



PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PILAR INDO ABADI SURABAYA

Achmad Efendi ^{a*}

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ya, Indonesia

email: efendi@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Agustus 2022

Revisi 20 Agustus 2022

Diterima 31 Agustus 2022

Online 1 September 2022

Kata Kunci

Beban Kerja

Kejenuhan Kerja

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pilar Indo Abadi Surabaya. Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pilar Indo Abadi Surabaya yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik Kuesioner, wawancara, dan observasi, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan model statistik dalam program SPSS 23.00 , dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja karyawan maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan uji hipotesis variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan uji hipotesis variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. .

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan berfungsi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya menurut (Sari, 2015). Sumber daya merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) utama paling berharga yang dimiliki oleh organisasi dan harus dikelola dengan baik, karena pada dasarnya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka dari itu karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan yang handal, dan ilmu pengetahuan, serta harus mempunyai pengalaman, motivasi diri untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi. Apabila kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2017). Jadi yang dimaksud kinerja dalam hal ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan analisis beban kerja, seorang pimpinan dapat memberikan beban kerja kepada karyawan dengan adil, netral dan tidak ada tujuan pribadi. Menempatkan karyawan dengan dua tugas atau tanggung jawab yang melebihi job description, akan menjadikan karyawan tersebut bekerja melebihi beban kerja yang diberikan sehingga akan berakibat pada stres kerja. Menurut Sunaryo; (2014:204) "stres merupakan respon manusia yang bersifat nonspesifik terhadap setiap tuntutan kebutuhan yang ada pada dirinya". Stres kerja adalah stres terjadi pada semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak bisa di hindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmojo, 2015).

Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kekurangan kontrol, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang disfungsi, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerjaan yang tidak disukai, dan aktivitas ekstrem (Muslihudin, 2009). Kejenuhan kerja memiliki hubungan terhadap kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi seiring waktu. Kejenuhan kerja telah diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik, perbedaan persepsi dan kurangnya atensi pada situasi kerja (Newstroom, 2016). Dalam melakukan pekerjaan seseorang pasti ada kalanya merasa jenuh atau bosan.

Anies (2016) namun ada kalanya kejenuhan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan dalam tahun terakhir ini, kejenuhan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting, dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang. Kejenuhan kerja penyebabnya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah rutinitas atau pekerjaan yang dirasakan monoton sebab selalu harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama. Kejenuhan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Apabila tidak ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kejenuhan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lamakelamaan juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja.

PT. Pilar Indo Abadi Surabaya bergerak di bidang mechanical electrical dan Maintenance Service. Melayani permintaan pekerjaan listrik dan mekanik, contoh seperti instalasi listrik, instalasi

fire alarm / fighting, sound system, ac, lift, genset, eskalator, pompa, pemipaan dan design. PT. Pilar Indo Abadi Surabaya Target untuk memenuhi pesanan menjadi prioritas. Keadaan ini menuntut karyawan untuk selalu bekerja maksimal agar hasil produksi sesuai dengan permintaan dan selesai tepat waktu. Kondisi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tiap harinya sama, sehingga kejenuhan yang dirasakan karyawan cukup tinggi. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengawasi pekerjaan dan memberikan pengarahan terhadap karyawannya juga mempengaruhi kerja dimana tidak memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 1.1**Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021**

No.	Bulan	Nilai			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Januari-Maret	9	8	6	6
4	April-Juni	10	8	8	7
7	Juli-September	8	8	8	6
10	Oktober-Desember	9	7	7	7
Total Pertahun		36	31	27	26

Sumber: Internal Perusahaan

Dari Tabel 1.1 terdapat beberapa karyawan yang dinilai cukup kurang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak kondusif berpotensi menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja. Perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perindustrian dan perdagangan diperlukan kedisiplin kerja yang sesuai. Semakin banyak karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan pekerjaan yang sesuai dan tidak monoton, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, adanya beban kerja yang tinggi pada karyawan bagian operator yang bekerja secara shift menuntut mereka memiliki fisik yang prima, pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang dan tidak variatif berdampak pada munculnya kelelahan kerja pada karyawan yang kemudian berimbas pada Kejenuhan Kerjaserta menurunnya kinerja para karyawan, yang berdampak pada tingginya absensi kerja karyawan.

Tabel 1.2**Absensi Karyawan PT. Pilar Indo Abadi Surabaya**

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	Ijin	Alpha	Terlambat	Total
Januari - maret	42	6	11	9	10	36
April-Juni	42	9	7	8	11	35
Juli-September	42	9	7	4	10	30

Oktober-Desember	42	11	10	4	12	37
Total Tahun		35	35	25	43	138

Sumber: Internal Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Pilar Indo Abadi Surabaya menetapkan bahwa jam masuk karyawan jam 09.00-10.00. namun dilihat dari data diatas bahwa beberapa karyawan banyak yang terlambat. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan terhadap kinerjanya. Dikarenakan adanya kejenuhan kerja yang terjadi ketika tugas yang diberikan individu terlalu sedikit, dan waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup panjang. Hal ini dapat menyebabkan kejenuhan kerja dikarenakan individu merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu telah ditentukan dan berupa hasil atau sesuatu yang dapat diukur. Kinerja akan menjadi faktor penting dalam kemajuan sebuah instansi atau organisasi, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berdampak pada kemajuan instansi. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi hal penting untuk semua organisasi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah (Hidayati dkk 2008). Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan kelelahan kerja.

Salah satu upaya untuk meningkat kinerja Karyawan yaitu memberikan beban kerja yang tidak berlebihan. "Beban kerja adalah Sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis." (Dhanis dalam Putu Melati, 2015: 152). Banyaknya tugas yang diberikan kepada Karyawan akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan waktu dan keterampilan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres dan menyebabkan kinerja Karyawan menurun. Menurut Agripa T.Sitepu, (2013:124) mendefenisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Agripa juga berpendapat jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Berdasarkan analisis beban kerja, seorang pimpinan dapat memberikan beban kerja kepada karyawan dengan adil, netral dan tidak ada tujuan pribadi. Menempatkan karyawan dengan dua tugas atau tanggung jawab yang melebihi job description, akan menjadikan karyawan tersebut bekerja melebihi beban kerja yang diberikan sehingga akan berakibat pada stres kerja.

Kejenuhan kerja atau Kejenuhan Kerja dikenal secara luas dalam dunia kerja dan secara khusus nampak pada profesi bidang pelayanan. "Kejenuhan Kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode tertentu." (Togia 2015). Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja atau Kejenuhan Kerja adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi. Kejenuhan Kerja dianggap sebagai suatu proses yang digunakan untuk menunjukan kondisi mal-adjustment dalam menghadapi stress kerja yang dialami oleh pekerja dalam bidang pelayanan. Kejenuhan Kerja sendiri menekankan terjadinya suatu perubahan motivasi dan hilangnya semangat yang dialami karyawan berkaitan dengan kekecewaan terhadap situasi pekerjaan.

Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kekurangan kontrol, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang disfungsi, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerjaan yang tidak disukai, dan aktivitas ekstrem (Muslihudin, 2009). Kejenuhan kerja memiliki hubungan terhadap kelelahan mental, kehilangan komitmen, dan penurunan motivasi seiring waktu. Kejenuhan kerja merupakan

suatu masalah yang dapat menyebabkan seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya mereka kehabisan energi dan perasaan tentang dirinya dan orang-orang disekitarnya (Gehmeyr, 2003). Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Apapun penyebabnya, kejenuhan kerja berakibat kerugian di pihak pekerja maupun organisasi

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira dalam Astianto, 2014).

Prosedur yang sering digunakan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan adalah dengan menganalisis pengalaman. Catatan-catatan tentang hasil pekerjaan dapat menunjukkan volume hasil rata-rata yang dicapai oleh setiap tenaga kerja. Rata-rata tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menaksir kebutuhan tenaga kerja.

Kejenuhan Kerja

Kejenuhan Kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja dibidang kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. Penderita bunout sering dijumpai pada perawat, pekerja sosial, guru dan para anggota guru (Bernadin dalam Sulis dan Anisah, 2016). Sujipto dan Irawati (Sulis dan Anisah, 2016) mengungkapkan bahwa Kejenuhan Kerja merupakan keadaan dimana seseorang mengalami situasi yang menuntut emosional yang cuup tinggi karena stress yang diakibatkan oleh kelelahan fisik dan mental. Akibatnya efek yang ditimbulkan bunout ialah sinisme, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, motivasi kerja menurun, gagal dan self esteem rendah. Kejenuhan Kerja yang terjadi dikarenakan beban kerja yang berat serta berkepanjangan yang mengakibatkan stress merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan yang memiliki tugas yang kompleks untuk memenuhi kebutuhan dasar

manusia dikarenakan Kelelahan Kerja merupakan resiko dari pekerjaan bagi setiap orang termasuk yang bekerja.

Kelelahan Kerja adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan. Kelelahan Kerja merupakan respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya. Kelelahan Kerja sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif.

Kinerja

Kinerja Karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja Karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan proses penilaian kerja (Syafaruddin Alwi, 2001:177. Istilah Kinerja berasal dari Job performance atau Actual performance atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Carudin (2016:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran kinerja Karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah diraih karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja Karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Wibowo, 2007 : 155). Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012: 187) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah proses atau hasil pekerjaan yang mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena peneliti berusaha menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dan menguji teori serta hipotesis. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pilar Indo Abadi Surabayayang berjumlah 45 orang. Sampel atau sampling adalah bagian dari populasi yang akan diambil sebagian objek atau subjek yang akan diteliti. (Rahayu, 2007). Tujuan dilakukannya sampling adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati hanya sebagian dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah “teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Jadi sampel pada penelitian ini adalah 45 orang. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Di atas telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini diperlukan teknik analisis yang menggunakan model regresi linier dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan hipotesis Menghitung masing-masing variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan laporan keuangan tahunan perusahaan maka dapat dihitung masing-masing variabel bebas dan variabel terikat yang diperlukan untuk analisis. Meregresikan variabel bebas dengan variabel terikat Untuk menganalisis permasalahan digunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap kinerja, maka secara kuantitatif digunakan formula statistik yang relevan yaitu analisis statistik regresi linier berganda. Metode Regresi Linier berganda adalah metode yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari dua variabel baik secara simultan maupun parsial tentang variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap kinerja.

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS versi 22.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T hitung	Sig.t	Keputusan Terhadap Ho
Y	Konstanta	1,893	1,557	.127	
Y	X1	0,387	4,483	.000	Diterima
Y	X2	0,462	4,590	.000	Diterima
$\alpha = 5\%$					
Multiple R	=	0,810			
R Square	=	0,656			
F hitung	=	39,988			
Sig. F	=	0,000			

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : $Y = 1,893 + 0,387 X_1 + 0,462X_2$

Nilai konstan sebesar 1,893 menyatakan bahwa apabila variabel bebas (Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja) bernilai konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol, maka tingkat kinerja sebesar 1,893.

- Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0,387, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,387.
- Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0,462, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Kejenuhan Kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,462.
- Besarnya nilai korelasi berganda (R) adalah 0,810 hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan kinerja sebesar 0,810, hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Kejenuhan Kerja (X_2) secara keseluruhan dengan variabel kinerja (Y) dengan demikian model dinyatakan sangat layak.
- Besarnya nilai (R^2) adalah 0,656 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap kinerja sebesar 0,656 atau 65,6% dan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,893	1,216		1,557	,127		
X1	,387	,086	,464	4,483	000	,764	1,308
X2	,462	,101	,475	4,590	000	,764	1,308

a. Dependent Variable: y

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel x yaitu Beban Kerja (X_1) dan Kejenuhan Kerja (X_2) terhadap variabel y yaitu kinerja. Berdasarkan tabel 4.12. variabel X_1 yaitu Beban Kerja dengan nilai sebesar 4,483 dan variabel X_2 yaitu Kejenuhan Kerja dengan nilai 4,590, artinya bahwa Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disamping itu nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 menunjukkan Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 3 Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59,389	2	29,695	39,988	,000 ^a
Residual	31,189	42	,743		
Total	90,578	44			

a. Predictors: (Constant), v2, X1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 39,988, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada X1 yaitu Beban Kerja dan variabel X2 yaitu Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disamping itu bila dilihat dari nilai probabilitas diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 itu berarti menunjukkan bahwa regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kedua variabel bebas yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yaitu Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini berarti semakin baik kondisi kerja dan ketetapan waktu yang sesuai maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Berdasarkan hasil kuesioner oleh responden menunjukkan rata-rata tanggapan responden terhadap beban kerja di yang meliputi kondisi kerja, ketetapan waktu dan beban kerja dapat dikatakan cukup. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh sebab itu beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang diberikan kepada tenaga kesehatan memang sudah sesuai, namun pekerjaan yang dilakukan secara terburu-buru menjelang batas waktu mengakibatkan kinerja yang kurang baik dikarenakan hasil kerja yang kurang memuaskan. Hasil penelitian yang didapat oleh Nuraini (2018), beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun, berbeda dengan Silanno dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi terhadap tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan maka akan terasa sulit untuk diselesaikan dengan optimal, tuntutan ini menjadi ancaman bagi karyawan sehingga dapat mengakibatkan stres

berkepanjangan yang berujung pada Kejenuhan Kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mansoor (2016) bahwa apabila karyawan merasa diberikan tugas lain diluar dari deskripsi tugas dan keadaan tidak sehat masih tetap dipaksa untuk bekerja maka karyawan akan merasa tertekan dan hasil kerja tidak semakin membaik justru akan mengakibatkan Kejenuhan Kerja. Factor lain yang bisa mempengaruhi adalah adanya aturan-aturan yang dianggap terlalu mengikat atau ketat dan kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Adanya factor individual juga dapat menjadi penyebab terjadinya Kejenuhan Kerja, factor-faktor seperti demografi, jenis kelamin, usia dan etnis. Seseorang dengan usia yang lebih tua cenderung mampu mengontrol emosi diri dan cenderung mampu menjaga suasana kerja yang mampu mengurangi kadar Kejenuhan Kerja di lingkungan kerja. Hal tersebut berbeda dengan tenaga kesehatan yang berusia produktif yang cenderung egois dan tergesa-gesa. Menurut peneliti diduga bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya Kejenuhan Kerja. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan sebagai karyawan dalam menjalankan tugasnya yang membutuhkan banyak energi karena harus bersikap sabar, profesional dan memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) yang baik, pemberi dan penerima pelayanan turut membentuk dan mengarahkan terjadinya hubungan yang melibatkan emosional dan secara tidak sengaja dapat menyebabkan Kejenuhan Kerja karena keterlibatan antar mereka dapat memberikan penguatan positif atau kepuasan bagi kedua belah pihak.

5. Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diambil beberapa kesimpulan, Berdasarkan uji hipotesis variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan uji hipotesis variabel Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan yaitu Kejenuhan Kerja Karyawan perlu adanya perhatian khusus, hal ini ditandai sehubungan dengan penyebab stress kerja di organisasi adalah pekerjaan yang banyak dan kurang sesuai dengan kemampuan Karyawan serta tuntutan antar pribadi terutama menyangkut jalinan komunikasi yang dibutuhkan dalam proses pekerjaan yang kurang seimbang. Berdasarkan hasil analisis beban kerja terdapat perbedaan dalam pembagian beban pekerjaan antar Karyawan yang kurang seimbang dengan jumlah Karyawan yang ada. Sebagai bahan pertimbangan untuk penindak lanjutan penelitian ini, mungkin dapat dilaksanakan suatu penelitian yang menggunakan variabel-variabel lain yang belum termuat dalam penelitian ini yang diduga memiliki kaitan dengan Kinerja Karyawan.

6. Referensi

- Adityawarman, Yudha , 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot
- Agastia, A. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan PT BPR Merta Sedana Badung. EJurnal Manajemen Universitas Udayana
- Ahyari, Agus. 2010. Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Buku 2 Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Metodologi Penelitian. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Astianto, Anggit , 2014, Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7
- Carudin.2016. Pengaruh Beban Kerja Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indoneis, Edisi Khusus No. 2, Agustus 2016
- Chandrasekar, 2016. Workplace environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems.
- Carnahan Seth, Agarwal, Campbell, dan Franco. 2010. The Effect Of Firm Competation Structures On Employee Mobility and Employee Entrepreneurship Of Extreme Employers. CES . 10(06)
- Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Indeks.
- Flippo, 2007, Manajemen Peronalia, Jilid I, Erlangga Jakarta

- Hasibuan, SP, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, Sentot, 2012, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Padalarang
- Lewa, Eka Idham dan Subowo. 2005. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen.
- Muhammad, Sri Rahayu, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
- Nitisemito, Alex S. 2008. Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Philip, Stacey dan Ling Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation, & Work Hours on Job Satisfaction. Institute For Research In Training & Development
- Rachmawati, I.K. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah dan Ni Ketut Lasmini. 2007. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Politeknik Negeri Bali. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 3
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen Karyawan negeri sipil. Bandung: PT Refika Aditama
- Sihombing. 2016. Pengaruh Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan. Bandung: Abdi Raya Utama
- Simamora, Henry , 2012, Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Sugiyono, 2016, Statistik Untuk Penelitian, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwondo Diah Indriani, 2015, Hubungan Lingkungan Kerja, Kejenuhan Kerja, Dan Kinerja Karyawan
- Vebriana, Tri Rahayu; Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Cabang Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi,
- Warr, P. 2002. Psychology At Work. 5th Ed. Penguin Books. England
- Wibawa, I Gusti Agung Ketut Arya, 2010, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Wibowo. 2007. Manajemen kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yasa, S. & Utama, M. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. EJurnal Manajemen Universitas Udayana,