

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi secara menyeluruh, mulai dari perencanaan kebutuhan, perekrutan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Menurut (Gugus Wijonarko, Emanuel Silvester Nong Desa Produktivitas *et al.*, 2025) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan kepemimpinan karyawan. Menurut (Iswandi, 2021) Kualitas sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia tidak hanya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berperan dalam merencanakan serta mengelola berbagai aspek yang berkaitan dengan operasional perusahaan. Secara keseluruhan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawannya. Dalam konteks ini, karyawan bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan menjadi motor penggerak utama yang menentukan daya saing dan keberlanjutan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang.

2.2 Workload

2.2.1 Pengertian Workload

Workload atau beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran atau posisi kerjanya. Menurut (Sitompul *et al.*, 2022) *Workload* memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, karena melalui beban kerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal serta mengukur dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Beban kerja yang terkelola

dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan workload yang berlebihan akan memicu terjadinya stres yang dapat menurunkan kinerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Workload*

Seorang karyawan dapat mengalami beban kerja yang berlebihan ketika tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja menuntut lebih dari kapasitas fisik maupun mental yang dimilikinya. Adapun Faktor-faktor yang memengaruhi menurut (Nabila dan Syarvina, 2022) *workload* terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas (*task*)

Tugas yang bersifat fisik seperti tata letak tempat kerja, kondisi ruangan kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja dan beban kerja yang dilakukan. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas, dan emosi yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Mencakup waktu kerja, istirahat, shift, sistem kerja, dsb.

c. Lingkungan kerja

Berupa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor yang muncul di dalam tubuh sebagai tanggapan atas beban kerja dari luar. Termasuk faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dsb) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kecenderungan, keinginan, dsb).

2.2.3 Indikator *Workload*

Adapun indikator *Workload* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Koesomowidjojo (2017) dalam (Timothy *et al.*, 2025) yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Seorang karyawan memahami pekerjaan dengan baik, kemudian dilakukan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama sesuai dengan jobdesk masing-masing jabatan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Dengan mematuhi SOP, waktu kerja dapat diminimalkan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakannya, sehingga waktu kerja yang diberikan kepada karyawan seringkali berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Pekerjaan yang diterima oleh karyawan pasti akan dipengaruhi secara langsung oleh target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 *Burnout*

2.3.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat stres berkepanjangan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan atau tuntutan tugas yang berlebihan. Menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021) *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul akibat dari kelelahan yang berlangsung secara terus-menerus, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, dan pencapaian individu dalam pekerjaan. Upaya pencegahan dan penanganan *burnout* dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, serta penerapan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout*

Menurut (Maulidah *et al.*, 2022) faktor terjadinya *burnout* yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Mencakup kondisi kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan tinggi dan kurangnya dukungan sosial.

2. Faktor Individu

Meliputi sifat perfeksionis, standar ideal yang tinggi, konflik peran, kurangnya pencapaian atau hasil kerja yang memuaskan, serta berbagai sumber stres di lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap timbulnya kelelahan pada karyawan.

2.3.3 Indikator *Burnout*

Menurut (Maulidah *et al.*, 2022) indikator *burnout* adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik

Ditandai dengan rasa lelah yang berkepanjangan secara jasmani, seperti sakit kepala, insomnia, flu yang berulang, serta penurunan energi secara keseluruhan.

2. Kelelahan mental

Muncul dalam bentuk perasaan tidak bahagia, merasa gagal, rendah diri, serta hilangnya semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

3. Kelelahan emosional

Kondisi dimana seorang merasa terkuras secara emosional, seperti merasa sedih, bosan, mudah tersinggung, dan mengalami tekanan psikologis yang berulang.

4. Depersonalisa

Kondisi ketika individu mulai kehilangan keterhubungan dengan diri sendiri maupun lingkungan sosialnya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Gambaran dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan. Menurut (Utami *et al.*, 2025) Kinerja yang baik merupakan kinerja yang mampu mendukung pencapaian tujuan serta memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Gugus Wijonarko1 *et al.*, 2023) Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan. Organisasi yang efektif akan selalu memprioritaskan peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusianya, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Muzaki *et al.*, 2023) Ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan. Jika motivasi rendah, produktivitas dan kualitas kerja menurun, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja agar karyawan tetap produktif.

2. Kepemimpinan

Pemimpin yang inovatif dan kreatif memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah

ditetapkan. Kinerja karyawan pun dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mampu menginspirasi dan mengarahkan mereka.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik mencakup fasilitas kerja seperti mesin dan gedung, sementara lingkungan non-fisik meliputi hubungan kerja antar individu.

4. Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja

Budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, prestasi kerja mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, semakin tinggi pula produktivitas organisasi. Sebaliknya, rendahnya prestasi kerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa pengukuran kinerja karyawan menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021) yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Jumlah hasil kerja yang berhasil dicapai dalam periode waktu tertentu, yang menunjukkan produktivitas karyawan.

2. Kualitas kerja

Tingkat kualitas pekerjaan yang dicapai, yang dinilai berdasarkan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan dan kesiapan dalam menyelesaikan tugas.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh organisasi atau atasan.

2.5 Hubungan Antar variabel

2.5.1 Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Workload merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan hingga selesai dalam masa waktu yang ditentukan oleh suatu unit organisasi. Jika kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan, maka karyawan akan cenderung merasa lelah dan muncul kelelahan pada karyawan. Hal ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia Sari Sitompul, Sauri Hendriko (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Cahaya Mandiri. Menurut (Widianti dan Herlina, 2023) beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan harus dipertimbangkan dan dikomunikasikan kembali kepada mereka agar komunikasi dan lingkungan kerja tetap harmonis dan kondusif.

2.5.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Burnout merupakan suatu kondisi mental dan emosional serta kesalahan fisik karena stres yang berkelanjutan. *Burnout* menjadi salah satu faktor yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Individu yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak berdaya, dan penurunan dalam produktivitas serta efektivitas kerja. Hal ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Septiana Zulfa, Rini Safitri (2022) bahwa secara parsial *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sandra, 2023) *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui stress kerja.

2.5.3 Pengaruh *Wokload* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja yang modern yang penuh dengan tuntutan tinggi, ada dua faktor yang sering kali menjadi fokus utama yaitu *workload* dan *burnout*, kedua variabel ini menjadi indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. *Workload* yang berlebihan dapat menyebabkan *burnout*, dan *burnout* akan berdampak langsung pada penurunan performa kerja. Oleh karena itu, *workload* dan *burnout* memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja keryawan. Menurut (Warda *et al.*, 2023) jika *workload* dan *burnout* dapat diminimalisir dengan baik maka kepuasan kerja seorang karyawan akan terpenuhi sehingga meningkatkan kerja karyawan. Hasil penelitian (Angreni *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi penulis terkait materi, metode, serta instrumen yang digunakan dalam pembelajaran. Di bawah ini adalah referensi yang digunakan sebagai dasar dan acuan selama proses analisis dan perhitungan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Silvia Sari Sitompul, Sauri Hendriko (2022)	<i>The Influence Of Compensation, Workload, And Employee Placement To The Employee Performance At</i>	<i>Compensation</i> (X1), <i>Workload</i> (X2), <i>Employee Placement</i> (X3),	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		PT Putra Cahaya Mandiri	<i>Employee Performance</i> (Y)	2. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Marchell Endrian Timothy, Rustomo, Partimah (2025)	Pengaruh <i>Work Environment</i> Dan <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoplat Perkasa Purnama	<i>Work Environment</i> (X1), <i>Workload</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Terdapat pengaruh parsial <i>workload</i> terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh secara simultan <i>work enviromtent</i> dan <i>workload</i> terhadap kinerja karyawan.
3.	David Shandika Indrayana, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				kerja terhadap kinerja karyawan.
4.	Dwi Septiana Zulfa, Rini Safitri (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang	Budaya Organisasi (X1), <i>Burnout</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	1. Secara parsial <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Secara parsial <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Abell, Eka Mariyanti, Rasidah Nasrah (2024)	<i>Burnout</i> Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Burnout</i> (Z), Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Burnout</i> tidak berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				kerja dan kinerja karyawan.
6.	Putu Ayu Indah Angreni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali	Beban Kerja (X1), <i>Burnout</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Reza Fahri Fhauzan, Hapzi Ali (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Stress</i> Kerja	Beban Kerja (X1), <i>Burnout</i> (X2), Kinerja Karyawan (Y), <i>Stress</i> Kerja (Z)	1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui <i>Stress</i> Kerja. 2. <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap Kinerja

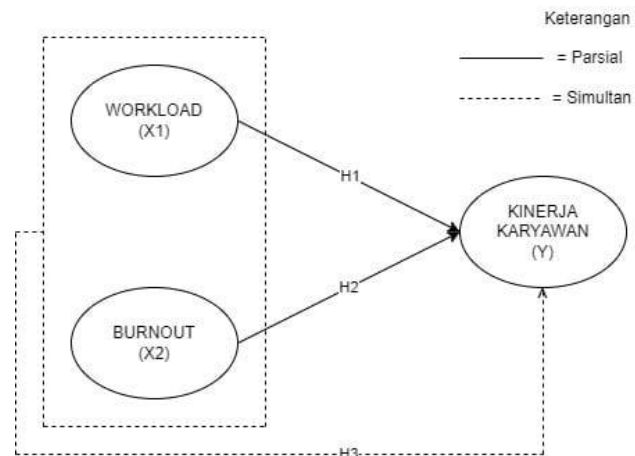
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				Karyawan baik secara langsung maupun melalui Stress Kerja.
8.	Elang Dwi Nur Hudha, Indriana Kristiawati, Mudayat, Juli Prastyorini (2024)	Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur	Motivasi (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Agustin Ika Warda, Dewi Andriani, Sumartik, Vera Firdaus (2023)	<i>The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i>	<i>Workload</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), <i>Job Satisfaction</i> (Y)	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Adanya pengaruh antara burnout terhadap kinerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				karyawan secara positif dan signifikan.
10.	Puspa Widianti, Herlina Herlina (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara parsial Beban Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

2.7 Kerangka Berpikir

Penelitian ini menguji sejauh mana variabel *Workload* dan *Burnout* berpengaruh pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong adalah :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Adapun variabel bebas (*independent*) dari penelitian ini *workload* (X1), *burnout* (X2) variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan (Y).

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2019, p. 99). Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis ini mengarahkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga *workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H2: Diduga *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H3: Diduga *workload* dan *burnout* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.