

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MODERN INDUSTRIAL ESTATE

Ecih Suhersih¹ Wawan Prahiawan²

^{1,2} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl. Raya Palka Km 3 Sindangsari, Pabuaran, Kab. Serang
Provinsi Banten

Email: ecihsuherih16@gmail.com, wawan.prahiawan@ymail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload on employee performance, to determine the effect of work burnout on employee performance and to determine the effect simultaneously (together) workload and work burnout on employee performance at PT. Modern Industrial Estate. The research method used is correlational quantitative method. Researchers used Sempel saturated by taking 100% of the population in PT. Modern Industrial Estate is as many as 72 respondents to be sampled. The conclusion obtained showed that partially workload affects employee performance and partially work burnout also affects employee performance, and simultaneously workload and work burnout affect employee performance.

Keywords: *Workload, Work Saturation, Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Peneliti menggunakan sampel jenuh dengan mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Modern Industrial Estate yaitu sebanyak 72 orang responden untuk dijadikan sampel. Kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta secara parsial kejenuhan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan beban kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Kata kunci: **Beban Kerja, Kejenuhan Kerja, Kinerja.**

***Corresponding Author:** ecihsuherih16@gmail.com

INTRODUCTION

Seiring berjalannya globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin meningkat akibat kemajuan dan kecanggihan teknologi (Candratrilaksita,2022) . Didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidang spesialisasinya, perusahaan dapat semakin berkembang dan bertahan dalam lingkungan persaingan. Dampak virus corona (Covid-19) juga berpengaruh pada PT. Modern Industrial Estate harus mengurangi tenaga kerjanya, sehingga menyebabkan kinerjanya ikut menurun (Mahawati,2021). Buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja dan kebosanan di

tempat kerja. Beban kerja adalah salah satu penyebab stres yang paling sering dikeluhkan dan alasan yang paling sering disebutkan oleh karyawan di organisasi (Indrasari,2017). Peningkatan kinerja karyawan selalu memberikan kontribusi terhadap keuntungan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghindari beban kerja yang berlebihan. Penyebab umum buruknya kinerja di tempat kerja adalah kebutuhan untuk melakukan dua atau lebih tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan. Semakin banyak permintaan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, maka performa kerja akan semakin menurun. Terlalu banyak pekerjaan juga menyebabkan stres dan kebosanan sehingga menurunkan kinerja. Jam kerja yang ditetapkan oleh PT. Modern Industrial Estate tidak mematuhi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pasal 77 hingga 85, yang mengatur jam kerja pekerja yang bekerja lima hari dalam seminggu adalah delapan jam sehari. Saat ini di PT. Modern Industrial Estate, jam kerja adalah 9 jam per hari, dan 5 hari seminggu.

Dampak infeksi virus corona (Covid-19) juga berdampak pada PT. Modern Industrial Estate harus mengurangi tenaga kerjanya, sehingga mengakibatkan kekurangan staf dan satu karyawan harus menangani banyak tugas pada saat yang bersamaan. Karena beban kerja yang berat, seringkali karyawan tidak mampu memperhatikan lingkungan sekitar, dan komunikasi yang harmonis antar departemen seringkali kurang. Selain beban kerja, kejenuhan atau kelelahan kerja merupakan sindrom yang paling sering menyerang pekerjaan yang berkaitan dengan profesional sektor publik. *Burnout* (kebosanan di tempat kerja) dan harga diri yang negatif dapat menyebabkan kinerja yang buruk. *Burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sebagian besar karyawan mengalami kelelahan mental karena perusahaan tidak mempunyai pekerjaan tetap. Selain itu, jika mengerjakan tugas yang sama dalam waktu lama, akan merasa bosan. Akibat kebosanan mental, sering merasa lelah dan sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Selain itu, karena kemampuan kerjanya yang besar, cenderung tidak peduli dengan lingkungan kerja sekitarnya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate.

METHOD

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional untuk mengukur pengaruh antar variabel. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan

pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif hanya digunakan untuk meneliti suatu gejala yang dapat diamati oleh panca indra manusia, sehingga belum bisa meneliti gejala yang bersifat perasaan. Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan cara melakukan pengukuran, sehingga penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya. Secara umum penelitian ini menggunakan data primer yang di ambil dari pembagian kuesioner angket. Data hasil penelitian ini akan diolah dengan bantuan software SPSS.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Modern Industrial Estate yang terdiri dari 72 orang. Dan untuk sampel yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 72 responden.

Pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validilitas tinggi. Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah validitas instrumen menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kevalidan. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\dots}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien kolerasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum Xy$: Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$: Jumlah seluruh skor butir total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dan skor butir

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat dan skor total

Untuk menentukan valid atau tidaknya perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r-tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r-tabel maka pertanyaan yang digunakan adalah valid.

- b. Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, reliabilitas alat ukur dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya.

Alat ukur yang dimaksud cukup akurat, stabil atau konsisten dalam pengukuran biasanya apabila diukur beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen dikatakan *reliable* apabila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Siregar,2017). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *formula alpha cronbach* dengan rumus berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right]$$

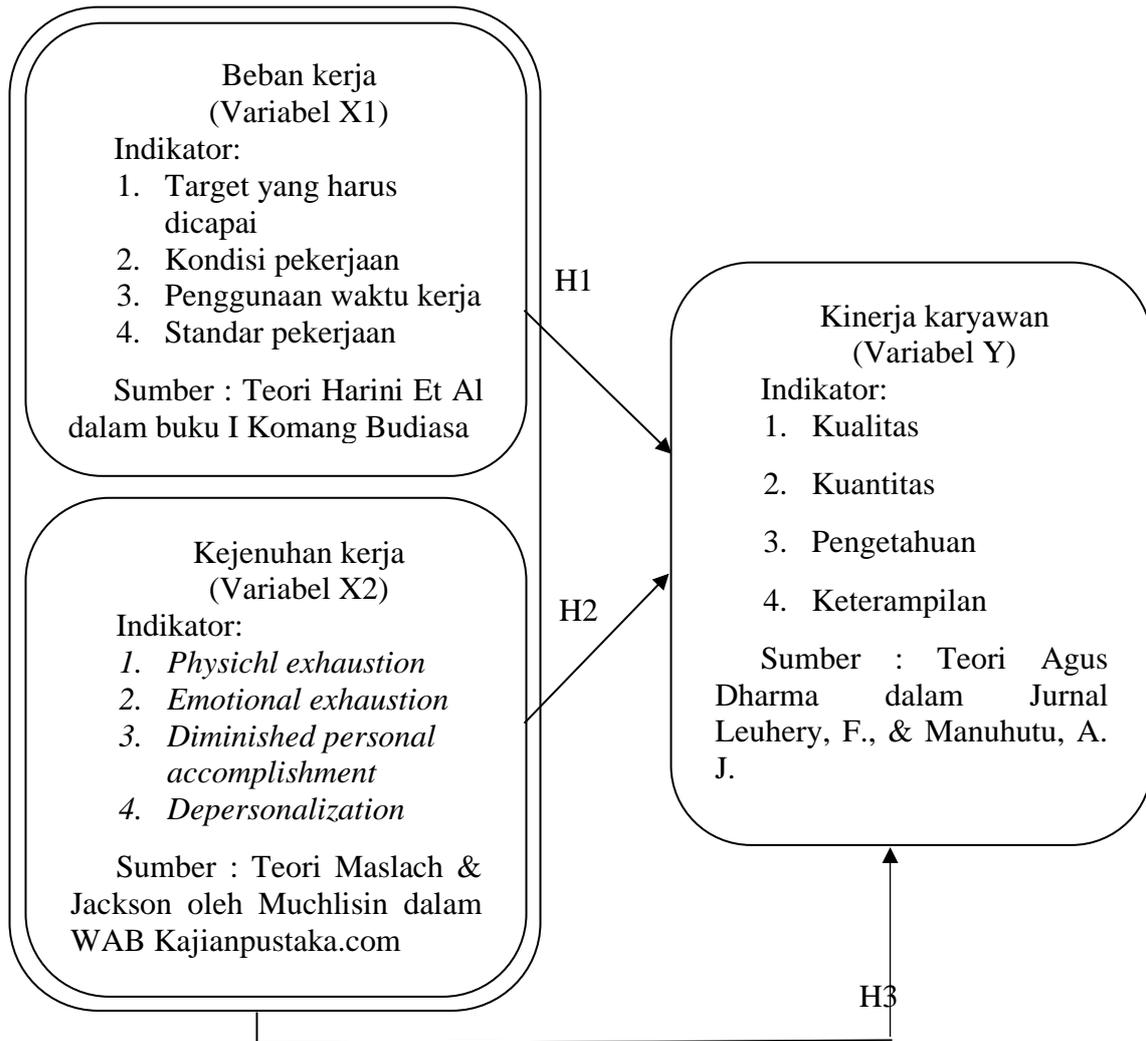
Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*cronbach alfa*)

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \delta b^2$: Total varian butir

δt^2 : Total varian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

RESULTS

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara beban kerja, kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,896. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 - 1,000.

Tabel 1

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-4.122	3.108		-1.326	.189	
Beban Kerja	.270	.058	.265	4.692	.000	
Kejenuhan Kerja	.817	.060	.775	13.725	.000	

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Tabel 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.797	3.771

a. *Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja, Beban Kerja*

Nilai R Square sebesar 0,803 atau 80,3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel beban kerja dan kejenuhan kerja adalah sebesar 80,3%, sedangkan sisanya 19,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3

Coefficients^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-4.122	3.108		-1.326	.189			
Beban Kerja	.270	.058	.265	4.692	.000	.896	1.116	
Kejenuhan Kerja	.817	.060	.775	13.725	.000	.896	1.116	

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

- a. Nilai t_{hitung} X1 diketahui sebesar 4,692. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 4,692 > t_{tabel} 1,994), maka H_a diterima H_o ditolak. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate.
- b. Nilai t_{hitung} X2 diketahui sebesar 13,725. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,994. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 13,725 > t_{tabel} 1,994), maka H_o ditolak H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate.

Tabel 4

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress ion	4000.038	2	2000.019	140.6 34	.000 ^b
	Residua l	981.281	69	14.221		
	Total	4981.319	71			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Kejenuhan Kerja, Beban Kerja</i>						

Diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Dari hasil perhitungan didapat nilai $F_{hitung} = 140,634$, untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, maka dilakukan perbandingan nilai $F_{hitung} = 140,634 > F_{tabel}$ 3,13. Berdasarkan kriteria uji diatas dan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate.

CONCLUSSION

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,994 dan t_{hitung} sebesar 4,692. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 4,692 > t_{tabel} 1,994), maka H_a diterima H_o ditolak. Dalam hal ini manajemen harus menyesuaikan standar dalam beban kerja kepada karyawan, baik secara fisik maupun mental. Agar terciptanya kinerja karyawan kepada perusahaan secara maksimal.

2. Terdapat pengaruh antara kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,994 t_{hitung} sebesar 13,725. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 13,725 > t_{tabel} 1,994$), maka H_0 ditolak H_a diterima. Dalam hal ini manajemen harus menerapkan SOP (standar oprasional prosedur) sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Agar karyawan tidak merasa kelelahan bekerja, stres emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu istirahat yang tidak cukup.
3. Secara simultan dengan tingkat keyakinan sebesar 5% atau 0,05 didapat nilai $F_{hitung} = 140,634$ dan $F_{tabel} 3,13$, maka dilakukan perbandingan nilai $F_{hitung} = 140,634 > F_{tabel} 3,13$. Berdasarkan kriteria uji di atas dan hasil perthitungan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Modern Industrial Estate. Artinya beban kerja dan kejenuhan kerja sangat berkaitan, jika beban kerja sesuai standar kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Begitupun juga dengan kejenuhan kerja, jika karyawan tidak merasa kelelahan bekerja, stres emosional akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan waktu istirahat yang tidak cukup maka akan semakin baik dalam mencapai kinerja karyawan.

REFERENCES

- Arfani, M., & S. Luturlean, B., 2018, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung” *eProceedings of Management*.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Purwokerto : CV. Pena Persada Redaksi.
- Candratrileksita, Werdha. 2022. *Menuju Indonesia Makmur yang Berkedaulatan Berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dengan Melaksanakan Nilai-Nilai Agama dalam Keragaman Agama*, Jakarta : Nas Media Putaka.
- Darma. Widia, 2018, “Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama Di Sekolah Bercirikan Agama Buddha Di Dki Jakarta” *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Edision, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

- Eliyana., 2018, “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*.
- Fachrezi., & Khair, H. (2020). “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Gulo, Lidwina Triniska. 2020. *Alogaritma NASA-TLX Untuk Analisis Beban Kerja*, Bandung : Kreatif Induatri Nusantara.
- Herlina., & Lestari, M. N. (2021). “Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawa Bagian Instalasi Gizi Rsud Kab. Ciamis)” *Business Management And Entrepreneurship Journal*.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Indrian., & Ratnamiasih Ina, 2020, “pengaruh *burnout* dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pada tenaga pendidik SMAN 1 Karangnunggal di tasikmalaya” (*Doctoral dissertation*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Irawati Rusda & Carollina Dini Arimbi, 2017 “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis, Batam Vol. 5, No. 1*
- Istiqomah., 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (*Doctoral Dissertation*, Universitas Alma Ata Yogyakarta).
- Leuhery., & J. Manuhutu, A., 2018. “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah” *Manajemen dan Bisnis*.
- Mahawati, Eni. dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Yayasan Kita Menulis.

- Masduki, M., Ekawati, E., & Wahyuni, I. 2021. “Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Burnout* Pada Staff Administrasi Fkm Undip”. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*.
- Pipin, Sumantrie. 2021. *Manajemen Dalam Organisasi*, Malang : Ahlimedia press.
- Pramesti, I. A. A., & Piartrini, P. S. 2020. “Peran Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja” (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Putra, Z., 2019, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru” (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*).
- Riadi, Muchlisin. 2021. “*Burnout* (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya” *Kajianpustaka.com*, Jakarta, diakses dari (<https://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html>). Diakses pada Rabu, 15 Juni 2022 pukul 20:30 WIB.
- Shinta, A. O., & Laily, N. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsuh Kota Surabaya” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*.
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*, Bandung : Widina Bhkti Persada.
- Siregar, Sofiyan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan perhitungan manual & SPSS*, Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : ALVABETA
- Sulastri, & O. Onsardi, 2020, “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan” *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Sutisnawati Yayah, 2019 “Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM, Bandung*.
- Sutisnawati., 2019. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Universitas Komputer Indonesia)” (*Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia*).

- Tampubolon, L., 2018, “Burnout syndrome pada perawat di ruangan rawat inap rumah sakit Santa Elisabeth Medan” *Jurnal Keperawatan Priority*.
- Trisanti, Sendhi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Pelayanan Kesehatan*, Malang : Wineka Media.
- Wardati, N., 2018, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin” *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Wardhani, U., Muchtar, R. S. U., & A. Farhiyani., 2020, “Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (*Burnout*) Kerja Pada Perawat” *Jurnal Amanah Kesehatan*.
- Wijaya, I., & Wibawa, I. A., 2020, “Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Burnout* dengan Variabel *Work Family Conflict* sebagai Pemediasi” *E-Jurnal Manajemen*.
- Zahra, Mutia. 2021. “5 Dampak Negatif *Burnout* bagi Kesehatan, Jangan Sepelekan, ya” IDN Times, Jakarta diakses dari (<https://www.idntimes.com/health/medical/mutia-zahra-4/dampak-negatif-burnout-bagi-kesehatan-jangan-sepelekan-ya-c1c2/5>).
- Diakses pada Rabu, 15 Juni 2022 pukul 21:00 WIB.