umur, dapat memengaruhi produktivitas melalui pengalaman, energi, dan adaptasi terhadap teknologi.
  - b. Temperamen, merupakan kepribadian seseorang, seperti tingkat ekstrasversi, neurotisisme, dan keterbukaan, dapat memengaruhi motivasi, interaksi sosial, dan kemampuan mengatasi stres.
  - c. Keadaan Fisik Individu, kesehatan fisik yang baik, termasuk gizi yang

cukup dan istirahat yang berkualitas, sangat penting untuk menjaga produktivitas.

- d. Kelelahan, baik kelelahan fisik maupun mental dapat menurunkan konsentrasi, kecepatan kerja, dan kualitas *output*.
- e. Motivasi, memiliki tujuan yang jelas dan merasa tertantang untuk mencapainya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dapat diberikan berupa materi maupun non-materi.

## 2) Faktor yang ada diluar individu

- a. Kondisi fisik lingkungan kerja, merupakan faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata letak ruang kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas.
- b. Waktu kerja, ini berupa jadwal kerja yang fleksibel atau waktu istirahat yang cukup dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Upah dan benefit, sebagai kompensasi yang adil dan menarik dapat meningkatkan motivasi kerja.
- d. Bentuk organisasi, yaitu struktur organisasi, budaya perusahaan, dan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- e. Lingkungan sosial, merupakan interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### 2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014 : 219) menyebutkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

#### 1) Tingkat Absensi

Kontribusi setiap individu dalam proses produksi sangatlah penting. Tingkat

absensi karyawan memiliki korelasi langsung dengan tingkat produktivitas suatu organisasi. Ketidakhadiran karyawan dapat menghambat pencapaian target produksi, mengingat kontribusi individu dalam proses produksi tidak dapat tergantikan.

2) Tingkat perolehan hasil

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan, maka penurunan produktivitas karyawan secara langsung akan mengurangi jumlah barang atau jasa yang dihasilkan. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak akan terpenuhi.

3) Kualitas yang dihasilkan

Perusahaan senantiasa mengejar kualitas produk yang optimal, Kualitas produk yang baik dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Sedangkan, produk yang kurang baik akan menurunkan produktivitas karyawan.

4) Tingkat kesalahan

Salah satu faktor utama yang mengakibatkan penurunan produktivitas adalah tingginya tingkat kesalahan dalam proses produksi, karena banyaknya kesalahan yang terjadi, maka output produksi yang dihasilkan menjadi lebih sedikit, sehingga produktivitas pun menurun.

5) Waktu yang dibutuhkan

Lamanya waktu yang dialokasikan untuk produksi secara langsung mempengaruhi jumlah produk yang dihasilkan. Waktu yang kurang memadai akan menghambat pencapaian target produksi.

## **2.2.2 Burnout**

### **2.2.2.1 Pengertian *Burnout***

*Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan ekstrem yang disebabkan oleh stres

kronis akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. *Burnout* sering digunakan untuk mendeskripsikan keadaan seseorang saat merasa kehabisan tenaga, kehilangan motivasi, dan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Semua pekerja rentan mengalami *burnout*, terutama mereka yang bekerja dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan memiliki beban kerja yang tidak seimbang. Kondisi ini dapat sangat memengaruhi kinerja karyawan, produktivitas, dan bahkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Alam (2022:41), *burnout* bukan sekadar kelelahan biasa. Ini adalah kondisi mental yang kompleks di mana seseorang merasa sangat lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Keadaan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, sikap sinis, dan perasaan tidak berdaya. Dalam upaya menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memahami dan mengatasi masalah *burnout* secara serius. *Burnout* bukan hanya masalah individu, tetapi juga menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Sejalan dengan pendapat Billah dan Wahyuati (2022) menjelaskan *burnout* yaitu suatu kondisi kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi, terutama pada individu yang bekerja dalam lingkungan yang menuntut interaksi sosial yang intens. Kondisi ini dapat memunculkan berbagai gejala negatif seperti kelelahan kronis, perasaan kehilangan minat, depresi, dan keinginan untuk menarik diri dari aktivitas pekerjaan dan menurunnya pencapaian kinerja serta produktivitas.

Menurut Misbakhudin & Listyawati (2023), *burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang kronis, diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Kondisi ini ditandai dengan hilangnya motivasi kerja dan ketidakmampuan untuk menjalankan tugas secara efektif. Motivasi yang

rendah atau tidak seimbang dengan tuntutan kerja dapat menjadi pemicu utama kelelahan emosional yang dikenal sebagai *burnout*. *Burnout* bukanlah peristiwa yang terjadi secara tiba-tiba, melainkan hasil dari akumulasi stres kerja dalam jangka waktu yang lama.

Berdasarkan pendapat Alam, Billah & Wahyuati, serta Misbakhudin & Listyawati dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan yang kompleks dan multidimensi. Kondisi ini tidak hanya melibatkan kelelahan fisik, namun juga mencakup kelelahan mental dan emosional yang mendalam. *Burnout* umumnya dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi. *burnout* sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia agar perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Alam (2022:50), mengidentifikasi factor-faktor yang melandasi terjadinya *burnout*, yaitu:

##### 1) *Work Overloaded*

Beban kerja yang berlebihan seringkali menjadi konsekuensi dari ketidaksinkronan antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Ketika individu dihadapkan pada volume tugas yang melebihi kapasitasnya dalam rentang waktu yang terbatas, kondisi *overload* pun tak terelakkan. Hal ini mengindikasikan adanya disparitas antara kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Akibatnya, produktivitas menurun, relasi interpersonal terganggu, kreativitas terhambat, dan risiko *burnout* semakin meningkat.

##### 2) *Lack of Work Control*

Setiap individu memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam

pengambilan keputusan, memanfaatkan kemampuan berpikir dan pemecahan masalah, serta mencapai keberhasilan. Adanya aturan yang terlalu ketat seringkali membatasi ruang bagi pekerja untuk berinovasi. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasa kurang memiliki tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan karena adanya kontrol yang berlebihan dari atasan.

3) *Rewarded for Work*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas pekerja. Apresiasi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki korelasi positif dengan kinerja individu. Adanya penghargaan yang tulus dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pekerja, sehingga mereka terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik. Afeksi positif yang muncul sebagai akibat dari apresiasi merupakan indikator bahwa pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi.

4) *Breakdown in Community*

Kesenjangan sosial dalam lingkungan kerja, ditandai dengan kurangnya interaksi positif dan dukungan antar rekan kerja, merupakan faktor yang berkontribusi pada sindrom *burnout*. Ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan saling mendukung dapat menyebabkan perasaan teralienasi dan kelelahan emosional yang berkepanjangan.

5) *Treated Fairly*

Ketidakadilan dalam lingkungan kerja, yang ditandai dengan kurangnya penghargaan dan penerimaan terhadap perbedaan, merupakan salah satu faktor risiko terjadinya *burnout*. Ketiadaan keadilan dapat mengikis rasa keterikatan individu dengan organisasi, sehingga berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Situasi seperti ketidakadilan dalam proses promosi

atau kesalahan yang dibebankan secara tidak adil dapat menjadi pemicu utama perasaan tersebut.

### 2.2.2.3 Indikator *Burnout*

Menurut Alam (2022:43), *burnout* sebagai suatu sindrom yang terdiri dari tiga dimensi utama, dapat diukur secara akurat melalui instrumen indikator *burnout* yakni:

#### 1) *Exhaustion*

Kelelahan kronis pada pekerja lapangan dicirikan oleh kondisi lelah yang tak berujung, meliputi kelelah fisik, lelah mental, dan emosional. Individu yang mengalaminya cenderung menunjukkan respons emosional dan fisik yang berlebihan. Kapasitas mereka dalam mengatasi masalah menjadi terbatas, bahkan setelah mendapatkan istirahat yang cukup, kelelahan tetap dirasakan dan energi untuk melakukan aktivitas menjadi berkurang.

#### 2) *Depersonalisasi/Sinisme (Depersonalization/Cynicism)*

Individu yang mengalami kelelahan emosional seringkali cenderung menghindari lingkungan kerja. Sikap sinis yang muncul sebagai akibat dari kelelahan ini ditandai dengan sikap apatis, penjarahan diri dari interaksi sosial di tempat kerja, serta enggan terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan. Sikap sinis ini dapat dianggap sebagai mekanisme pertahanan diri untuk menghindarkan tekanan emosional yang lebih besar. Perilaku seperti ini tentu saja dapat menurunkan produktivitas kerja.

#### 3) *Ineffective*

Individu tersebut menunjukkan ketidakmampuan dalam mengatasi permasalahan secara efektif. Hal ini ditandai dengan munculnya perasaan tidak kompeten, sehingga segala tugas yang diberikan terasa sulit untuk diselesaikan.

Kurangnya kepercayaan diri semakin memperparah situasi, membuatnya merasa tidak mampu memenuhi harapan dan meragukan penilaian orang lain terhadap dirinya. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja dan produktivitas individu tersebut.

### **2.2.3 Teamwork**

#### **2.2.3.1 Pengertian *Teamwork***

Dalam setiap organisasi, kerja tim adalah fondasi yang kuat. Melalui kerja sama, anggota tim dapat mengasah kemampuan, memperluas pengetahuan, dan mencapai potensi maksimal. Menurut Busro (2018: 305), menggambarkan kerja sama tim sebagai suatu proses di mana anggota kelompok bekerja secara sinergis, saling melengkapi, dan saling memperkuat untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Wahjono (2020: 216) mendefinisikan kerja tim sebagai sebuah kelompok di mana kolaborasi antar anggota menghasilkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan penjumlahan kinerja individu.

Pendapat lain yang sejalan menurut Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) kerja tim merupakan sinergi dari berbagai kemampuan individu yang dikerahkan secara bersama-sama. Dengan perantara kerja sama yang efektif, tim bisa memperoleh *output* yang lebih memuaskan daripada jika setiap anggota bekerja sendiri-sendiri. Dengan kata lain, kerja tim menciptakan efek sinergi positif melalui koordinasi yang baik antar anggota, sehingga hasil yang dicapai jauh lebih besar daripada jika setiap anggota bekerja sendiri-sendiri.

Berdasarkan kajian komparatif terhadap berbagai definisi, dapat disimpulkan secara umum bahwa kerja sama tim adalah proses untuk mencapai pekerjaan dan target kerja yang dilakukan oleh beberapa anggota karyawan yang mempunyai satu tujuan yang sama melalui upaya yang terkoordinasi.

### 2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Teamwork*

Keberhasilan *teamwork* dipengaruhi oleh berbagai faktor. Griffin (2018 : 51)

keberhasilan kerja sama tim sangat dipengaruhi oleh faktor berikut :

1) Kepercayaan antar sesama rekan kerja

Suksesnya kerjasama tim ditentukan oleh seberapa besar kepercayaan antara para anggotanya. Ketika rasa percaya telah terjalin, komunikasi menjadi lebih terbuka, koordinasi lebih mudah, dan hal ini akan memperlancar proses penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

2) Pengayaan pekerjaan bagi seluruh anggota tim mewujudkan tujuan bersama

Pengayaan pekerjaan mendorong anggota tim untuk dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika kerja kelompok. Hal ini memungkinkan terciptanya kolaborasi yang lebih efektif, di mana setiap anggota saling mendukung dan mengatasi hambatan bersama.

3) Mendelegasikan tanggung jawab kepada anggota tim

Mendelegasikan tanggung jawab adalah proses memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek tertentu. Ini melibatkan pelimpahan tugas dari seorang pemimpin atau manajer kepada bawahannya. Tujuan utama dari delegasi adalah untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan pengembangan tim. Dengan mendelegasikan tugas, pemimpin bisa fokus pada tugas yang lebih strategis, sementara anggota tim dapat mengembangkan keterampilan baru dan merasa lebih terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

4) Kepercayaan akan tanggung jawab individu dalam tim

Kepercayaan akan tanggung jawab individu dalam tim merupakan fondasi yang kuat dalam membangun kerja sama yang efektif. Ketika setiap anggota tim percaya bahwa rekan-rekannya dapat melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar kualitas dan tenggat waktu yang ditetapkan, maka akan tercipta iklim kerja yang positif. Hal ini mendorong setiap individu untuk lebih bertanggung jawab atas peran mereka, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir kebutuhan akan pengawasan yang berlebihan. Kepercayaan ini juga memungkinkan tim untuk saling mendukung dan belajar satu sama lain, sehingga dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien.

### **2.2.3.3 Indikator *Teamwork***

Untuk mengukur tingkat kerja sama, menurut Busro (2018:312) mengadopsi beberapa indikator kerja sama tim yaitu:

1. Kemampuan menerima teman seprofesi, yakni mencerminkan sikap keterbukaan dan penghargaan terhadap keberagaman kepribadian, pemikiran, dan latar belakang rekan kerja.
2. Kemampuan komunikasi dalam kerja sama, yakni kemampuan untuk berbicara, mendengar, dan menyampaikan informasi secara efektif dalam mendukung tujuan bersama.
3. Kemampuan bekerja dalam tim., yakni keterampilan berkontribusi secara aktif, berbagi tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas bersama.
4. Kemampuan membina kerja sama, yakni mencakup inisiatif membangun hubungan yang harmonis, mengelola konflik, dan menciptakan sinergi di lingkungan kerja.
5. *Positive thinking* terhadap teman seprofesi, yakni menunjukkan sikap optimis, menghargai potensi, dan menghindari prasangka negatif terhadap rekan kerja.

6. Kemampuan saling mengingatkan kelemahan anggota tim, yakni memberikan kritik yang konstruktif dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.
7. Kemampuan menerima saran dari anggota tim, yakni kesediaan untuk mendengar dan mempertimbangkan masukan yang diberikan oleh anggota tim demi keberhasilan bersama.
8. Kemampuan saling memaafkan kesalahan tim, yakni kemampuan ini mencerminkan sikap toleransi dan kedewasaan dalam menerima kesalahan anggota tim. Fokusnya adalah pada penyelesaian masalah, pemulihan hubungan kerja, dan menjaga keharmonisan tim.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh *Burnout* Dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2016:36), faktor yang memberikan pengaruh pada produktivitas kerja salah satunya adalah faktor yang ada di individu seperti keadaan fisik individu dan kelelahan fisik maupun mental. *Burnout* atau kelelahan kerja adalah kondisi yang terjadi ketika tenaga kerja menghadapi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres yang berkepanjangan di tempat kerja. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja individu. Penurunan daya kerja dan ketahanan tubuh adalah konsekuensi langsung dari kelelahan kerja yang terus-menerus. Kondisi ini menciptakan siklus negatif di mana produktivitas menurun, sehingga beban kerja yang tidak terselesaikan semakin menumpuk dan memperparah kelelahan (Extiavisca, 2021).

*Burnout* menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja. Ketika tenaga kerja mengalami kelelahan emosional dan fisik, mereka cenderung kehilangan kemampuan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, yang

akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Dalam kondisi *Burnout*, tenaga kerja mungkin tidak dapat mempertahankan standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan. Tenaga kerja cenderung membuat lebih banyak kesalahan, yang kemudian berdampak pada penurunan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi waktu istirahat yang tidak perlu dapat meningkatkan produktivitas tanpa harus menambah jam kerja. Selain itu, dengan manajemen waktu yang baik, pekerja konstruksi dapat menghindari *burnout* akibat beban kerjanya yang berlebihan dan tekanan kerja yang tinggi (Cilda Thesisa & Arif Rachman, 2022).

Penelitian Selvia Devi dan Frianto (2021) dengan hasil penelitian variable *burnout* negatif dan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sebaliknya, Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) memperoleh temuan yang berbeda yaitu kelelahan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Sehingga, bisa didapatkan kesimpulan yaitu hubungan *burnout* (X1) dan produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan.

### **2.3.2 Pengaruh *Teamwork* Dengan Produktivitas Kerja**

*Teamwork* atau kerja sama tim adalah kolaborasi antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan antara *teamwork* dan produktivitas kerja sangat penting dilihat dari beberapa aspek seperti pembagian tugas yang efisien. Seperti yang ditekankan oleh Siagian (2016:36) interaksi sosial di tempat kerja sangat mempengaruhi produktivitas. Semakin baik kerja sama tim, semakin tinggi pula hasil yang dapat dicapai (Raihan, 2024). Griffin (2018 : 51) mengidentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi pada *teamwork* adalah pembagian tugas, tanggung jawab, kepercayaan dan pengayaan.

Dalam tim, tugas dapat dibagi sesuai dengan keahlian masing-masing

anggota. Pembagian tugas yang jelas mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan efisiensi, sehingga tim dapat menyelesaikan proyek mendesak dan dengan hasil yang baik. Pada aspek peningkatan kualitas hasil kerja, kerja tim sering menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik karena ada lebih banyak individu yang berkontribusi pada hasil akhir. Umpan balik dari berbagai anggota tim dapat membantu meningkatkan standar kualitas. Dalam tim yang efektif, setiap anggota merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja tim. Rasa tanggung jawab ini mendorong individu untuk berkontribusi semaksimal mungkin, yang berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

Pada variable *teamwork* penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naisyah, Maheni, dan Tatit (2022) menunjukkan bahwa variabel *teamwork* dalam penelitiannya tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan produktivitas kerja. Sedangkan, dalam penelitian Extiavisca, Ratna Ekawati, dan Ike Kusumawati (2021) menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian didapatkan kesimpulan bahwa hubungan *teamwork* (X2) dan produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan.

#### **2.4 Hipotesis**

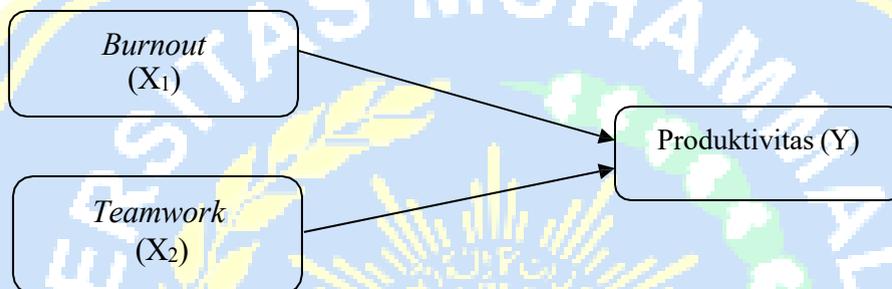
Berdasarkan konsep hipotesis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:63), yaitu sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian, sehingga peneliti mengajukan hipotesis penelitian berikut ini :

H1 : Di duga adanya pengaruh *burnout* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha

H2 : Di duga adanya pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas tenaga kerja konstruksi PT. Gama Waskita Graha.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus atas dua faktor utama yang memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja, yaitu *burnout* dan *teamwork*. Untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel ini secara lebih mendalam, maka perlu dibangun suatu kerangka berpikir. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini yaitu :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

X : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

→ : Secara Parsial

Gambar 2.1 kerangka pikir di atas menunjukkan hubungan antara dua variabel independen, yaitu *Burnout* (X<sub>1</sub>) dan *Teamwork* (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen, yaitu *Produktivitas* (Y). Dalam kerangka ini, *Burnout* dan *Teamwork* mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung, dan produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti yang disebutkan oleh Tiffin & Cormick dalam Siagian (2016:36), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi keadaan fisik individu, tingkat kelelahan (yang berhubungan dengan *Burnout*), serta

lingkungan sosial dan keluarga. Sementara itu, menurut Hartatik (2014:219), produktivitas kerja juga dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti: kuantitas hasil, kualitas hasil, tingkat kesalahan, dan waktu penyelesaian. *Teamwork* ( $X_2$ ) dalam gambar tersebut merepresentasikan kerja tim yang dapat berpengaruh pada produktivitas, karena kolaborasi yang baik dalam tim dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja, sehingga berdampak pada produktivitas (Y). Jadi, gambar kerangka konseptual ini sinkron dengan teori yang diuraikan, karena *Burnout* dan *Teamwork* berperan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

