

**PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL
(STUDI KASUS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B
PARIAMAN)**

SKRIPSI



Oleh:

**KHAIRUL
1610011211105**

**DOSEN PEMBIMBING:
PURBO JADMIKO, S.E, M.Sc**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

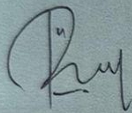
Pengaruh Beban Kerja, Tuntutan Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Pariaman 2020)

Oleh

Nama : KHAIRUL
NPM : 11610011211105

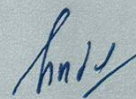
Tim Penguji

Ketua



(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Anggota



(Tyara Dwi Putri, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 22 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairul
No. Bp : 1610011211105
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan Bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi baik pembuatan program / alat maupun skripsi secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Agustus 2023
Saya yang menyatakan,

KHAIRUL
1610011211105

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Khairul
Npm : 1610011211105
Program Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Tuntunan Pekerjaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman)

Telah disetujui skripsi sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku, telah diuji dan telah disebut dalam ujian komprehensif pada tanggal, Agustus 2023.

Pembimbing Skripsi

Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc

Disetujui Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si,

NIDN : 0002097002

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan terlebih dahulu kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan Anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI LEMBAGA PEMASYARATAN KELAS II B PARIAMAN”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakninya Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan beserta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, M.BA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati, S.E, M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Bung Hatta.

4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk, saran serta pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
6. Seluruh Pejabat dan Pegawai di Lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman yang telah memberikan izin serta fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan tuntunan kasih sayang, perhatian dan memberikan dukungan serta semangat terutama doa yang sangat baik dan mulia pe dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana. Keluarga besar yang juga *mensupport* dalam segala hal, untuk kelancaran masa studi perkuliahan ini.
8. Teruntuk teman-teman seperjuangan Muhammad kevin rizal banyak terima kasih yang telah menjadi mentor saya dalam pembuatan skripsi ini yang telah memberi saya banyak masukan dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini, masih jauh drai kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis

pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua,
Aaamiin. Terima Kasih.

Padang, Agustus2023

Khairul

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB DEMAND, AND SELF
EFFICIENCY ON EMOTIONAL EXHAUSTION IN CLASS II B
PENALTY INSTITUTION IN PARIAMAN**

¹⁾Khairul , ²⁾ Purbo Jadmiko

**Student and Lecturer Of Management Department Faculty of Economic
and Business, Bung Hatta University**

Email: ¹⁾permanakhairul64@gmail.com, ²⁾purbojadmiko@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload, job demands and self-efficacy on emotional exhaustion. In this Study, the population used were 72 employees of the Class II B Pariaman Penitentiary. Methods of data analysis using multiple linear regression method, namely the technique of has no effect on emotional exhaustion, job demands have a positive effect on emotional exhaustion and self efficacy has negative effect on emotional exhaustion in Class II B Pariaman Correctional Institution employees.

Keyword : Emotional Exhaustion, Workload, Job Demands, Self Efficacy

**PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI
DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI LEMBAGA
PEMASYARATAN KELAS II B PARIAMAN**

¹⁾Khairul , ²⁾ Purbo Jadmiko

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹⁾ permanakhairul64@gmail.com, ²⁾ purbojadmiko@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional. Pada penelitian ini menggunakan populasi yaitu berjumlah 72 pegawai Lembaga pemasyarakatan Kelas II B Pariaman. Metode analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yaitu teknik penentuan sampel seluruh anggota digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional, tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional pada pegawai Lembaga pemasyarakatan Kelas II B Pariaman .

Kata Kunci: Kelelahan Emosional, Beban Kerja, Tuntunan Pekerjaan, Efikasi diri

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Literatur	8
2.1.1 Kelelahan emosional	8
2.1.1.1 Pengertian Kelelahan emosional	8
2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kelelahan emosional	10
2.1.2 Beban Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	11
2.1.3. Tuntutan Pekerjaan	12
2.1.3.1 Pengertian Tuntutan Pekerjaan	12
2.1.4 Efikasi diri	13
2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri	13
2.2 Pengembangan Hipotesis	14
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional	14
2.2.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional	15
2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional	15
2.3 Kerangka Konseptual	16
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	18
3.2 Populasi	18
3.3 Jenis dan Sumber Data	18

3.4 Teknik Pengumpulan Data	18
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	19
3.5.1 Variabel Dependen	19
3.5.2 Variabel Independen	19
3.6 Pengukuran Instrumen.....	20
3.7 Teknik Analisis Data.....	21
3.7.1 Uji Validitas	21
3.7.2 Uji Reliabilitas	22
3.8 Analisis Deskriptif	23
3.9 Analisis Model Regresi Linear Berganda	24
3.10 Uji Asumsi Klasik	25
3.10.1 Uji Normalitas	25
3.10.2 Uji Multikolinearitas	25
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas	25
3.11 Pengujian Hipotesisi.....	26
3.11.1 Uji Koefisien Determinasi	26
3.11.2 Uji F.....	26
3.11.3 Uji T.....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Responden.....	28
4.2 Uji Instrumen	30
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas	30
4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas	34
4.3 Analisis Deskriptif	34
4.3.1 Kelelahan Emosional.....	35
4.3.2 Beban Kerja	35
4.3.3 Tuntutan Pekerja.....	36
4.3.4 Efikasi Diri.....	37
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.4.1 Uji Normalitas.....	37
4.4.2 Uji Multikolinearitas	38
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	39

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	39
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	40
4.5.2 Hasil Uji F	40
4.5.3 Hasil Uji T	41
4.6 Pembahasan	43
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional	43
4.6.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional.....	43
4.6.3 Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kelelahan Emosional.....	44
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Implikasi Penelitian.....	45
5.3 Keterbatasan Metodologi Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	46
 DAFTAR PUSTAKA	 47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Pengukuran Variabel Penelitian	21
Tabel 3.2 Kriteria <i>Factor Loading</i>	22
Tabel 3.3 Kriteria (TCR) Tingkat Capaian Responden	24
Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner	28
Tabel 4.2 Demografis Responden.....	29
Tabel 4.3 Demografis Responden.....	29
Tabel 4.4 Uji Validitas Kelelahan Emosional	30
Tabel 4.5 Uji Validitas Beban Kerja Tahap 1.	31
Tabel 4.6 Uji Validitas Beban Kerja Tahap 2	31
Tabel 4.7 Uji Validitas Tuntutan Pekerjaan Tahap 1.....	
Tabel 4.8 Uji Validitas Tuntutan Pekerjaan Tahap 2.....	33
Tabel 4.9 Uji Validitas Efikasi Diri	33
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	34
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional (Y)	35
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Pekerjaan (X1)	35
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)	36
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3)	37
Tabel 4.15 Uji Normalitas	38
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.18 Uji F.....	41
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis	41

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Rasio Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kota Pariaman 2020	3
Gambar 4. 1 Grafik Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Uji validitas dan Reabilitas

Lampiran 5 Analisa Diskriptif

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas WBP agar menyadari kesalahan. Kinerja suatu lapas dalam melaksanakan pemasyarakatan sangat dipengaruhi beberapa faktor yakni kuantitas dan kualitas petugas Lapas, sarana dan prasarana yang memadai, pembinaan yang disesuaikan dengan minat dan bakat, serta adanya kesebandingan. Selain itu secara umum hukum pidana mempunyai fungsi mengatur dan menyelenggarakan kehidupan masyarakat agar dapat tercipta dan terpeliharanya ketertiban. Tujuannya agar narapidana dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kesiapan, baik menyangkut fasilitas, personil, manajemen dan perangkat aturannya. Namun faktanya lapas masih dihadapkan pada berbagai keterbatasan, diantaranya adalah keterbatasan fasilitas ruang tahanan. Di sisi lain jumlah narapidana dan tahanan terus bertambah sehingga lapas mengalami *over capacity*.

Beberapa Lapas di Indonesia saat ini tengah mengalami masalah *over capacity*. *Over capacity* Lapas merupakan suatu keadaan saat warga binaan pemasyarakatan melebihi kapasitas suatu Lapas. Salah satu lapas yang mengalami masalah *over capacity* ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Pariaman.

Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Pariaman merupakan unit pelaksana teknis pemasyarakatan wilayah Pariaman yang ber alamat di Jalan Syech Burhanuddin Kelurahan Karan Aur Kecamatan Pariaman Tengah. Lapas Kelas II B Pariaman memiliki karyawan atau pegawai yang berjumlah sebanyak 69 orang, lapas Kelas II B Pariaman memiliki kapasitas warga binaan pemasyarakatan sebanyak 170 orang, namun pada tahun 2020 rata – rata jumlah narapidana pada Lapas Kelas II B Pariaman telah menampung sebanyak 538 orang. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Lapas Kelas II B Pariaman telah mengalami *over capacity*.

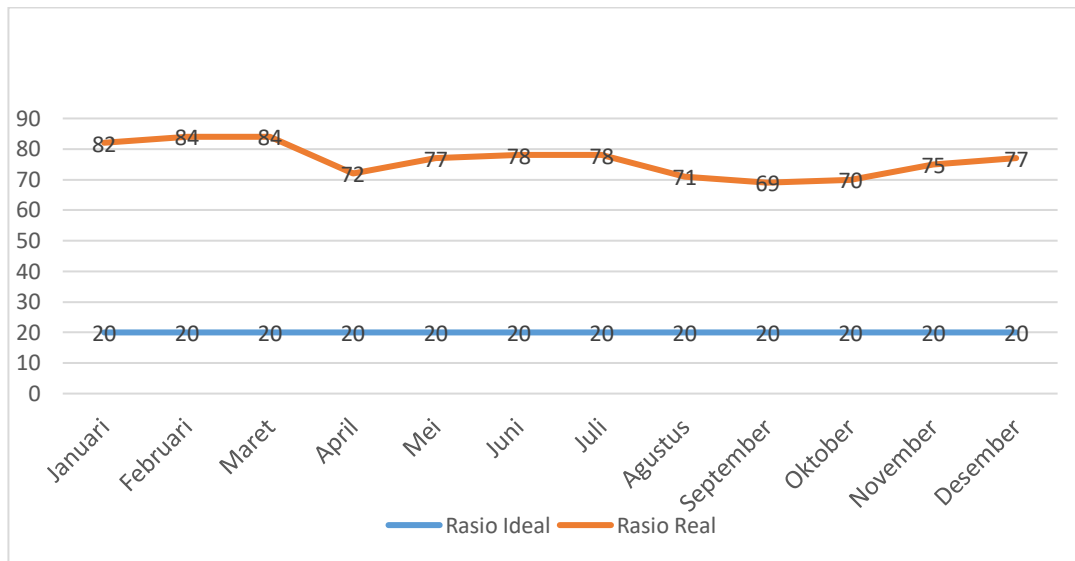
Satu ruangan yang harusnya maksimal memuat 3–4 warga binaan justru terpaksa dipergunakan untuk menampung 6 atau lebih warga binaan, hal ini sangat memprihatinkan jika dilihat melalui berbagai aspek. Jumlah kapasitas yang berlebihan tersebut pasti memberikan dampak negatif bagi sistem pembinaan dalam suatu Lembaga Pemasyarakatan dan Badan Pemasyarakatan. Dampak tersebut misalnya dapat memicu kasus kerusuhan pada beberapa Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. Dengan jumlah narapidana yang mengalami *over capacity* ini dapat menyebabkan terjadinya kelelahan emosional bagi pegawai atau karyawan yang bekerja pada suatu lembaga pemasyarakatan.

Kelelahan emosional berdampak buruk dan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, seperti keengganan untuk berangkat kerja, marah dan dendam, perasaan bersalah, adanya perasaan gagal, kecil hati dan masa bodoh, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi atau mendengarkan apa yang dikatakan atasan, sinis terhadap rekan kerja, bersikap menyalahkan, serta kaku dalam berpikir serta bertahan untuk tidak berubah (Putu dan Gede 2017). Selain itu menurut Meilantifa (2018) kelelahan emosional adalah kelelahan pada individu

yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional merupakan respons terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Grafik 1.1

Rasio Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kota Pariaman 2020



www.sddpublki.go.id

Pada grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa rasio kapasitas lembaga pemasyarakatan Kota Pariaman pada tahun 2020 selalu berada diatas rasio ideal yang menunjukkan bahwa kapasitas tahanan pada lapas Kota Pariaman selalu mengalami *over capacity* di sepanjang tahun 2020. *Over capacity* tentunya dapat menimbulkan persoalan di dalam Lapas itu sendiri, seperti menurunnya tingkat pengawasan dan keamanan yang terjadi di dalam Lapas. Sehingga tujuan awal dari Lapas, yaitu sebagai tempat membina narapidana malah memunculkan tingkat kejahatan baru di Lapas. Jumlah narapidana yang over kapasitas ini tentunya dapat menyebabkan kelelahan emosional bagi petugas lapas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan Kota Pariaman. Tingkat kelelahan (emosional) yang

tinggi dapat mengakibatkan gangguan hubungan interpersonal (hubungan individu dengan orang lain) di tempat kerja atau dalam kehidupan secara umum. Selain itu, juga mengakibatkan munculnya gangguan klinis pada individu, seperti kelelahan emosi dan ketidakefektifan dalam bekerja.

Kelelahan kerja diartikan sebagai kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sehingga menipisnya sumber daya mental dan fisik akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus – menerus. Robbins dan Judge (2015) terdapat dua jenis emosi yaitu emosi positif dan emosi negatif. Emosi positif ditunjukkan dengan kesenangan, ketenangan diri, dan kegembiraan yang terkumpul menjadi afek positif. Emosi negatif ditunjukkan dengan suasana hati yang terdiri atas kegugupan, stress, dan kegelisahan yang terkumpul menjadi afek negatif. Penerapan emosi negatif yang terus berkelanjutan dapat memunculkan adanya potensi yang disebut dengan kelelahan emosional.

Menurut Kusriyani dkk (2016) kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong terjadinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdampak pada komitmen organisasi pegawai pada organisasi. Menurut (Panari et al., 2019) kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan yang tidak bisa melakukan situasi apapun dalam konteks respons negatif karena stres tinggi dari apa yang telah dilakukan. Karena tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan, dari banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia diorganisasi tersebut dan

waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja dapat menyebabkan seorang karyawan merasakan kelelahan emosional (Liftyawan et al., 2020).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan emosional. Menurut Kurniawan dan Almasdi (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional adalah beban kerja. Beban kerja dapat diasumsikan sebagai pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Hidayat (2017) setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat menyebabkan kelelahan emosional adalah tuntutan pekerjaan. Menurut Patrick (2012) tuntutan pekerjaan sebagai bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan waktu singkat, melakukan pekerjaan dengan keras, serta merasa pada saat menyelesaikan pekerjaan waktu yang dibutuhkan lebih banyak atau tidak cukup. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek psikologis, social, dan fisik dari suatu pekerjaan yang menggunakan usaha atau kemampuan spesifik dari karyawan dari segi fisik dan psikologi. Job demands yakni gabungan dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mencakup ambiguitas, masalah peran, tingkat stress, tuntutan pekerjaan saat ini, dan pekerjaan yang belum selesai. Job demands dinilai menjadi sebuah bagian pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, maupun sosiologis yang mana membutuhkan usaha dalam pemenuhannya (Mokhtar et al., 2020).

Selain itu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kelelahan emosional adalah efikasi diri. Menurut Ivancevich (2007) Efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuandiri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai kepuasan kerja memiliki efikasi diri yang telah menjadi sikap pribadi individu, akan membuat seseorang merasakan pekerjaan mereka lebih baik dan tidak akan terjebak pada hal yang negatif (Darmawan, 2019).

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah maka perlu dilakukan penelitian untuk mendalami penyebab terjadinya kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota pariaman dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Tuntutan Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kota Pariaman)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?

3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris beban kerja terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.
2. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.
3. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris efikasi diri terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademik.

Menambah literatur yang mengkaji tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pembelian impulsif.

2. Bagi Institusi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi

diri terhadap kelelahan emosional untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada didalam instansi.