

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kelelahan pekerjaan

2.1.1 Pengertian Kelelahan Pekerjaan

Kelelahan pekerjaan didefinisikan sebagai kondisi ketika karyawan merasa lelah dan tidak mampu menanggung tekanan ekstra dari pekerjaan atau lingkungan organisasi (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Kelelahan pekerjaan juga didefinisikan sebagai kelelahan akibat tuntutan yang berlebihan pada energi dan sumber daya (Singh & Singh, 2018). Schaufeli, Desart & De Witte (2020) kelelahan pekerjaan adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering di antara individu yang melakukan 'pekerjaan orang' atau semacamnya. Maslach dan Jackson (Wulan & Apriliani, 2017) mengartikan kelelahan pekerjaan sebagai sindrom kelelahan secara emosional, depersonalisasi dan reduced personal accomplishment yang terjadi antara individu yang memberikan pekerjaan pelayanan kepada orang lain.

Dengan demikian, dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan pekerjaan merupakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang berdampak pada munculnya perasaan seseorang berada diluar raganya, dan menurunnya pencapaian pribadi pada orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan manusia kemanusiaan akibat hasil dari tuntutan yang berkepanjangan.

2.1.2 Dimensi Kelelahan Pekerjaan

De Beer, dkk (2020) menjelaskan mengenai dimensi dalam kelelahan pekerjaan, yakni:

a. Exhaustion

Exhaustion mengacu pada hilangnya energi yang parah sehingga menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis

b. Mental distance

Mental distance mengacu pada menjauhkan diri secara psikologis dari pekerjaan yang ditunjukkan dengan keengganan yang kuat untuk bekerja, menarik diri secara mental bahkan secara fisik dari pekerjaan dan menghindari kontak dengan orang lain.

c. *Cognitive impairment*

Cognitive impairment mengacu pada berkurangnya kapasitas fungsional untuk mengatur proses kognitif seperti memori atau atensi

d. *Emotional impairment*

Emotional impairment mengacu pada berkurangnya kapasitas fungsional untuk mengatur proses emosional seperti kemarahan atau kesedihan.

2.1.3 Faktor-Faktor Kelelahan Pekerjaan

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) mengatakan terdapat tiga faktor yang menyebabkan kelelahan pekerjaan yaitu:

a. Keterlibatan dengan klien

Dalam pekerjaan yang berhubungan langsung dengan orang lain atau pelayanan sosial, para karyawan memiliki keterlibatan langsung dengan objek pekerjaan atau klien sehingga dapat menyebabkan timbulnya kelelahan pekerjaan.

b. Lingkungan pekerjaan

Terdapat enam aspek utama dalam lingkungan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan pekerjaan, di antaranya adalah tuntutan pekerjaan dimana ketika terdapat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan melebihi kapasitas karyawan, hal ini akan memicu terjadinya kelelahan. Aspek selanjutnya yaitu kontrol mengacu pada kemampuan karyawan untuk berpikir dan memecahkan masalah saat terjadi konflik interpersonal dan ambiguitas peran. Aspek lainnya yaitu *reward* dimana ketika *reward* tidak diberikan dengan adil dan memadai maka akan memicu terjadinya kelelahan pekerjaan. Aspek selanjutnya yaitu komunitas, dimana kurangnya dukungan sosial

dapat menyebabkan kurangnya rasa pencapaian personal. Pada aspek lainnya yaitu keadilan, apabila muncul situasi ketidakadilan seperti dalam pengambilan keputusan atau promosi jabatan, maka hal ini akan menyebabkan kelelahan pekerjaan pada karyawan. Aspek terakhir yaitu nilai. Apabila konflik dalam pekerjaan melibatkan kesenjangan antara nilai individu dengan organisasi maka hal ini akan menyebabkan kelelahan pekerjaan di kalangan karyawan.

c. Individu

Faktor individu terdiri dari faktor demografik dan kepribadian. Faktor demografik terdiri dari jenis kelamin, usia dan status perkawinan. Faktor kepribadian terdiri atas *hardiness*, *locus of control*, kemampuan dalam mengendalikan emosi dan tipe kepribadian *introvert* atau *ekstrovert*. Individu dengan *hardiness* yang rendah akan rentan terhadap kelelahan pekerjaan yang terlihat dari kurangnya keterlibatan pekerjaan, kurangnya keterbukaan dan kurangnya rasa kontrol pada pekerjaan. Individu yang kurang mampu dalam mengendalikan emosi memiliki kecenderungan kelelahan pekerjaan yang lebih tinggi. Pada *locus of control*, individu dengan *locus of control* eksternal lebih memiliki kecenderungan kelelahan pekerjaan yang tinggi dengan pandangan dirinya tidak berdaya dan diatur oleh kekuatan eksternal. Selanjutnya pada individu dengan tipe kepribadian *introvert* cenderung memiliki tingkat kelelahan pekerjaan yang lebih tinggi

2.2 Tuntutan Pekerjaan

2.2.1 Pengertian Tuntutan Pekerjaan

Menurut Kim & Wang (2018) *job demand* yang disebut juga dengan tuntutan pekerjaan berkaitan dengan kontrol kompensasi, bahwa ada tambahan upaya harus dilakukan untuk mempertahankan prestasi pekerjaan jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi. Bakker & Demerouti (2017) tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha dan oleh karena itu terkait dengan biaya fisik dan

psikologis. Schaufeli (2017) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan sebagai aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan psikologis yang lebih banyak, karena adanya tuntutan fisiologis dan psikologis.

Tuntutan pekerjaan dapat dibedakan menjadi dua, yakni *hindrance demands* dan *challenge demands*. *Hindrance demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang ditimbulkan oleh suatu kendala yang berlebihan sehingga dapat menghambat kemampuan individu dalam mencapai tujuan, seperti konflik peran dan kelebihan peran (Li et al, 2020; Aprilianingsih & Frianto, 2022). *Challenge demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan biaya dalam mengatasinya namun berpotensi untuk mendorong perkembangan dan pencapaian karyawan (Bakker & Demerouti, 2017).

Berdasarkan pada beberapa definisi sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan pekerjaan pada individu yang membutuhkan sumber daya pribadi baik secara fisik maupun psikologis dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

2.2.2 Dimensi Tuntutan Pekerjaan

Bakker & Demerouti (2017) dalam penelitiannya mengategorikan tuntutan pekerjaan menjadi empat dimensi, yakni:

a. *Workload*

Workload mengacu pada sejauh mana karyawan perlu melakukan banyak tugas dalam jangka waktu yang singkat. *Workload* ditandai dengan bekerja secara non stop dalam jam pekerjaan yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

b. *Changes In Tasks*

Tuntutan pekerjaan menggambarkan karakteristik dari pekerjaan yang berpotensi menimbulkan ketegangan. Dalam hal ini tuntutan pekerjaan memerlukan kemampuan karyawan untuk beradaptasi. Perubahan-perubahan dalam tugas diberikan organisasi

terhadap karyawannya termasuk salah satu dimensi tuntutan pekerjaan.

c. *Emotional Demands*

Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan .

d. *Computer and Technology Problems*

Tuntutan pekerjaan adalah masalah komputer dan teknologi. Masalah-masalah ini terkadang menimbulkan ketegangan bagi karyawan.

2.3 Sumber Daya Pekerjaan

2.3.1 Pengertian Sumber Daya Pekerjaan

Schaufeli, Dasert, & de Witte (2020) sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin melakukan salah satu dari berikut ini: fungsional dalam mencapai tujuan pekerjaan; mengurangi tuntutan pekerjaan di biaya fisiologis dan psikologis yang terkait; merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Bakker & Demerouti (2017) sumber daya pekerjaan merupakan suatu keahlian, kebanggaan dalam profesi, dan umpan balik dari hasil pekerjaan . Sumber daya pekerjaan dapat berperan sebagai motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik yakni dalam bentuk peningkatan proses pembelajaran serta pengembangan diri, sedangkan motivasi ekstrinsik yakni peran yang dimiliki individu sebagai pendorong dalam pencapaian target (Lestari & Zamralita, 2017; Aprilianingsih & Frianto, 2022).

Dengan demikian, dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya pekerjaan adalah sumber daya yang dapat memainkan peran motivasi sebagai pencapaian tujuan pekerjaan yang dapat menyangga dampak dari tuntutan pekerjaan.

2.3.2 Dimensi Sumber daya pekerjaan

Schaufeli (2017) mengategorikan dimensi sumber daya pekerjaan menjadi empat dimensi, yakni:

a. *Social Support*

Dukungan sosial merupakan *resources* (sumber daya) yang secara langsung fungsional dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dengan demikian, dukungan instrumental dari rekan-rekan dapat membantu untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan pada waktunya dan karena itu dapat mengurangi dampak dari kelebihan beban pekerjaan pada *strain* (ketegangan), termasuk kelelahan pekerjaan.

b. Kualitas Hubungan Dengan Atasan

Kualitas hubungan dengan atasan dapat mengurangi pengaruh tuntutan pekerjaan pada kelelahan pekerjaan, karena apresiasi dan dukungan pemimpin menempatkan tuntutan dalam perspektif lain. Apresiasi dan dukungan pemimpin juga dapat membantu pepekerjaan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, memfasilitasi kinerja, dan bertindak sebagai pelindung terhadap kesehatan yang buruk

c. *Performance Feedback*

Umpan balik (*feedback*) yang konstruktif tidak hanya membantu karyawan melakukan pekerjaan agar lebih efektif, tetapi juga meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan. Ketika informasi yang spesifik dan akurat disediakan dalam cara yang konstruktif, baik karyawan dan atasan dapat meningkatkan atau mengubah kinerja mereka.

d. *Time Control*

Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik jika sumber daya pekerjaannya seperti *feedback*, otonomi, dukungan sosial, kontrol waktu dan lain-lain memberikan pengaruh yang kuat. Kontrol waktu juga merupakan salah satu dimensi dari sumber daya pekerjaan. Contohnya dalam perusahaan atau organisasi, terdapat kemungkinan mendapatkan waktu istirahat. Salah satu bentuk dari kontrol waktu adalah waktu untuk beristirahat. Waktu untuk

beristirahat bagi karyawan juga penting agar karyawan tidak merasa kelelahan pekerjaan dan menunjukkan performa kinerja yang baik.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>Job Demands</i> dan <i>Burnout</i> pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Peneliti: Dwi Kencana Wulan Adelia Citra Apriliani Tahun 2017	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier satu prediktor.	Hasilnya nilai F hitung sebesar 27,704 , dan nilai F tabel sebesar 3,94 (nilai F hitung > F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh <i>job demands</i> dengan <i>burnout</i> pada guru SLB Negeri.
2	Pengaruh <i>Job Demands</i> dan <i>Job Resources</i> terhadap <i>Work Engagement</i> pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Peneliti: Anisa Aprilianingsih Agus Frianto Tahun 2022	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T dan uji F.	Nilai R square sebesar 0,542 artinya <i>job demands</i> dan <i>job resources</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> sebesar 54,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Uji T <i>job demands</i> sebesar $-3,398 > 2,01$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ artinya <i>job demands</i>

			mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Uji T <i>job resources</i> sebesar $5,855 > 2,01$, dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, artinya <i>job resources</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Hasil Uji F, nilai F hitung sebesar 28,217 dan sF tabel sebesar 3,21, nilai F hitung $> F$ tabel, artinya <i>job demand</i> dan <i>job resources</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> .
3	Pengaruh <i>Job Demand</i> pada <i>Burnout</i> dengan <i>Job Resource</i> dan <i>Personal Resource</i> sebagai Pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, <i>moderating regression analysis</i> .	Hasilnya: a. Dimensi <i>job demand</i> berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> . b. <i>Job resources</i> memoderasi hubungan antara <i>job demand</i> dengan

	<p>Sentosa Karanganyar Peneliti: Ardianti Nur Oktarina Tahun 2017</p>		<p><i>burnout</i>. c. Personal <i>resources</i> akan memoderasi hubungan antara <i>job demand</i> dan <i>burnout</i>.</p>
4	<p>Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap <i>Burnout</i> dengan Dukungan Sosial sebagai Moderator (Studi pada Perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta) Peneliti: Nafila Sekar Arum Abdat Tahun 2022</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah uji linearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi sederhana, dan moderation regression analysis.</p>	<p>Hasilnya terdapat pengaruh tekanan pekerjaan sebesar 20% terhadap <i>burnout</i> pada perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta dan dukungan sosial memperkuat hubungan tekanan pekerjaan dan <i>burnout</i> menjadi 21,4%.</p>
5	<p>Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan : Literature Review Peneliti: Puspita Puji Rahayu Tahun 2021</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan, yakni literature. Data didapatkan dari dokumen penelitian terdahulu kemudian dianalisis.</p>	<p>Hasilnya JD-R model menggambarkan perkiraan hubungan yang lebih jelas antara karakteristik pekerjaan, kesehatan dan kesejahteraan pada karyawan. JD-R model juga menyumbang lebih banyak variasi dalam</p>

			kelelahan emosional dan kepuasan pekerjaan.
6	<p>Analisis Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>Burnout</i></p> <p>Peneliti: Barrotul Jazilah Tahun 2020</p>	<p>Teknik analisis data menggunakan <i>structural equation model partial least square</i>.</p>	<p>Hasilnya pengaruh <i>job demand</i> terhadap <i>work engagement</i> sebesar $4,757 \geq 1,96$ dengan nilai <i>coefficient estimate</i> positif sebesar 0,513. Nilai <i>t-statistic</i> hubungan <i>job demand</i> terhadap <i>burnout</i> sebesar $6,933 \geq 1,96$ dengan nilai <i>coefficient estimate</i> positif sebesar 0,631. Nilai <i>t-statistic</i> <i>burnout</i> terhadap <i>work engagement</i> sebesar $0,056 \leq 1,96$ dengan nilai <i>coefficient estimate</i> negative sebesar -0,01. Hasil dari <i>t-statistic</i> pengaruh <i>job demand</i> terhadap <i>work engagement</i> melalui <i>burnout</i> sebesar $0,053 \leq 1,96$ dengan nilai <i>coefficient</i></p>

			<i>estimate</i> negative sebesar -0,007, artinya <i>burnout</i> tidak menjadi mediator pengaruh <i>job demand</i> terhadap <i>work engagement</i> .
7	Peranan Tuntutan Pekerjaan dan Sumer Daya Pekerjaan terhadap Keterikatan Pekerjaan Wanita Karir Peneliti: Annisa Miranty Nurendra Tahun 2016	Teknik analisis data yang digunakan, yakni regresi berganda dan <i>moderated-regression analysis</i> .	Hasil: a. Tidak terdapat korelasi antara variabel tuntutan pekerjaan dengan keterikatan pekerjaan ($p > 0,05$) b. Terdapat korelasi yang signifikan antara variabel sumber daya pekerjaan dengan keterikatan pekerjaan ($p < 0,05$) c. Variabel sumber daya pekerjaan tidak mempunyai efek moderator pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan keterikatan pekerjaan ($p > 0,05$)
8	Hubungan antara	Teknik analisis data	Hasilnya nilai t

	<p>Tuntutan Pekerjaan dan <i>Burnout</i> dengan Motivasi Pekerjaan sebagai Moderator pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta</p> <p>Peneliti: Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani Tahun 2023</p>	<p>yang digunakan <i>multiple regression analysis</i>.</p>	<p>sebesar 4,56i dengan nilai sig sebesar 0,000>0,05, artinya terdapat korelasi dan hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan <i>burnout</i>, serta motivasi pekerjaan dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan tuntutan pekerjaan dan <i>burnout</i>.</p>
9	<p>Hubungan antara <i>Job Demand</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Burnout</i></p> <p>Peneliti: Anesia Mulya Diana, Agus Frianto Tahun 2020</p>	<p>Teknik analisis data literature.</p>	<p><i>Job demand</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i>.</p>
10	<p>Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Burnout</i> pada Karyawan <i>Work From Home</i></p>	<p>Teknik analisis data menggunakan <i>structural equation model</i></p>	<p>Hasil penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> Terdapat hubungan antara <i>job demand</i> terhadap <i>burnout</i> pada karyawan. Terdapat hubungan

	<p>Peneliti: Annie Faaroek Tahun 2020</p>		<p>antara <i>burnout</i> dengan <i>turnover</i> <i>intention</i>. c. Terdapat hubungan antara <i>job demand</i> terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i>, yang di mediasi oleh <i>burnout</i></p>
--	---	--	--

2.5 Model Konseptual Penelitian

Dalam model JD-R mengasumsikan setiap pekerjaan mungkin memiliki karakteristik pekerjaan spesifik, karakteristik ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori umum yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, sehingga keduanya merupakan model menyeluruh yang dapat diterapkan untuk berbagai pengaturan pekerjaan, terlepas dari tuntutan (*demands*) tertentu dan sumber daya (*resources*) yang terlibat (Bakker & Demerouti, 2017). Menurut model JD-R, sumber daya pekerjaan, dapat menjadi alat untuk mengurangi dampak tuntutan pekerjaan pada ketegangan pekerjaan (*job strain*), termasuk kelelahan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017).

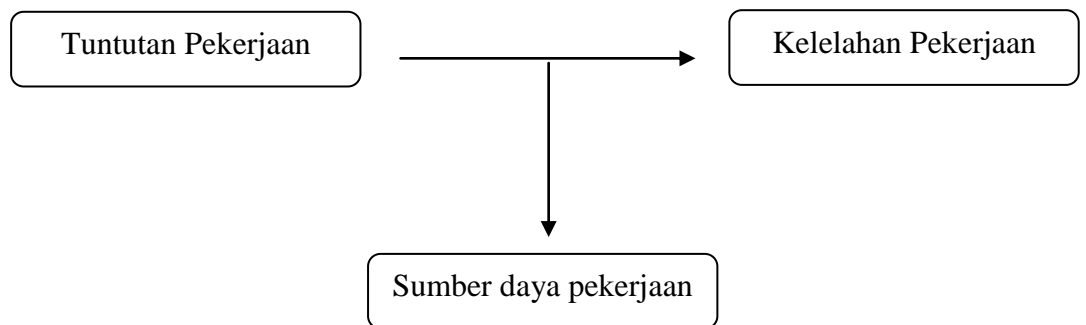
Perkembangan dari kelelahan pekerjaan diikuti oleh dua proses, proses pertama adalah aspek tuntutan pekerjaan seperti kelebihan beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan fisik yang dapat mendorong ke arah kelelahan kronis dan berkepanjangan. Proses kedua, rendahnya sumber daya (misal, *performance feedback*) sebenarnya menghalangi pencapaian tujuan, yang mana dapat menyebabkan kegagalan dan frustrasi. Dengan demikian, berbagai jenis tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan dapat berinteraksi dalam memprediksi ketegangan pekerjaan. Dalam penelitian ini dimensi-dimensi dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan berinteraksi dengan kelelahan pekerjaan. Ketika beban pekerjaan berlebih, fokus pada pekerjaan

terbagi, lambatnya dalam proses pemecahan masalah di tempat pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan terlalu banyak maka sindrom kelelahan pekerjaan akan menyerang.

Dimensi dari sumber daya pekerjaan seperti otonomi dapat membantu proses coping terhadap tuntutan pekerjaan karena karyawan dapat memutuskan pada dirinya sendiri ketika dan bagaimana respon terhadap tuntutananya, sedangkan dukungan sosial dan kualitas hubungan dengan atasan dapat menjadi alat untuk mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan pada level kelelahan pekerjaan karena karyawan menerima bantuan instrumental dan dukungan emosional. Hal ini dikarenakan sumber daya pekerjaan memiliki definisi sebagai aspek dari pekerjaan yang dapat menurunkan tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Ketika tuntutan pekerjaan tinggi, karyawan akan mengalami kenaikan kelelahan, namun ketika sumber daya pekerjaan rendah, diprediksikan akan terjadi tingginya tingkat *disengagement* (mengundurkan diri). Jika digabungkan, tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya pekerjaan rendah maka karyawan akan mengalami kelelahan dan *disengagement*. Kondisi keduanya ini, yaitu kelelahan dan *disengagement* jika secara serempak ada, maka akan mengakibatkan sindrom kelelahan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017).

Menurut model JD-R, kelelahan pekerjaan berkembang tidak tergantung pada tipe pekerjaan atau jabatan, namun ketika tuntutan pekerjaan tertentu naik dan ketika sumber daya pekerjaan rendah serta kondisi pekerjaan yang negatif maka dapat mendorong ke arah penurunan energi dan mengurangi motivasi pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakker & Demerouti (2017) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan secara positif berhubungan dengan kelelahan pekerjaan, sebaliknya sumber daya pekerjaan berhubungan negatif dengan kelelahan pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan, seseorang dihadapkan pada situasi pekerjaan yang penuh tuntutan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan banyak permasalahan bagi individu dan dapat berdampak negatif terhadap performa pekerjaan seseorang. Tuntutan

pekerjaan yang berlebihan bisa meliputi jam pekerjaan, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, fokus pada pekerjaan terbagi, lambatnya dalam proses pemecahan masalah di tempat pekerjaan dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pada uraian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan pekerjaan .
2. Sumber daya pekerjaan akan memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan kelelahan pekerjaan. Jika tuntutan pekerjaan pada kelelahan pekerjaan tinggi maka sumber daya pekerjaan rendah.