

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 1. Motivasi Kerja

###### A. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Susilo *et al.*, (2023) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Kurniawan, (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Selanjutnya menurut Chandra & Syardiansah, (2021) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat memengaruhi kinerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam individu yang secara psikologis menimbulkan suatu tindakan, perilaku tekun secara terus-menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya.

## **B. Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Susilo *et al.*, (2023) motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

- 1) Faktor individu merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi: kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.
- 2) Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta, pekerjaan itu sendiri.

## **C. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Asmayanti *et al.*, (2023) motivasi kerja memiliki 4 indikator yaitu:

- 1) Tanggung jawab sebagai pegawai
- 2) Prestasi yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bekerja

## **2. Work Life Balance**

### **A. Definisi Work Life Balance**

Menurut Anyar *et al.*, (2022) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, dan keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama.

Sedangkan Ngalimun *et al.*, (2022) mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan kepuasan yang dirasakan orang ketika mereka

mampu melakukan tugas dengan konflik peran minimal di tempat kerja dan di rumah..

*Work Life Balance* menurut Wijaya, (2020) adalah sejauh mana individu puas dengan waktu dan upaya psikologis dalam peran profesional dan pribadi mereka.

Berdasarkan uraian definisi *work life balance* oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi individu yang berjalan secara harmonis tanpa mengganggu masing-masing peran yang dijalankan.

#### **B. Faktor-Faktor *Work Life Balance***

Menurut Poulouse & Sudarsan, (2015) dalam Pratiwi & Silvianita, (2020) mengungkapkan faktor-faktor *work life balance* pegawai yaitu:

- 1) Faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejahteraan dan *emotional intelligence*.
- 2) Faktor organisasional yang meliputi pengaturan kerja, konflik peran, dukungan organisasi, stress kerja, dan teknologi.
- 3) Faktor lingkungan yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya.
- 4) Faktor yang meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan dan penghasilan.

### C. Indikator *Work Life Balance*

Indikator *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator oleh Greenhaus *et al.*, (2003) dalam Dua & Hyronimus, (2020), sebagai berikut:

- 1) *Time balance* atau keseimbangan waktu yang merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga.
- 2) *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga.
- 3) *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan yang merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun keluarga.

### 3. *Bournout*

#### A. Definisi *Burnout*

Menurut Rudyanto *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *burnout* adalah keadaan kecemasan yang dialami orang karena tekanan pekerjaan atau terlalu banyak bekerja. Hasilnya adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kepuasan pribadi yang rendah.

Definisi lain oleh Fuady *et al.*, (2022) *burnout* adalah keadaan kelelahan dan frustrasi karena sulitnya mencapai hal tersebut, yang menyebabkan perubahan sikap dan perilaku yang secara psikologis menyebabkan seseorang berhenti dari suatu pekerjaan.

Selanjutnya Wirati *et al.*, (2020) menyatakan burnout merupakan kelelahan emosional dan mental akibat tugas yang harus selalu siap sehingga menguras stamina dan emosi serta menimbulkan tekanan yang mengakibatkan kejenuhan kerja.

Berdasarkan definisi yang diuraikan dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi fisik maupun psikis yang mengalami tekanan karena adanya tuntutan yang berlebih kepada individu terkait pekerjaannya sehingga mengakibatkan penurunan gairah kerja dan berdampak pada hasil kerjanya.

#### **B. Faktor-Faktor *Bournout***

Faktor *burnout* menurut Santoso, (2021) terdiri dari 2 faktor, internal dan eksternal yang meliputi:

- 1) Faktor internal
  - a. Jenis kelamin, peran gender seringkali menjadi faktor penentu tingkat kejenuhan di tempat kerja. Karyawan dapat dipaksa untuk patuh jika laki-laki atau perempuan bekerja dalam profesi atau pekerjaan yang dianggap feminin atau maskulin.
  - b. Usia, ini karena pekerja yang lebih muda terkadang lebih terbuka terhadap harapan yang realistis daripada pekerja yang lebih tua..
  - c. Status perkawinan, status perkawinan dapat berpengaruh terjadinya *burnout*. Seseorang yang belum atau tidak

menikah terutama seorang pria akan lebih mudah mengalami *burnout* jika dibandingkan dengan seorang yang sudah berumah tangga.

d. Kepribadian, merupakan ciri psikologi dalam bentuk perilaku seseorang.

2) Faktor eksternal

a. Beban kerja, beban kerja yang berlebih merupakan salah satu dari faktor pekerjaan yang akan dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Pada saat beban kerja terlalu berlebih dapat meliputi: lama jam kerja, banyaknya jumlah individu yang harus ditangani, tanggung jawab yang harus diemban, adanya pekerjaan yang rutin dan tidak rutin dilakukan.

b. Masa kerja, menunjukkan berapa lama seseorang bekerja, tidak ada masa kerja yang spesifik dan baku terkait penyebab seseorang mengalami *burnout*, akan tetapi berdasarkan semakin lamanya masa kerja seseorang maka akan semakin berisiko mengalami *burnout*.

c. Peran konflik dan peran ambiguitas, individu akan memiliki perasaan konflik apabila peran dengan tuntutan tidak seimbang dengan beban yang diberikan kepadanya. Ketika terdapat dua atau lebih peran yang ambigu dilakukan oleh individu berjalan tidak konsisten maka dapat mengakibatkan konflik peran.

- d. Lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat memicu terjadinya *burnout* karena berpengaruh terhadap kenyamanan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### C. Indikator *Bournout*

Maslach & Leiter, (2016) dalam Lestari & Purba, (2019) menyebutkan beberapa indikator *burnout* yaitu:

#### 1) *Emotional exhaustion*

Kelelahan Emosional Kelelahan emosional menyebabkan perasaan sedih, putus asa, sedih, tidak berdaya, dan tidak percaya ketika orang lelah dengan tuntutan.

#### 2) *Depersonalization*

Menjalani proses mencoba mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan untuk mengatasi kelelahan emosional.

#### 3) *Personal accomplishment*

Penurunan kinerja atau prestasi pribadi, ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, atau kehidupan.

## 4. *Mental Health*

### A. Definisi *Mental Health*

Menurut Fakhriyani (2019) bahwa *mental health* atau kesehatan mental merupakan suatu keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan.

Definisi lain mengenai *mental health* atau kesehatan mental menurut WHO dalam Rahayu & Irsyadiyah, (2022) bahwa Kesehatan

mental adalah keadaan kesejahteraan yang didasarkan pada kemampuan individu untuk mengenali kemampuan mereka sendiri, mengatasi tekanan hidup yang normal, meningkatkan kerja dan produksi yang produktif, dan melindungi lingkungan.

Definisi selanjutnya menurut Suryanto & Nada, (2021) bahwa kesehatan mental adalah terhindarnya seseorang dari gejala-gejala gangguan jiwa (*neurose*) dan dari gejala-gejala penyakit jiwa (*psychose*).

Berdasarkan uraian definisi tentang kesehatan mental dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang harmonis dan seimbang dengan keadaan jiwa yang dirasakan oleh individu sehingga individu mampu memahami apa yang terjadi dan diinginkan oleh dirinya sendiri serta keadaan dimana emosi seseorang dalam keadaan yang stabil.

#### **B. Faktor-Faktor *Mental Health***

Menurut Suryanto & Nada, (2021) faktor-faktor *mental health* diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal yang meliputi: kepribadian, kondisi fisik, perkembangan dan kematangan, kondisi psikologis, keberagamaan/ religius, sikap menghadapi problema hidup, kebermaknaan hidup, dan keseimbangan dalam berpikir.
- 2) Faktor eksternal yang meliputi: keadaan sosial, ekonomi, politik, adat kebiasaan, lingkungan, dan sebagainya.

### C. Indikator *Mental Health*

Indikator kesehatan mental menurut (Reza, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima keadaan diri
- 2) Menumbuhkan interaksi sosial yang baik
- 3) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sukses dan merasa puas dengan karyanya
- 4) Mampu menghadapi kehidupan dan mengambil sisi positif dari kehidupan tersebut
- 5) Merasa cukup
- 6) Berani bertanggungjawab
- 7) Memiliki ketegaran dan kestabilan emosi
- 8) Mampu memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis secara proporsional
- 9) Berperan serta dalam kegiatan sosial
- 10) Memiliki pedoman hidup

### 2.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan serta disesuaikan dengan kerangka pemikiran yang ada, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Menurut Anyar *et al.*, (2022) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, dan

keseimbangan dimana tuntutan pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama.

Menurut penelitian terdahulu oleh Wijaya, (2020) menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah. Selanjutnya penelitian oleh Ngalimun *et al.*, (2022) memberikan hasil bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.

H<sub>1</sub> : Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali

Menurut Rudyanto *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi yang tidak nyaman yang dialami seseorang akibat berlebihan desakan atau tuntutan terhadap suatu pekerjaan, yang mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan prestasi pribadi.

Penelitian oleh Ningsih, (2017) menunjukkan hasil bahwa kejenuhan kerja atau *burnout* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bgan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Berbeda dengan penelitian tersebut Penelitian oleh Rudyanto *et al.*, (2021) dengan hasil terdapat pengaruh yang negatif antara kejenuhan kerja atau *burnout* terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana sebesar 22,2%.

H<sub>2</sub> : Diduga *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi pegawai RSPA Boyolali.

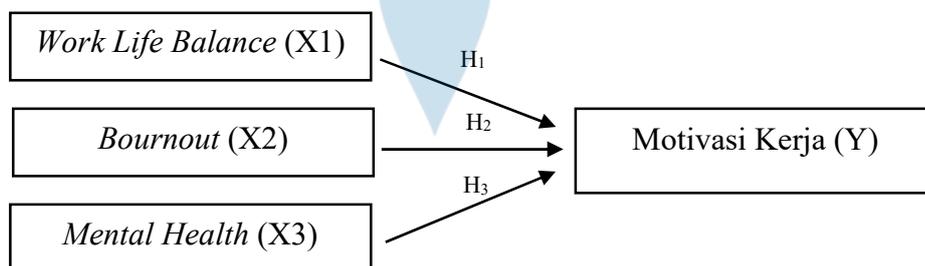
*Mental health* atau kesehatan mental menurut WHO dalam Rahayu & Irsyadiyah, (2022) bahwa kesehatan mental adalah keadaan kesejahteraan yang didasarkan pada kemampuan individu untuk mengenali kemampuan mereka sendiri, mengatasi tekanan hidup yang normal, berkontribusi pada pekerjaan dan produksi yang produktif, dan melindungi lingkungan.

Menurut penelitian oleh Mustamu *et al.*, (2020) dengan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kesehatan mental remaja papua. Lebih lanjut penelitian oleh Rafifah *et al.*, (2022) hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesehatan mental dengan kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari.

H<sub>3</sub> : Diduga *mental health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai RSPA Boyolali.

### 2.3. Kerangka Peneitian

Berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Pembahasan mengenai penelitian terdahulu perlu dilakukan untuk memperoleh pemahaman mendalam, dengan mempelajari, dan merefleksikan sebuah penelitian yang dilakukan dengan adanya penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan referensi dari penelitian terdahulu, diantaranya:

1. Penelitian oleh Wijaya, (2020) menunjukkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah.
2. Penelitian oleh Ngalimun *et al.*, (2022) memberikan hasil bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.
3. Penelitian oleh Ningsih, (2017) menunjukkan hasil bahwa kejenuhan kerja atau *burnout* secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bgan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir.
4. Penelitian oleh Rudyanto *et al.*, (2021) dengan hasil terdapat pengaruh yang negatif antara kejenuhan kerja atau *burnout* terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana sebesar 22,2%.
5. Penelitian oleh Mustamu *et al.*, (2020) dengan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kesehatan mental remaja papua.
6. Penelitian oleh Rafifah *et al.*, (2022) hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kesehatan mental dengan kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari.