

**PENGARUH BEBAN KERJA & STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
JENUH KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Mencapai derajat Sarjana S-1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

SALSABILA BERLIANA PUTRI

30402000319

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG FAKULTAS

EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA & STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN JENUH SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes)

Disusun oleh:

Salsabila Berliana Putri

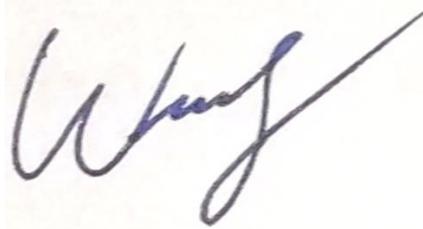
30402000319

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
sebelum sidang skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 19 Agustus 2024

Dosen Pembimbing,



Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol

NIK. 210416054

**PENGARUH BEBAN KERJA & STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN JENUH KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVEING
(Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes)**

Disusun Oleh :

Salsabila Berliana Putri

30402000319

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 23 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



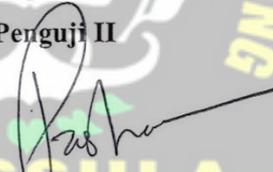
Wahyu Setiawan, SE., M.Ec.Pol.
NIK. 210416054

Penguji I



Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIK. 210492030

Penguji II



Bahrain Pasha Irawan, SE, M.M
NIK. 210419060

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 26 Agustus 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsabila Berliana Putri

NIM : 30402000319

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA & STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JENUH KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”** (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes) merupakan hasil karya sendiri, bukan berasal dari unsur plagiasi atau duplikasi dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang , 19 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Salsabila Berliana Putri

NIM. 30402000319

PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Salsabila Berliana Putri
NIM	: 30402000319
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH BEBAN KERJA & STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JENUH KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes)**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 19 Agustus 2024

Yang Memberi Pernyataan



Salsabila Berliana Putri

NIM. 30402000319

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya sehingga proposal skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA & STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JENUH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING” (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global Brebes)”. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada nabi agung Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat yang kita nantikan syafaatnya hingga akhir zaman. Penulis menyadari dalam Menyusun proposal skripsi ini tidak akan berhasil tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak dengan bentuk kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang setulus- tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Heru Sulisty, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, ST., S.E., M.M. Selaku Kaprodi Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Untuk dosen pembimbing saya yaitu Bapak Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan arahan untuk saya menyelesaikan proposal penelitian skripsi ini

4. Papah dan Mamah tercinta, Idwar dan Nawasari,SH., dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan, dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis. telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.
5. Kakak dan adik tersayang yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, dan doa selama ini.
6. Semua pihak PT. Daehan Global Brebes yang telah membantu dan memberikan izin penelitian.
7. Dava Tri Agutama Bachtiar seseorang yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu menemani dan menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih karena sudah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis, menemani dan mendukung penulis hingga saat ini.
8. Rekan-rekan dan sahabat-sahabat penulis Nabila Nasywa Az-Zahra, Tiara Lusiani, Alfiani Rizky Nafi'a, Rafida Nurrahkim, Vanya Az zahra yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan proposal penelitian ini.
9. *Last but not least*, terimakasih kepada diri sendiri, karena sudah mampu berjuang sampai ditahap ini, terimakasih karena sudah selalu kuat dalam menghadapi situasi apapun, tetap semangat, dan jangan putus asa.

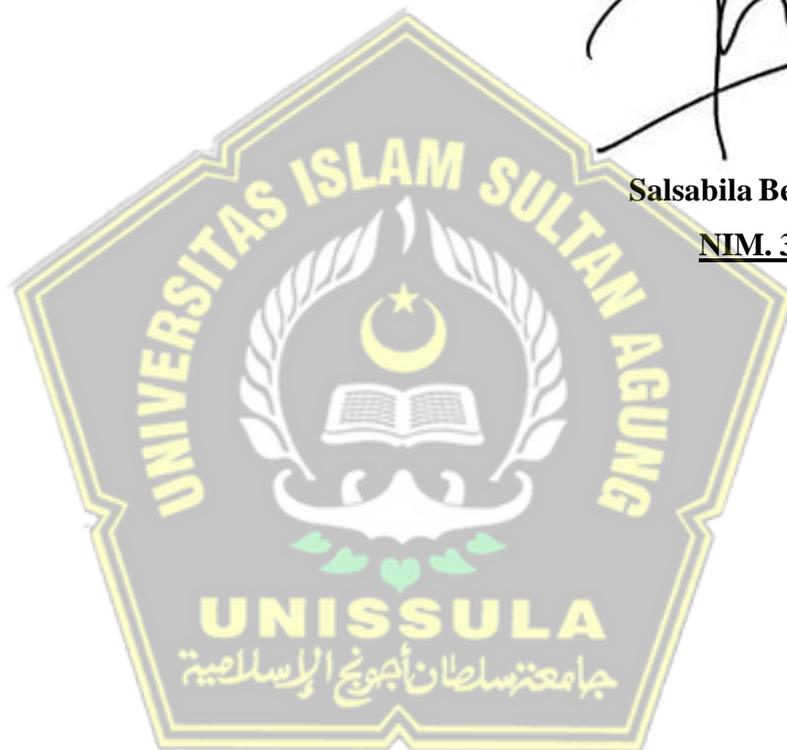
Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam proposal skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar dikemudian hari mampu menghasilkan karya yang lebih baik. *Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Semarang, 19 Agustus 2024



Salsabila Berliana Putri

NIM. 30402000319



ABSTRAK

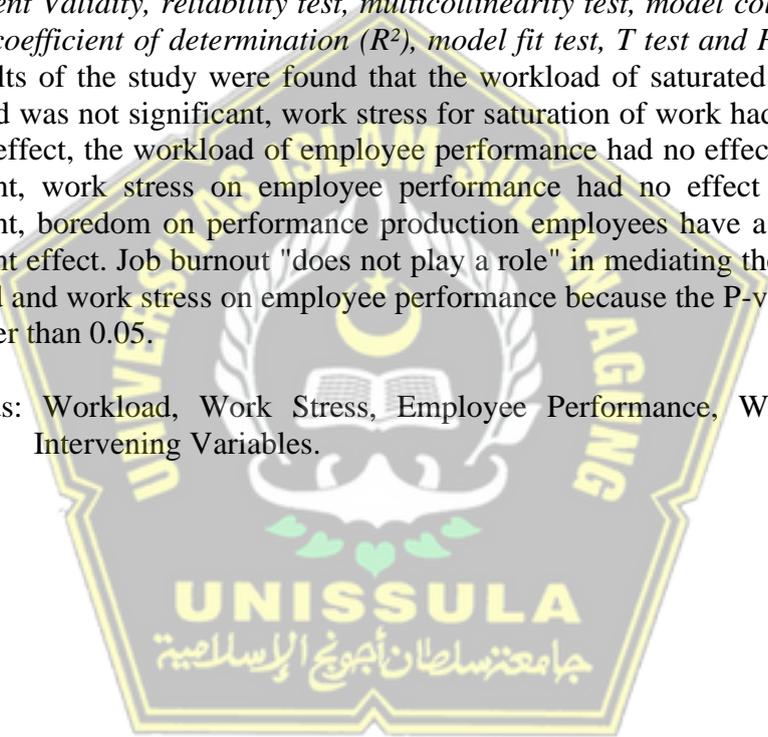
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kejenuhan kerja sebagai variabel intervenning. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Daehan Global berlokasi di Desa Cimohon Bulakamba Brebes bagian produksi dengan jumlah karyawan produksi sebanyak 1200 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan metodenya yaitu *purposive sampling* dan menentukan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh 100 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket yang terdiri dari 4 variabel angket. Penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 dalam menganalisis data. Analisis data yang digunakan adalah *Convergent Validity*, *uji reliabilitas*, *uji multikolinearitas*, Uji Kolinearitas Model, uji F^2 , Koefisien determinasi (R^2), uji model fit, uji T dan *Path Analysis*. Hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja terhadap jenuh kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan, stress kerja terhadap jenuh kerja berpengaruh positif signifikan, beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan, stress kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan, jenuh kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi berpengaruh negatif dan signifikan. Kejenuhan kerja “tidak berperan” dalam memediasi pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai P-values keduanya lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, Jenuh Kerja, Variabel Intervening.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of workload and work stress on employee performance through work burnout as an intervening variable. The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative research approach. The population in this research is employees of PT Daehan Global located in Cimohon Bulakamba Brebes, production section with a total of 1200 production employees. The sampling technique used was non-probability sampling with the method namely purposive sampling and determining the sampling technique in this study using the *Slovin* formula to obtain 100 samples. The data collection method uses documentation and a questionnaire consisting of 4 questionnaire variables. This research uses the *SmartPLS version 4 application* to analyze the data. The data analysis used is *Convergent Validity, reliability test, multicollinearity test, model collinearity test, F2 test, coefficient of determination (R²), model fit test, T test and Path Analysis*. The results of the study were found that the workload of saturated work had no effect and was not significant, work stress for saturation of work had a significant positive effect, the workload of employee performance had no effect and was not significant, work stress on employee performance had no effect and was not significant, boredom on performance production employees have a negative and significant effect. Job burnout "does not play a role" in mediating the influence of workload and work stress on employee performance because the P-values for both are greater than 0.05.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance, Work Burnout, Intervening Variables.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitian.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.3 Stress Kerja	22
2.1.4 Jenuh Kerja.....	27
2.2 Pengembangan Hipotesis	30
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Jenuh</i> (H1)	30
2.2.2 Pengaruh Sress Kerja terhadap <i>Jenuh</i> (H2)	30
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Keryawan (H3)	30
2.2.4 Pengaruh Sress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4).....	31
2.2.5 Pengaruh <i>Jenuh</i> terhadap Kinerja Karyawan (H5)	31
2.3 Kerangka Penelitian	32
BAB III.....	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.3 Sumber dan Jenis Data	36

3.3.1	Sumber Data.....	36
3.3.2	Jenis Data	36
3.4	Metode Pengumpulan Data	37
3.5	Variabel dan Indikator.....	39
3.6	Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1	Uji Instrumen.....	41
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.3	Evaluasi Model Pengukuran Inner Model/Structural	44
3.6.4	Uji T Hitung	45
3.6.5	Analisis Jalur (Path)	46
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2	Gambaran Umum Responden	51
4.3	Deskripsi Frekuensi Variabel	53
4.4	Analisis Data	60
4.4.1	Uji Validitas	60
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	62
4.4.3	Uji Multikolinearitas	62
4.4.4	Analisis Uji Kolinearitas Model.....	63
4.4.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.4.6	Uji Model Fit.....	65
4.4.7	Uji F^2	66
4.4.8	Uji Parsial (Uji t).....	67
4.4.9	Uji Analisis Path (Uji <i>p value</i>)	68
4.5	Pembahasan.....	71
BAB V	50
PENUTUP	83
5.1	Kesimpulan.....	83
5.2	Implikasi Manajerial	84
5.3	Keterbatasan Penelitian	85
5.4	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Diagram Analysis Path.....	43
Gambar 4.1. Inner Model Penelitian.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Survey Awal Kinerja Karyawan	6
Tabel 3.1 Skor Penelitian	38
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	39
Tabel 4.1 Presentase Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Presentase Jenis Umur.....	51
Tabel 4. 3 Presentase Bagian Pekerjaan	52
Tabel 4.4 Presentase Lamanya Bekerja.....	52
Tabel 4. 5 Variabel Kinerja Karyawan (Z)	54
Tabel 4. 6 Variabel Beban Kerja (X1)	56
Tabel 4. 7 Variabel Stress Kerja (X2).....	57
Tabel 4. 8 Variabel Jenuh Kerja (Y).....	59
Tabel 4.9 Tabel Convergent Validity	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.12 Tabel Uji Kolinearitas Model.....	63
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.14 Uji Model Fit.....	65
Tabel 4.15 Uji Simultan (F)	66
Tabel 4.16 Uji Parsial (T).....	67
Tabel 4.17 Tabel Path Coeficients.....	69
Tabel 4.18 Tabel Indirect Effect	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Melaksanakan tugas di dalam perusahaan harus memiliki sumber daya manusia karena ini sangat penting bagi perusahaan sebagai asset utama dengan menjalankan roda perusahaan, untuk menunjang keberhasilan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten namun, jika sumber daya manusianya buruk dan berkinerja buruk, maka itu salah satu masalah kompetitif yang dapat merugikan Perusahaan. Sumber daya manusia juga memiliki konsekuensi yang harus dihadapi yaitu tuntutan terhadap kinerja.

Perusahaan harus mampu untuk memberdayakan sumber daya manusia (SDM) supaya mencapai target atau sesuai harapan, Perusahaan tidak dapat berinovasi atau mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia, Pada pencapaian target ini terkadang perusahaan harus menggunakan sejumlah strategi, salah satunya adalah dengan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada mereka. Hal ini dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kinerja agar para pekerja dapat lebih produktif dalam bekerja. Beban kerja yang berlebihan akan merugikan karyawan, yang dapat berujung pada beban kerja yang berlebihan dan kelalaian dalam bekerja. Dengan memberikan beban kerja yang berlebihan akan berakibat tidak baik untuk para karyawan yang dapat menimbulkan beban yang overload pada pekerjaan serta dapat terbengkalainya pekerjaan yang lainnya atau tidak bisa terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan.

Menurut Justilira (2017), Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan melakukan kegiatan berdasarkan

keterbatasan sumber daya yang tersedia, atau kinerja karena sikap, nilai dan motivasi orang tersebut dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Beberapa definisi kerja berfokus pada hasil atau pencapaian tujuan. Hal ini dapat menyebabkan individu atau organisasi terlalu mementingkan angka dan menciptakan tekanan yang tidak perlu. Definisi sebelumnya kinerja dapat ditarik sebuah konsep yang menunjukkan bahwa manajer bertanggung jawab untuk memimpin suatu organisasi yang harus memuaskan pemilik atau investor tetapi juga pemangku kepentingan lainnya, artinya hanya menghasilkan hasil finansial yang dianggap sangat rendah (Khumaedi, 2018). Untuk dapat mengantisipasi suatu kegagalan maka diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik dan juga karyawan harus mempunyai kinerja yang baik agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian besar bagi suatu perusahaan yaitu kinerja. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mampu mendelegasikan wewenang kepada pekerja dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemampuan dan motivasi dikatakan berinteraksi satu sama lain untuk memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan dan stabilitas suatu organisasi juga bergantung pada kemampuan kepemimpinan untuk menghasilkan kinerja yang memenuhi kebutuhan kelompok yang berbeda. Kepentingan kedua kelompok kepentingan yang berbeda ini mempengaruhi manajer untuk menghasilkan tindakan yang berbeda pada setiap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian dari Irsyad (2023), mengatakan bahwa Banyak permasalahan yang dihadapi oleh pekerja dan karyawan di perusahaan mulai dari beban kerja, stress kerja, masalah pekerjaan, penumpukan pekerjaan, kurangnya minat hidup, masalah gaji, lingkaran kerja negatif hingga krisis penurunan jumlah karyawan dan pekerja di masing-masing perusahaan dan pemerintah. Kinerja pegawai sejauh mana seorang karyawan memenuhi tanggung jawab terkait pekerjaan mereka disebut sebagai kinerja karyawan..

Selain itu, diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Febrianti (2018) mengatakan bahwa Evaluasi karyawan merupakan suatu metode yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Sebagian besar evaluasi karyawan melibatkan evaluasi produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, kemampuan beradaptasi, etos kerja, dan keterampilan pemecahan masalah. Dengan begitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Yang dimaksud dengan “beban kerja” adalah sejumlah kegiatan yang dilakukan perusahaan yang harus diselesaikan pada tanggal atau waktu yang telah ditentukan. Hasil yang dicapai karyawan menjadi kurang maksimal karena adanya beban dan tugas yang berlebihan dari Perusahaan. Kinerja Karyawan dan Beban Kerja saling berhubungan karena dalam sebuah perusahaan penting untuk menempatkan pekerja pada posisi yang paling sesuai dengan mereka . Hal ini dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja , dan memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktif dan efisien .Kinerja pekerja , menumbuhkan rasa

nyaman di tempat kerja.

Selain beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan turun yaitu meningkatkan stress kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irsyad (2023), yang mengatakan bahwa terdapat indikasi meningkatnya stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dapat berefek pada penurunan kualitas kinerja yang diberikan (Irsyad, 2023). Stress kerja merupakan suatu kondisi di mana terdapat beberapa unsur dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan pekerja sehingga mengganggu fisiologis dan perilaku. Ketika keterampilan seseorang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan stres di tempat kerja.. Tidak semua stress kerja berdampak negative namun juga memberikan dampak positif seperti individu yang menggunakan stress secara positif untuk meningkatkan kinerja. Stress kerja ini dapat dihindari oleh karyawan dengan menganggap sesuatu tantangan dengan penempatan diri sehingga akan menjadi selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target dengan melakukan beberapa cara misalnya; manajemen waktu, menentukan prioritas dalam pekerjaan.

Stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya (Rocky, 2019). Jadi, dalam kondisi seperti ini, seseorang mudah mengalami stres sehingga berdampak pada pekerjaannya. Dari pendapat tersebut bisa diartikan jika karyawan diberi terlalu banyak pekerjaan, hal itu akan menimbulkan stres di tempat kerja dan masalah pada karyawan itu sendiri. Stres dapat menimbulkan

ketegangan berlebihan pada emosi karyawan di tempat kerja, yang memengaruhi pekerjaan dan dapat menghalangi penyelesaiannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, beban kerja dan stress kerja yang mengakibatkan ketegangan dan emosi akan menimbulkan rasa jenuh dalam melakukan pekerjaan. Jenuh dalam melakukan pekerjaan dapat menghilangkan semangat bekerja individu tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi lama-kelamaan pekerjaannya akan terhambat bahkan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Selain itu, akibat dari rasa stress yang berkepanjangan maka akan muncul rasa lelah. Keletihan yang terjadi dikaryawan juga menjadikan pekerjaannya sebagai beban mereka. Dengan adanya rasa terbebani maka karyawan akan merasakan kejenuhan kerja.

Menurut pendapat (Wardati et al., 2017), Jenuh adalah kondisi dimana merasakan kegagalan dan kelelahan akibat adanya tuntutan yang berlebih dengan imbalan yang tidak sesuai. Seorang karyawan yang ketika diminta untuk menjelaskan apa yang dirasa, akan menjelaskan bahwa dirinya merasakan Lelah, jenuh secara mental, emosional dan juga Lelah fisik akibat adanya tuntutan dari atasan yang menjadi beban kerja. Gejala kejenuhan adalah pemikiran yang pesimis dan negatif, kaku yang mengarah pada pemikiran mati dan tertutup terhadap perubahan atau kreativitas (Suharto, 2015). Orang yang mengalami *burnout* mempunyai daya imajinasi yang tinggi dan memandang *client* sebagai orang yang pantas menderita karena kesalahannya, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan akan menurun. Kejenuhan kerja terjadi karena tingginya tekanan kerja dan tingginya tuntutan terhadap hasil pekerjaan

yang dilakukan oleh para karyawan, lingkungan kerja yang berdampak pada kejenuhan para karyawan, menurunnya kualitas kerja para karyawan. Hal ini tentu akan menimbulkan kerugian yang serius bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan (Purawati, 2018).

Di Jawa Tengah khususnya Kabupaten Brebes banyak berdiri Perusahaan-perusahaan baru pada tahun 2017, salah satunya adalah perusahaan garmen yaitu PT. Daehan Global. PT Daehan Global memproduksi pakaian secara global untuk merek-merek ikonik di dunia. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan dengan sangat pesat. Pada tahun 2017 PT. Daehan Global memasuki kawasan industri Brebes dan membuka cabang yaitu dengan membangun pabrik garmen baru yang berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes.

Menurut hasil survey awal atau pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 6 Maret 2024 di PT. Daehan Global seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1 Survey Awal Kinerja Karyawan 1

No	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan Perusahaan.	12	60%	8	40%
2	Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas dan sesuai target.	4	20%	16	80%

3	Kualitas hasil kerja karyawan selalu meningkat dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.	6	30%	14	70%
---	--	---	-----	----	-----

Sumber: Hasil Survey (2024)

Berdasarkan hasil kuesioner Tabel 1.1 di atas, 70% responden menyatakan bahwa, kualitas hasil kerja karyawan tidak selalu meningkat, karena karyawan harus menyelesaikan target yang sudah yang diberikan perusahaan dengan batas waktu yang sudah ditentukan sehingga akan memicu beban kerja dan stress kerja yang akan menghambat naiknya kualitas hasil kerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan diatas adalah indikator aspek kualitas kerja yang dapat menilai ketepatan waktu kerja, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatim Sara (2021) didapatkan hasil bahwa kejenuhan kerja (*jenuh*) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kejenuhan dalam bekerja (*jenuh*) akan berdampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriana et al., 2021), menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin menurun beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, Ratnasari (2021) menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kearyawan, artinya jika semakin tinggi beban kerja dan stres kerja akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya, jika beban kerja yang diterima karyawan rendah stres kerja yang dimiliki karyawan pun rendah dan akan memiliki tingkat kinerja yang cukup.

Berdasarkan penelitian Candra (2017), menyatakan bahwa hasil persamaan regresi linier berganda disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Akan tetapi dalam penelitian Rohman (2021) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang Kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Beban Kerja naik maka tingkat Kinerja Pegawai karyawan pun akan semakin meningkat. Kemudian, terdapat juga hubungan yang sangat kuat, sifat hubungannya positif yang artinya jika Stres Kerja semakin ditingkatkan maka tingkat Kinerja Pegawai karyawan pun akan semakin meningkat sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Sedangkan dalam penelitian Nadilah (2023) menunjukkan bahwa terdapat hasil Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet dan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet, sedangkan Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Akan tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Yusman (2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Berau.

Dalam penelitian terdahulu tersebut masih terdapat inkonsistensi antara penelitian yang satu dengan yang lain, maka masih diperlukan penelitian kembali. Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Beban Kerja & Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Jenuh sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan dan juga didasarkan pada fenomena yang ada, maka rumusan masalah yang akan penulis kaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kejenuhan kerja?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Jenuh terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan jenuh sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan jenuh sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kejenuhan kerja.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Jenuh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan jenuh sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan jenuh sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah yang sudah penulis definisikan, maka dapat penulis simpulkan bahwa manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat Sebagai referensi bagi penelitian akademis dan mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian tentang beban kerja, stres kerja, dan kejenuhan dalam pengembangan sumber daya manusia, penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan & wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM) secara riil

khususnya tentang beban kerja, stress kerja, kejenuhan kerja, dan juga kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia dan juga sebagai bahan pertimbangan, pandangan serta Upaya yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pihak Perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa lain dan dapat menjadi acuan untuk penelitian lebih lanjut..



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Khumaedi (2018), kinerja secara keseluruhan adalah ciri motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab atau tugas kerja seseorang, tingkah laku sebenarnya yang ditampilkan melalui sarana setiap orang dengan berbagai prestasi kerja yang dihasilkan melalui sarana personel sesuai dengan fungsinya di dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yaitu cara kerja karyawan pada suatu perusahaan dalam periode tertentu (Sara, 2021). Jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik dalam perusahaan tersebut juga akan baik. Manajemen kinerja merupakan manajemen yang menciptakan hubungan untuk memastikan komunikasi yang efektif serta fokus pada apa yang sudah diperlukan pada organisasi, dan manajer (Ratnasari, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang di capai pada menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu (Massie, R. N., & Rumawas, 2018). Sedangkan menurut Suharto (2015), kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan melalui upaya seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terutama didasarkan pada keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat diukur, baik dengan menggunakan angka-angka maupun dengan menggunakan kalimat yang dapat dikomunikasikan. Pekerjaan adalah usaha, secara terencana, untuk menghasilkan sesuatu seperti kapasitas produktif atau kemampuan menghasilkan hasil (misalnya kepuasan pelanggan dapat mempertimbangkan kemampuan manajemen untuk menghasilkan penjualan di masa depan). Dapat dikatakan bahwa SDM memegang peranan penting dalam tugas, mengingat merekalah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Pada dasarnya, berhasil atau tidaknya kinerja administrasi dipengaruhi oleh informasi, kemampuan menyelesaikan tugas, pengetahuan, mentalitas kerja, tanggung jawab, dan motivasi..

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian dari kinerja pada karyawan menurut ahli Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022), antara lain:

1. Faktor Individu

Manajemen kinerja dan kepercayaan karyawan adalah factor kinerja karyawan yang faktor ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

2. Faktor Kepemimpinan

Dalam praktiknya, pada kenyataannya, pekerja yang sangat terampil sering kali mendapati diri mereka setengah menganggur. Hal ini berdampak pada sebagian besar karyawan, tidak hanya satu., namun berdampak pada sebagian besar pekerja. Kualitas

kepemimpinan pemimpin adalah salah satu alasannya. Manajer sering kali memiliki kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab manajerialnya, seperti membuat keputusan yang tepat, tetapi mereka tidak mampu melakukannya.. Misalnya, manajer gagal bekerja sama dengan karyawannya tanpa memberikan dorongan, motivasi, motivasi dan dukungan kepada karyawan. Akibatnya dapat diasumsikan bahwa pegawai tidak mampu berkinerja dengan baik sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan sesuai kondisi kelompok kerja.

3. Faktor Tim Kerja

Seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan bebas di tempat kerja. Kita tidak dapat menghentikan rekan kerja kita, suka atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara individu dan organisasi secara keseluruhan dipengaruhi tidak hanya oleh kapasitas individu untuk posisi tersebut, tetapi juga oleh dukungan rekan kerja. Akibatnya, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan kelompok kerja..

4. Faktor Sistem Organisasi

Dalam bahasa sistem, suatu asosiasi terdiri dari banyak subsistem yang saling terhubung. Akibatnya, kegagalan subsistem berpotensi mengganggu organisasi secara keseluruhan.

Artinya manajemen harus memelihara dan memantau sistem manajemen untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi secara efektif dan organisasi perlu berfungsi secara efektif.

Sedangkan menurut Rolos (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kapasitas kerja total seseorang terdiri dari dua faktor yaitu kekuatan mental dan kekuatan fisik. Keterampilan kognitif adalah keterampilan yang diperlukan untuk aktivitas mental. Misalnya, tes kecerdasan dirancang untuk mengetahui kemampuan mental umum seseorang. Beberapa kemampuan fisik penting untuk dapat melakukan tugas-tugas yang kurang terampil dan lebih standar

2. Pengetahuan

Pengetahuan mengacu pada pemahaman yang benar tentang fakta, konsep, dan konsep yang berkaitan dengan suatu bidang yang diperoleh melalui pendidikan, seperti membaca buku, mengikuti perkuliahan, dan mengikuti program akademik. Pendidikan penting karena memberikan dasar untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan orang memahami alasan di balik tindakan atau praktik tertentu.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan adalah serangkaian tujuan dan prosedur yang akan membantu organisasi atau individu dalam mencapai tujuannya. Dengan berkonsentrasi pada rencana kegiatan, Anda akan lebih memahami cakupan pekerjaan. Ketika digunakan dalam dunia profesional atau akademis, daftar tugas membantu Anda mengerjakan proyek dengan cara yang

terorganisir. Dengan rencana tindakan, Anda memecah proses menjadi tugas-tugas kecil dan sederhana dan memahami apa yang ingin di capai.

4. Motivasi kerja

Motivasi dalam bekerja adalah suatu keinginan yang timbul dari diri seseorang atau orang karena orang tersebut termotivasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan pekerjaan atau melakukannya dengan penuh semangat. jujur, senang dan ikhlas agar hasil pekerjaannya baik dan kualitasnya bagus.

5. Kepemimpinan

cara seorang pemimpin mengatur dan mengarahkan orang lain untuk menyelesaikan tugas atau mengambil tanggung jawab. Tujuan utama organisasi adalah mencapai visi dan tujuan organisasi. Namun manajemen juga memiliki aspek seperti pengembangan tim, peningkatan motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang produktif.

6. Budaya organisasi

Setiap perusahaan pasti mempunyai kebijakan atau etos kerja yang berbeda-beda. Tujuan dari cara kerja ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mencapai hasil kerja yang terpenting dan mempererat hubungan profesional antara karyawan dan perusahaan. Faktanya, banyak pelamar saat ini yang memastikan bahwa perusahaan yang mereka pilih menerapkan praktik kerja yang baik sebelum melamar pekerjaan

7. Kepuasan kerja

Perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh hal-hal seperti lingkungan kerja, kerja sama rekan kerja, penghargaan, serta kondisi fisik dan mental yang terkait dengan pekerjaan.

Keadaan ini dapat bersifat positif artinya pegawai atau anggota organisasi tersebut merasa puas, atau bersifat negatif artinya ia tidak puas terhadap seluruh aspek pekerjaan, termasuk situasi kerja, beban kerja, biaya, resiko, dan lain-lain.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan untuk mempertimbangkan bahwa keseluruhan kinerja yang terlihat setiap hari menunjukkan potensi untuk mencapai impian perusahaan tempatnya bekerja. Indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Sara, 2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan

Ukuran ini menunjukkan banyaknya tenaga kerja yang dihasilkan melalui sarana orang atau perusahaan sebagai kebutuhan yang dijadikan standar kerja.

- 2) Kualitas pekerjaan

Sebagian besar evaluasi karyawan melibatkan evaluasi produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja tim, kemampuan beradaptasi, etos kerja, dan keterampilan pemecahan

masalah. Pekerjaan berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan individu dan organisasi. Pegawai yang mampu mempertahankan kualitas kerja yang baik tidak hanya membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, namun juga meningkatkan peluangnya untuk mencapai kesuksesan pribadi. Kualitas kerja yang baik juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan, kontrol, dan kelangsungan bisnis. Selain itu, praktik yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa dirinya melakukan pekerjaan dengan baik dan memahami hasil pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Di sisi lain, kualitas kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya produktivitas, tingkat kesalahan yang tinggi, dan meningkatnya ketidakpuasan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Setiap proses memiliki ciri khasnya masing-masing, pastinya jenis pekerjaan harus selesai tepat waktu, karena mungkin bergantung pada pekerjaan yang lainnya. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator utama kinerja karyawan. Seorang pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu menunjukkan bahwa pekerjaannya mempunyai kualitas yang baik. Ketepatan waktu juga menunjukkan kemampuan karyawan

dalam mengatur waktu dan prioritasnya. Umpan balik yang konstruktif penting untuk membantu karyawan memahami bidang-bidang yang perlu ditingkatkan kualitas pekerjaan mereka. Umpan balik yang langsung dan relevan memungkinkan karyawan dengan cepat memperbaiki kekurangan dan menjaga kualitas kerja.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran pegawai dengan memerlukan kehadiran personel untuk melakukannya sesuai dengan waktu yang diperlukan. Dalam suatu perusahaan, Kehadiran karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen perusahaan. Meningkatkan kehadiran karyawan akan meningkatkan produktivitas sehingga bisnis tetap berkembang. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui cara mengatur proses rekrutmen karyawan yang terbaik bagi perusahaan. Inilah peran departemen personalia perusahaan dalam manajemen karyawannya.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja ialah suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, sehingga menjadi tugas setiap orang untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu padahal karyawan tidak mampu bekerja melebihi kemampuannya, yang kemudian hal inilah yang disebut beban kerja. (Parashakti, R. D., & Ekhsan, M, 2022). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja diartikan sebagai sebuah

proses yang dimana seorang individu menafsirkan dan mengorganisasikan kesan indera mereka untuk memberi makna terhadap lingkungan mereka. Faktor atribut peran dan pekerjaan juga berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja. Hal ini disebabkan bagaimana pandangan terhadap beban kerja merupakan suatu hal yang mempunyai keeratan dalam hubungannya dengan sebuah pekerjaan yang dimana seorang individu memberikan penilaian terkait beban kerja kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan apakah hal tersebut mempunyai dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Purawati, 2018).

Menurut pendapat (Wardati, 2017), beban kerja adalah jumlah proses dan tugas yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan dan menyeimbangkan banyak tugas, ini bukan merupakan tanggung jawab pekerjaan. Namun tanpa karyawan, tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban. Secara obyektif beban kerja ialah totalitas dari waktu yang dihabiskan atau jumlah hal yang diselesaikan. Di sisi lain, beban kerja subjektif adalah dimensi yang digunakan seseorang untuk mengekspresikan perasaan kelebihan beban kerja yang dirasakan, yang merupakan hasil dari kepuasan kerja dan tekanan di tempat kerja. Tanggung jawab adalah sumber kekecewaan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan

Sedangkan menurut pendapat lain beban kerja mengacu pada semua jenis pekerjaan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu (Rolos, J & Rumawas, 2018). Beban kerja

merupakan serangkaian sistem dan kegiatan yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu guna memperoleh informasi mengenai keakuratan dan efektivitas kerja unit organisasi tersebut (Astionto, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan di suatu lokasi atau unit organisasi dikenal sebagai beban kerja dan merupakan hasil dari beban kerja dan standar waktu

2.1.2.1 Indikator Beban Kerja

Menurut Denizia, indikator beban kerja ada 4 indikator. Berikut adalah penjabaran dari setiap indikator (Denizia, 2018):

1. Target yang harus dicapai

Karyawan yang termotivasi, terlibat, dan termotivasi sangat penting untuk menciptakan dan mempertahankan tujuan target yang perlu dicapai untuk kesuksesan perusahaan.

Karyawan yang menikmati apa yang mereka lakukan dan mengetahui bahwa mereka dihargai akan memberikan dampak positif terhadap kinerja, produktivitas, dan pada akhirnya mencapai target seluruh perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan harus menjadi prioritas manajemen puncak dalam bisnis apa pun. Dan salah satu cara termudah dan paling efektif untuk membantu karyawan adalah dengan mendorong mereka menetapkan sasaran kinerja yang akan memandu mereka.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup pendapat masyarakat tentang cara kerjanya, seperti menetapkan keputusan dengan benar dan cepat pada saat menangani barang dan kerusakan mesin produksi yang digunakan, serta membatalkan hak darurat misalnya harus dilakukan di luar jam kerja. Kondisi kerja mengacu pada jadwal kerja, lamanya bekerja setiap hari dan waktu siang atau malam orang bekerja. Oleh karena itu, kondisi kerja hendaknya memperhatikan kondisi fisik, mental dan emosional serta kondisi sementara untuk mendorong lingkungan kerja yang produktif bagi karyawan dan dapat nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan hasil kerja.

3. Penggunaan Waktu

Undang-undang mengatur jam kerja bagi karyawan sektor swasta. Selain itu, setiap karyawan berhak istirahat di sela-sela jam kerja pada siang hari.

4. Standar pekerjaan

Standar harus ditetapkan untuk praktik manajemen, sederhananya, standar kinerja kantor atau standar kinerja adalah seperangkat tugas minimum yang harus dipenuhi oleh pekerja kantoran. Pada saat ini, peran utama standar kinerja adalah meningkatkan keberhasilan pekerjaan dan menjadi pedoman dalam pekerjaan.

2.1.3 Stress Kerja

Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang dipengaruhi oleh

emosi, kondisi fisik, dan jalan pikiran (Parashakti, 2022). Stress berlebihan dapat merusak kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Seseorang yang mengalami stress menjadi nervous. Stress merupakan suatu kondisi mental yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang sehingga mereka menjadi marah-marrah, tidak terkontrol, agresif, dan menunjukkan sikap yang tidak komperatif Hasibuan (2017).

Menurut (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang memiliki akibat tidak seimbang nya keadaan psikologis pekerja dan dapat mempengaruhi cara berpikir, kondisi dirinya sendiri dan emosi. Tekanan kerja terjadi karena permintaan yang berlebihan dan ketegangan akibat tugas yang diberikan oleh perusahaan. Stres di tempat kerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurut Justilira (2017), Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis yang dimana seseorang individu berhadapan pada suatu peluang, sumber daya atau tuntutan yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Menurut (Irsyad, 2023) Tekanan pikiran kerja terjadi hampir pada seluruh karyawan, baik karyawan pimpinan ataupun karyawan non pimpinan. Keadaan kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk memunculkan tekanan pikiran untuk karyawannya.

Tekanan pikiran kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat memunculkan dampak positif juga dampak negative untuk karyawan yang bersangkutan serta untuk organisasi. Selain itu bergantung pada

keadaan psikologis serta sosial seseorang karyawan, sehingga respon terhadap setiap keadaan tekanan pikiran sangat berbeda. Tekanan kerja di tempat kerja memang tidak bisa dihindari, namun tekanan kerja dapat dikurangi atau dikelola agar tidak mengganggu pekerjaan. Tekanan kerja yang apabila dikelola dengan baik cenderung menjadi pendorong utama dan meningkatkan kesungguhan dalam bekerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik tekanan kerja akan menimbulkan masalah yang berdampak negatif bagi individu maupun perusahaan. Pemicu tekanan pikiran (*stressors*) di tempat kerja bersumber dari: orang, kelompok, organisasi, ataupun aspek di luar area kerja. Berikutnya stress berakibat pada (*outcome*) sikap, kognitif, serta psikologis namun akibatnya tidak secara langsung melainkan dimoderasi oleh aspek perbedaan-perbedaan individual (*individual differences*), semacam generasi, usia, tipe kelamin, dukungan sosial, serta karakter. Artinya keahlian tiap orang dalam mengalami tekanan pikiran di tempat kerja sangat bergantung pada perbedaan-perbedaan individual.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu bentuk tekanan yang terjadi pada pegawai dalam organisasi kerja. Stres kerja ini dapat muncul dalam bentuk emosional, tidak puas, ingin menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk berelaksasi, cemas, stress, tegang, tekanan darah tinggi dan gangguan pencernaan. Stress pada hakekatnya tidak senantiasa kurang baik ataupun negative, melainkan pula mempunyai sisi positif. Sebagai contoh akibat stress terhadap

kinerja, dikala stress rendah ataupun tidak terdapat stress, individu pada biasanya bekerja pada tingkatan 30 kinerja yang dicapainya pada saat itu. Akibatnya tidak ada dorongan untuk melakukan tugas tambahan.

2.1.3.1 Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut (Astioanto, 2018), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat stres berupa gejala, yaitu:

a) Gejala fisik

Seringkali, orang-orang yang berada dalam situasi ini merasa tidak mampu menghadapi tekanan dan tekanan saat ini. Oleh karena itu, banyak perubahan fisik yang terjadi. Beberapa gejala stres fisik dapat berupa kelemahan fisik, kurang energi, kekakuan dan kekakuan otot yang dapat menimbulkan rasa sakit. Gejala fisik stres tersier yang paling jelas adalah perubahan aktivitas fisik. Stres adalah penyebab paling umum ketiga dari insomnia. Selain itu, mungkin menderita masalah pencernaan yang membuat tinja tidak teratur. Stres bisa membuat seseorang merasa lebih buruk dan jika orang tersebut kelebihan berat badan, gejala fisik akan memburuk.

b) Gejala psikologis,

Gejala psikologis bisa disebabkan oleh banyak hal mulai dari terserang penyakit tertentu hingga stres akibat kejadian traumatis. Tanda dan gejala penyakit mental bergantung pada jenis penyakit mental yang terlibat. Penderitanya dapat mengalami gangguan pada emosi, pola pikir, dan perilaku. Umumnya, untuk memenuhi kriteria

penyakit jiwa, sebagian besar gejalanya menimbulkan masalah yang signifikan atau mempengaruhi kualitas hidup di masyarakat, di tempat kerja, atau di tempat kerja atau pendidikan untuk jangka waktu tertentu. Gejala psikologis dapat dilihat pada ketidakpuasan, agitasi, kecemasan, pesimisme, kemarahan, ketidaksabaran, sulit berkonsentrasi, hilang ingatan, kurang efektifnya komunikasi, kerjasama, rendahnya harga diri, kurang percaya pada orang lain.

c) Gejala perilaku

Gejala perilaku bermasalah adalah perilaku yang dianggap tidak dapat diterima. Hampir setiap orang mempunyai kejahatan atau kriminalitas. Namun, perilaku bermasalah adalah perilaku buruk yang terjadi setiap saat. Perilaku bermasalah bervariasi dalam tingkat keparahannya. Perilaku bermasalah ini terjadi pada orang dewasa maupun anak-anak. Kebanyakan orang dengan masalah perilaku memerlukan bantuan medis untuk memperbaiki gejalanya. Ada banyak penyebab perilaku bermasalah. Seorang psikiater, ahli kesehatan mental, atau ahli medis akan mengevaluasi orang dengan masalah perilaku untuk menentukan penyebabnya. Gejala perilaku dapat dilihat dari perubahan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian staf, perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, kecepatan bicara, agitasi dan masalah tidur.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator untuk mengukur Tingkat stress kerja menurut pendapat (Astioanto, 2018) yaitu aspek gejala fisik, aspek gejala psikologi dan aspek gejala perilaku.

2.1.4 Jenuh Kerja

Jenuh adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang dapat mencakup citra diri negatif, kurang perhatian, dan perilaku negatif. Kejenuhan kerja adalah kelelahan fisik, emosional, atau mental yang terkait dengan penurunan motivasi, kinerja, dan sikap negatif terhadap diri sendiri dan orang lain. Orang tidak menyadari bahwa mereka terbakar sampai semuanya terlambat, terutama jika mereka terbiasa sibuk. Berkeringat biasanya terjadi ketika seseorang dalam keadaan lelah dan tidak mampu bekerja. Panas juga terjadi ketika tidak ada keseimbangan kehidupan kerja, yang dikenal dengan istilah *work-life balance* (Setyawan, 2018).

Apriana (2021), mengatakan jenuh adalah suatu kondisi mental dan emosional serta kondisi fisik akibat stres yang terus menerus, dan tidak dapat diselesaikan. Burnout merupakan suatu sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi. Kejenuhan adalah stres yang terakumulasi seiring berjalannya waktu di tempat kerja. Berkeringat dapat dianggap lebih dari sekadar stres. Burnout merupakan siklus emosi negatif yang dapat menyebabkan orang menarik diri. Burnout juga terjadi ketika seseorang memaksakan diri secara emosional, mental, dan bahkan fisik tanpa bisa pulih

Jenuh adalah suatu kondisi fisik, emosional, dan mental yang sangat berkurang oleh situasi kerja yang sangat menentukan kinerja seseorang (Avrianto, 2017). sedangkan menurut Denizia (2018),

mengatakan hal yang sama, *Burnout* adalah penyakit serius yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, fenomena ini disebut kelelahan kerja atau job burnout. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh ekspektasi, dan kinerja sebenarnya tidak sesuai ekspektasi. Stres terkait pekerjaan juga terjadi ketika memaksakan perintah atasan yang terus berdatangan namun tidak dapat melaksanakannya. Jika kebiasaan ini terus berlanjut, karyawan mungkin kehilangan minat pada pekerjaan dan kehilangan motivasi untuk bekerja.

Berdasarkan pandangan para ahli diatas , kejenuhan kerja diartikan sebagai kebosanan kerja yang berkembang menjadi sindrom kelelahan fisik dan mental , yang berujung pada depersonalisasi dan penurunan produktivitas . Jika hal ini tidak segera diselesaikan, maka karyawan mungkin merasa lebih sulit dalam menyelesaikan tugasnya dan mungkin menjadi kurang percaya diri terhadap keterampilan dan bakat mereka sendiri , yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.4.1 Indikator Jenuh Kerja

Menurut Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022), kejenuhan kerja mempunyai dimensi dan indikator yaitu:

a. Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional mengacu pada perasaan lelah dan berkurangnya emosi akibat paparan stres dalam kehidupan

sehari-hari. Orang yang mengalami sakit emosional sering kali terjebak dalam situasi yang tidak baik. Perasaan ini berkembang seiring berjalannya waktu, bahkan jika orang yang mengalaminya melupakan tanda-tanda peringatannya. Jika tidak digunakan dengan benar, dapat berdampak serius pada kesehatan.

b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi memiliki indikator yaitu munculnya sikap sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain, yang bersifat permanen atau persisten, atau keduanya, dapat menyebabkan masalah dan gangguan kinerja di tempat kerja, sekolah, atau bidang penting lainnya. Seiring berkembangnya penyakit, penderita menyadari bahwa perasaan terpisah dari jiwanya hanyalah ilusi, bukan kenyataan. Depersonalisasi adalah gangguan jiwa dimana seseorang merasa jiwanya terpisah dari tubuh dan pikirannya (depersonalisasi). Penyakit ini terkadang terasa seperti melihat diri sendiri dari luar tubuh atau mayat dalam mimpi.

c. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Menurunnya prestasi kerja merupakan akibat dari usaha manusia yang ditentukan oleh kuatnya sifat orang tersebut dan sikapnya terhadap peranannya dalam pekerjaan, namun hasilnya akan menurun. Oleh karena itu keberhasilan seseorang dapat dinilai dari kemampuan, sifat atau sikap

pegawainya hingga kinerja yang benar dalam pekerjaan atau jabatannya.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Jenuh* (H1)

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Denizia., 2018) menyatakan bahwa kejenuhan dipengaruhi oleh beban kerja, sehingga beban kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan (Diehl et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja dan jenuh berhubungan positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat jenuh yang dialami.

H1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenuh

2.2.2 Pengaruh Sress Kerja terhadap *Jenuh* (H2)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan (2020), mengungkapkan bahwa bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya, semakin tinggi stress yang dialami maka semakin meningkat kejenuhan yang dirasakan karyawan.

H2 : Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Jenuh

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Keryawan (H3)

Penelitian terdahulu oleh Ratnasari yang menemukan hasil temuannya bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kearyawan, karena jika semakin tinggi

beban kerja dan stres kerja akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan begitu pun sebaliknya, jika beban kerja yang diterima karyawan rendah stres kerja yang dimiliki karyawan pun rendah dan akan memiliki tingkat kinerja yang cukup (Ratnasari, 2019). Maka dapat diartikan beban kerja memiliki hubungan signifikan negatif. Artinya semakin rendah beban kerja yang diterima karyawan maka, akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Sress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Penelitian yang dilakukan (Massie et al., 2018) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa Kondisi emosional yang dikenal sebagai stres kerja disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dengan kapasitasnya dalam menghadapi stres akibat pekerjaannya. Dengan kata lain, seseorang akan mengalami stres jika beban kerja yang ditanggungnya terlalu berat untuk ditangani secara fisik dan mental. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika tingkat stresnya berkurang.

H4: Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.5 Pengaruh Jenuh terhadap Kinerja Karyawan (H5)

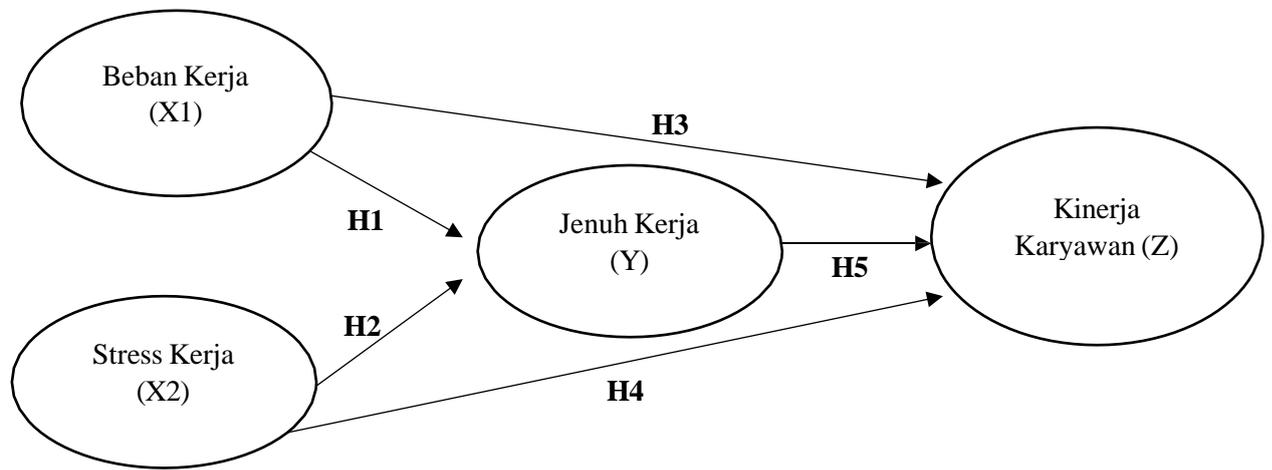
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan (2020)

didapatkan hasil penelitian bahwa hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,755 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan presentase 57% sehingga menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis. Artinya, semakin rendah kejenuhan kerja pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawainya.

H5 : Jenuh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan aspek terpenting dalam alur penelitian. Kemudian kerangka penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan atau memperlihatkan rencana penelitian langkah demi langkah, mulai dari mendefinisikan suatu masalah penelitian sebagai topik penelitian, mencari referensi untuk menemukan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik tersebut, merencanakan proyek penelitian, mengumpulkan data, dan lain-lain. Kerangka penelitian untuk membantu peneliti memahami apa yang dimaksud sehingga mereka fokus, tidak bingung ditengah-tengah dan mengetahui apa yang harus dilakukan agar penelitian dapat berjalan lancar. Memiliki kerangka penelitian membantu peneliti untuk mengoptimalkan hasil penelitian. Karena segala kebutuhan untuk menunjang penelitian sudah terencana dengan maksimal (Sugiyono, 2017). Berikut ini adalah model penelitian pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017) jenis penelitian *explanatory research* yaitu salah satu metode alternatif untuk menjelaskan letak variabel yang diteliti dan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, dalam penelitian ini yaitu yang terjadi pada variabel beban kerja, stress kerja, kinerja karyawan dengan jenuh sebagai variabel intervening.

Pendekatan penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, yang artinya dapat didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan banyak angka. Hasil penelitian kuantitatif terlihat dari awal proses pengumpulan data, analisis data hingga akhir proses data. Penelitian kuantitatif sering disebut dengan penelitian tradisional, karena sudah digunakan cukup lama dan menjadi tradisi dalam penelitian. Pendekatan kuantitatif berfokus pada pemecahan masalah dengan data numerik (angka) yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai. (Hardani, 2022)

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi sebagai daerah generalisasi yaitu meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti guna mengamati dan selanjutnya menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Daehan Global berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes

bagian produksi dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 1200 karyawan yang terdiri dari 20 line/baris pada PT tersebut yang setiap barisnya berisi 65 karyawan produksi.

2. Sampel

Sampel menunjukkan jumlah dan karakteristik tertentu dari keseluruhan populasi. Jika populasi penelitian terlalu besar dan peneliti mengalami keterbatasan dana, waktu, atau tenaga untuk menganalisis seluruh populasi, peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Daehan Global berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes yang dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan catatan harus karyawan yang minimal sudah 2 tahun kerja di PT. Daehan Global tersebut.

Berdasarkan populasi pada penelitian ini yang berjumlah 1200 maka peneliti menentukan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *slovin* untuk pengambilan sampel dengan perhitungan sampel sebagai berikut: (Sugiyono, 2017)

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error) 10% = 0,1 dari tingkat

kepercayaan 90% Perhitungan :

Berdasarkan uraian di atas, maka dengan menggunakan rumus *slovin* tersebut, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{1200}{1 + 1200 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1200}{13}$$

$$n = 92,30 = 92 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari hasil hitung sampel dengan rumus diatas, ditemukan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 92 responden, yang kemudian peneliti membulatkan hasilnya 100 responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

a. Data Primer

Data yang didapat langsung oleh peneliti untuk tujuan penelitian dengan variabel yang sedang diteliti melalui jawaban responden yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner.

b. Data Sekunder

informasi yang diperoleh pihak lain selain peneliti yang sedang melakukan studi. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup informasi dari artikel, jurnal penelitian, penelitian terdahulu, dan data yang diperoleh dari PT Daehan Global Brebes

3.3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang diambil dari berbagai sumber informasi yang sudah ditentukan. Selanjutnya, saat mengolah data dari kuesioner

yang telah disebarkan, penelitian ini dapat merekapitulasi data berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai analisis “Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Jenuh kerja sebagai Variabel Intervening”

3.4 Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan pengumpulan data sebagai sarana memperoleh atau mengumpulkan data kuantitatif dari responden sesuai dengan ruang lingkup penelitian.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menanyakan responden serangkaian pertanyaan opsional atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Responden diberikan survei ini secara langsung dan online melalui Google Form. Apabila peneliti mengetahui variabel yang akan dipikirkan dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden, maka kuesioner menjadi alat yang efektif untuk mengumpulkan data/informasi. Kuesioner ini berisi banyak pertanyaan yang ditanyakan kepada responden dalam suatu penelitian atau survei. Pertanyaan penelitian memuat sejumlah besar pertanyaan dan jawaban yang berbentuk kata-kata, sehingga perlu adanya penunjukan (jawaban dari kata ke angka) untuk memudahkan proses penelitian dan membantu melakukan analisis data.

Dalam penelitian ini memperoleh data primer dari hasil penyebaran angket atau kuesioner dengan tersaji pada skala likert. Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial dapat diukur menggunakan skala Likert. Urutan skala pengukuran diawali dengan

(sangat tidak setuju) 1 – 5 (sangat setuju) bagi seluruh variabelnya. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkat seperti pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Skor Penelitian 1

No	Jawaban	Skor (<i>favourable</i>)	Skor (<i>unfavourable</i>)
1.	SS	5	1
2.	S	4	2
3.	CS	3	3
4.	TS	2	4
5.	STS	1	5

2. Dokumentasi

Dalam penelitian, metode dokumentasi ialah salah satu instrumen yang dipakai untuk menelusuri labirin ide dan simbol informasi yang tersembunyi di permukaan kertas. Selain sekedar menuliskan informasi, peneliti dapat menemukan makna di balik kata-kata dan memahami permasalahan sebenarnya dari konteks tersebut. Berangkat dari model diskusi formal yang digunakan dalam jurnal ilmiah, metode artikel ini akan kita bahas dalam bentuk tulisan sederhana. Saat kita mengkaji tinta, mari kita pahami cara kerja metode ini dalam penelitian kualitatif. Metode dokumenter melibatkan penulisan berbagai sumber seperti wawancara, observasi, dan materi terkait penelitian. Namun, ada rahasia di balik tampilan sederhana ini. Dalam praktiknya, makna teks bersifat magis dan peneliti menjadi pengumpul informasi tersembunyi. Dalam mencari informasi, peneliti menyisir catatan, dokumen bahkan media sosial untuk menemukan informasi menarik. Dengan keterampilan tingkat lanjut,

mereka dapat membaca yang tersirat dan melihat melampaui apa yang ditampilkan di layar (Sugiyono, 2017).

Peneliti dengan menggunakan metode dokumentasi melakukan kegiatan guna mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, yaitu data- data yang berkaitan dengan daftar nama karyawan PT. Daehan Global berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes.

3.5 Variabel dan Indikator

Definisi operasional dipergunakan dalam menjelaskan apa arti setiap variabel penelitian sebelum analisis instrumen, serta penjelasan sumber pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional dan indikator variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti tercantum pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Definisi Operasional 1

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan suatu tugas yang diberikan kepada pegawai, sehingga menjadi tugas setiap orang untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu padahal karyawan tidak mampu bekerja melebihi kemampuannya, yang kemudian hal inilah yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai, 2. kondisi pekerjaan, 3. penggunaan waktu 4. standar pekerjaan. (Denizia, 2018)

		disebut beban kerja.	
2	Stress Kerja (X2)	<p>Stress kerja adalah keadaan kelelahan fisik dan mental yang dapat menyebabkan citra diri yang negatif, kurangnya fokus, perilaku negatif, serta gangguan mental yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi mudah marah, sulit dikendalikan, agresif, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. aspek gejala fisik, 2. aspek gejala psikologi dan 3. aspek gejala perilaku <p>(Astioanto, 2018)</p>
3	Kinerja Karyawan (Z)	<p>kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat diukur, baik dengan menggunakan angka-angka maupun dengan menggunakan kalimat yang dapat dikomunikasikan. Pekerjaan adalah usaha, secara terencana, untuk menghasilkan sesuatu seperti kapasitas produktif atau kemampuan menghasilkan hasil (misalnya kepuasan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. jumlah pekerjaan, 2. kualitas pekerjaan, 3. ketepatan waktu dan kehadiran <p>(Sara, 2021).</p>

		pelanggan dapat mempertimbangkan kemampuan manajemen untuk menghasilkan penjualan di masa depan).	
4	Jenuh Kerja (Y)	Kejenuhan kerja merupakan gangguan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi. Kejenuhan adalah stres yang terakumulasi seiring berjalannya waktu di tempat kerja. Berkeringat dapat dianggap lebih dari sekadar stres. Burnout merupakan siklus emosi negatif yang dapat menyebabkan orang menarik diri. Burnout juga terjadi ketika seseorang memaksakan diri secara emosional, mental, dan bahkan fisik tanpa bisa pulih.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan Emosional (<i>Emotional exhaustion</i>) 2. Depersonalisasi (<i>Depersonalization</i>) 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. 2022).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dengan menggunakan uji validitas, keakuratan kuesioner dievaluasi. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat menunjukkan

apa yang diukur oleh kuesioner, maka kuesioner dikatakan valid. Bergantung pada tujuan pengujian, suatu tes dikatakan sangat valid jika tes tersebut memenuhi fungsi pengukurannya atau menghasilkan hasil pengukuran yang tepat. (Fernandes, 2018). Tes yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukurannya adalah tes dengan daya rendah. Sisi lain dari pengertian validitas adalah sejauh mana pengukuran tersebut benar. Alat ukur yang handal dapat menjalankan fungsi pengukurannya secara akurat dan tepat. Akurasi di sini mengacu pada kemampuan mendeteksi perbedaan kecil dalam parameter yang diukur.

Cara dalam mengetahui suatu pernyataan valid atau tidak dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 dengan melihat dari *Uji Outer Model* pada aplikasi sehingga mendapatkan data *Convergent Validity* dengan ketentuan bahwa nilai loading factor item pertanyaan $> 0,5$ maka item pernyataan dikatakan valid konvergen (Haryono, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Keandalan suatu instrumen diukur dari reliabilitasnya. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur sesuatu yang sama, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel. Dengan kata lain, kenyataan menunjukkan keakuratan instrumen yang digunakan untuk mengukur fenomena ini. Ketergantungan mengacu pada seberapa andal hasil estimasi instrumen. Konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran sangat penting untuk keandalannya. Reliabilitas

adalah kestabilan suatu rangkaian pengukuran atau rangkaian instrumen pengukuran. Hal ini dapat terjadi jika hasil pengukuran suatu instrumen pengukuran serupa (tes dan tes ulang) atau, untuk pengukuran objektif lainnya, jika skornya identik untuk kedua penilai (reliabilitas antar penilai). Artinya pengukuran yang sebenarnya selalu mengukur, namun tidak mengukur, apa yang ingin diukur. Tingkat konsistensi pengukuran suatu tes setelah diulang dengan subjek dan metode yang sama dikenal sebagai reliabilitasnya dalam penelitian. Suatu penelitian dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang serupa untuk pengukuran yang serupa. Jika hasil pengukuran berulang berbeda maka tidak dapat dipercaya (Fernandes, 2018).

Dalam menjalankan uji realibilitas biasa memanfaatkan program SmartPLS versi 4 yaitu memanfaatkan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel disebut *reliable* bilamana Cronbach Alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2017).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah Suatu metode uji statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas, walaupun variabel bebas itu harus bebas atau mandiri sesuai dengan namanya. Uji multikolinearitas sendiri merupakan salah satu ide klasik, yang tujuannya sesuai dengan namanya adalah untuk mengevaluasi adanya hubungan multikolinearitas pada model regresi, guna

melihat persyaratan uji multikolinearitas dengan beberapa variabel independen. Pada dasarnya fenomena multikolinearitas ini terjadi ketika terdapat korelasi yang tinggi antara beberapa variabel bebas atau independen dalam suatu model regresi (Fernandes, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai VIF < 10 maka dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi (Haryono, 2016).

2. Analisis Uji Kolinearitas Model

Nilai yang digunakan untuk menganalisis yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP), dengan ketentuan (Duryadi, 2021):

- 1) Nilai VIF >5,00 berarti ada masalah kolinearitas
- 2) Nilai VIF <5,00 berarti tidak ada masalah kolinearitas

3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran Inner Model/Structural

1. Uji F²

Pengaruh variabel independen dan dependen dapat dievaluasi secara bersamaan dengan uji simultan.. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SmartLPS versi 4 untuk mengolah data uji F². Fungsi f-Square adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan Effect Size atau f-square.

- a. Nilai F² 0,02 : terdapat pengaruh kecil dari variable eksogen terhadap endogen.
- b. Nilai F² 0,10 : terdapat pengaruh sedang dari variable eksogen terhadap endogen.

- c. Nilai F^2 0,35 : terdapat pengaruh besar dari variable eksogen terhadap endogen.
- d. Nilai F^2 kurang dari 0,02 bisa dabaikan atau dianggap tidak ada efek. (Haryono, 2016)

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 menggambarkan kemampuan variabel terikat. Intinya adalah untuk menentukan sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 , artinya suatu ukuran yg penting dalam regresi, Karena dapat secara akurat mengetahui apakah suatu model diestimasi menggunakan istilah lain, ini merupakan ukuran penting dalam regresi. Kedekatan garis regresi yang diestimasi dengan data aktual Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$KD = \text{Adjusted R Square} \times 100\%$$

Nilai *R square* diperoleh berasal hasil SmartPLS versi 4. Kemudian pada output SmartPLS versi 4, koefisien determinasi terletak di tabel *R square* (Jaya, 2019).

3.6.4 Uji T Hitung

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis benar atau tidak. Uji ini menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang besar antara metode untuk dua sampel acak yang

diambil dari populasi yang sama. Pada tingkat signifikansi 0,05, t-hitung dan t-tabel dibandingkan untuk melakukan uji t. Berikut adalah langkah-langkahnya yang digunakan peneliti dalam menguji T statistik (Sugiyono, 2017):

- 1) Menentukan hipotesis
- 2) Menemukan hasil t-hitung hasil penelitian yang diperoleh dari output SmartPLS versi 4 pada tabel bagian T statistics ($|O/STDEV|$).
- 3) Mengetahui besarnya angka t-tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (jumlah sampel/100-2)
- 4) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
 - a. t-hitung $>$ t-tabel, maka H1, H2, H3, H4, H5 diterima.
 - b. t-hitung $<$ t-tabel, maka H1, H2, H3, H4, H5 ditolak.

3.6.5 Analisis Jalur (Path)

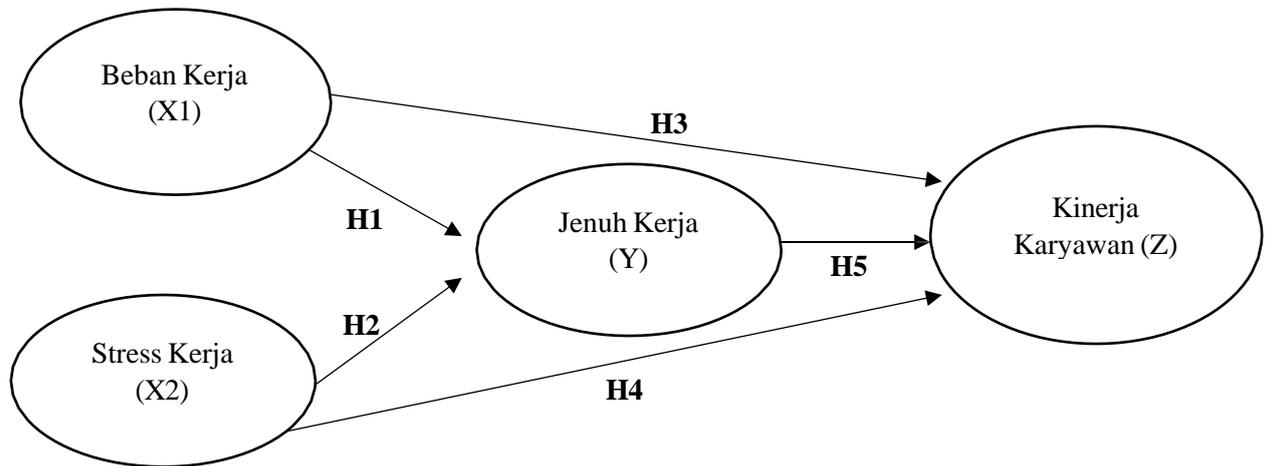
Menurut (Fernandes, 2018), Sewall Wright menemukan *Path Analysis* atau analisis jalur pada tahun 1934. Analisis jalur merupakan alat yang berguna dalam metodologi penelitian yang dipakai untuk menguji kekuatan suatu hubungan langsung antara variabel independen dan independen (eksogen) ke variabel terikat kecil (endogen). Analisis jalur ini merupakan analisis regresi berdasarkan penelitian dengan variabel sentral yang disebut moderator. Dalam penelitian ini penulis telah menetapkan kejenuhan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat koefisien variasi yaitu koefisien regresi yang dibakukan yang disebut beta (ρ) untuk menunjukkan pengaruh

langsung dari variabel bebas atau independen serta variabel terikat atau variabel dependen (Jaya, 2019). Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur adalah penerapan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan kausal yang ditetapkan secara teoritis antara variabel (*model causal*), yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda.

Analisis jalur tidak dapat digunakan untuk melihat hubungan kausal antara variabel itu sendiri dan tidak dapat digunakan untuk menentukan hubungan kausal. Dengan menggunakan model teoritis, hubungan sebab-akibat antara variabel telah dibangun. Pola hubungan antara tiga variabel atau lebih adalah apa yang dicari oleh analisis jalur, bukan apakah hipotesis kausalitas imajiner itu benar atau salah. (Sugiyono, 2017). Model diagram jalur ialah langkah awal dalam analisis jalur, ialah merancang model bersumber pada konsep dari teori yang dipakai. Secara teoritis bisa disimpulkan sebagai berikut (Jaya, 2019):

- 1) Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja
- 2) Beban kerja, stres kerja dan kinerja berpengaruh terhadap jenuh kerja

Berdasarkan pengaruh antar variabel tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Analysis Path

3.6.5.1 Direct Effect

Berikut ini adalah kriteria dalam menganalisis Direct Effect (*Path Coefficient*) sebagai berikut (Haryono, 2016):

1) Koefisien jalur (*Path Coefficient*)

- a) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik.
- b) Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen menurun.

2) Nilai probabilitas atau signifikan (P-Values) :

- a) Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan
- b) Jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan
- c)

3.6.5.2 Indirect Effect

Berikut ini adalah kriteria dalam menganalisis Analisis *indirect*

effect dengan kriterianya sebagai berikut (Haryono, 2016):

- 1) Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan artinya variabel intervening “berperan” dalam mengantari atau memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen
- 2) Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak artinya variabel intervening “tidak berperan” dalam mengantari atau memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang dipakai dalam penelitian ini yaitu perusahaan garmen PT. Daehan Global Brebes Provinsi Jawa Tengah. pada penelitian ini peneliti memilih populasi penelitian dari karyawan PT. Daehan Global berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes bagian produksi dengan jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 1200 karyawan yang terdiri dari 20 line/baris pada PT tersebut yang setiap barisnya berisi 65 karyawan produksi. Alasan peneliti memilih objek tersebut karena sesuai dengan penelitian yang dilakukan mengenai bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan kejenuhan kerja sebagai variabel intervenning.

Selain itu, alasan peneliti menggunakan objek penelitian tersebut karena melihat hasil survey awal atau pra-survey dilakukan pada 20 karyawan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner melalui Angket pada tanggal 6 Maret 2024 di PT. Daehan Global yang hasilnya mengungkapkan bahwa 70% responden menyatakan bahwa kualitas hasil kerja karyawan tidak selalu meningkat, karena karyawan harus menyelesaikan target yang sudah yang diberikan perusahaan dengan waktu yang sudah ditetapkan sehingga akan memicu beban kerja dan stress kerja yang akan menghambat naiknya kualitas hasil kerja karyawan.

Untuk data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan dari pendistribusian kuesioner kepada karyawan bagian produksi

PT. Daehan Global berlokasi di Desa Cimohong, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes Jawa Tengah sebanyak 100 responden.

4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden karyawan bagian produksi PT. Daehan Global beragam. Dalam perihal ini, karakteristik responden disediakan dalam tabel persentase. Dari seratus responden yang menjawab kuesioner penelitian, peneliti bisa mengetahui perbedaan karakteristik antara responden. Jenis kelamin, umur, bagian pekerjaan dan lamanya menjadi karyawan adalah beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan ini.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Presentase Jenis Kelamin 1

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	0	0,00%
Perempuan	100	100,00%
Total	100	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa karyawan PT. Daehan Global yang diambil sebagai sampel penelitian yaitu 0 orang berjenis kelamin laki-lakidan dan 100 orang berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Umur Responden

Tabel 4.2 Presentase Jenis Umur 1

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
19 – 22 Tahun	17	17,00%
23 – 25 Tahun	55	55,00%
> 25 Tahun	28	28,00%
Total	100	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan umur responden didomisili oleh umur 23 – 25 tahun yang berjumlah 55 orang, kemudian yang berumur diatas 25 tahun berjumlah 28 orang dan yang terakhir yang berumur antara 19 tahun-22 tahun berjumlah 17 orang.

4.2.3 Bagian Pekerjaan Responden

Tabel 4. 3 Presentase Bagian Pekerjaan 1

Bagian Pekerjaan Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
<i>Cutting</i>	5	5,00%
<i>Finishing</i>	8	8,00%
Operator Jahit/sewing	74	74,00%
Sewing/jahit	13	13,00%
Total	100	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa bagian pekerjaan karyawan PT. Daehan Global yang diambil sebagai sampel penelitian yaitu di domisili oleh bagian operator jahit yaitu sebanyak 74 karyawan. Kemudian bagian sewing/jahit sebanyak 13 karyawan, bagian cutting sebanyak 5 karyawan, sedangkan bagian finishing sebanyak 8 karyawan.

4.2.4 Lama Menjadi Karyawan

Tabel 4.4 Presentase Lamanya Bekerja 1

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kurang dari 1 Tahun	0	0,00%
1 Tahun – 1 tahun 5 bulan	0	0,00%

1 Tahun 6 bulan – 2 tahun	2	2,00%
2 tahun 1 bulan – 2 tahun 5 bulan	24	24,00%
2 tahun 6 bulan – 3 tahun	67	67,00%
Lebih dari 3 tahun	7	7,00%
Total	100	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan lamanya responden menjadi karyawan di PT Daehan Global yang diambil sebagai sampel penelitian yaitu didomisili lamanya bekerja selama 2 tahun 6 bulan – 3 tahun yang berjumlah 67 orang, kemudian yang selama 2 tahun 1 bulan – 2 tahun 5 bulan berjumlah 24 orang dan yang terakhir lamanya bekerja selama lebih dari tahun berjumlah 7 orang.

4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel

Sebanyak 100 sampel yang layak untuk diolah berdasarkan kuesioner, jumlah ini memenuhi persyaratan sampel penelitian. Setelah mengamati respons responden, sampel ini digunakan untuk menganalisis data hasil masing-masing indikator. Pada penelitian ini cara menilainya menggunakan skala likert 5 sampai 1.

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Rentang Skala} = 0,8$$

Standar dari kelasnya yaitu sebagai berikut :

$$4,21 - 5,00 = \text{sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{tinggi}$$

2,61 - 3,40 = cukup

1,81 - 2,60 = rendah

1,00 - 1,80 = sangat rendah

4.3.1 Kinerja Karyawan (Z)

Tabel 4.5 Variabel Kinerja Karyawan (Z) 1

No.	Pernyataan Angket	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/jumlah yang ditetapkan perusahaan	0	0	10	29	61	4,51	Sangat tinggi
2.	Saya mampu memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan	0	0	9	38	53	4,44	Sangat tinggi
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	1	3	20	31	45	4,16	Tinggi
4.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	6	5	29	16	44	3,87	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,51 dengan

indikator “Jumlah Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa responden bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggatwaktu dan jumlah yang ditetepkan oleh perusahaan. Sedangkan terendah diperoleh pada pernyataan ke-4 indikator “Kehadiran” dengan rata-rata 3,87. Walaupun perolehan hasil rata-rata diposisi terendah pada variabel kinerja karyawan, namun tergolong tinggi karena nilai berada diantara 3,41-4,20. Dari hasil tersebut dapat peneliti interpretasikan bahwa karyawan pernah tidak hadir dalam bekerja dengan alasan tertentu bahkan sebagian ada yang tidak hadir tanpa alasan.

Pertanyaan terbuka dari variabel kinerja karyawan yang menanyakan “Upaya apa yang dapat meningkatkan kinerja Anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah mengikuti saran dari supervisor, mengatur waktu dengan lebih efektif, ikut pelatihan, koordinasi yang baik dengan karyawan lain, self reward ketika gajian, rajin, disiplin, mengikuti aturan yg ditentukan, kerja sesuai bidang, terampil.

4.3.2 Beban Kerja (X1)

Tabel 4. 6 Variabel Beban Kerja (X1) 1

No.	Pernyataan Angket	1	2	3	4	5	Rata-rata	Kategori
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0	4	35	17	44	4,01	Tinggi
2.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	1	10	34	26	29	3,72	Tinggi
3.	Jika ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur	0	4	29	15	52	4,15	Tinggi
4.	Pekerjaan yang diberikan oleh pihak Perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.	0	3	18	33	46	4,22	Sangat tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,22 dengan indikator “Standar Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa Pekerjaan Perusahaan dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan terendah diperoleh pada pernyataan ke-2 indikator “Kondisi Pekerjaan” dengan rata-rata 3,72. Walaupun perolehan hasil rata-rata diposisi terendah pada variabel beban kerja,

tetapi sudah termasuk ke dalam kategori tinggi karena nilai berada diantara 3,41-4,20. Dari hasil tersebut Peneliti dapat menyimpulkan dari temuan ini bahwa beberapa karyawan tidak diberi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka atau tidak berdasarkan keterampilan mereka.

Pertanyaan terbuka dari variabel beban kerja yang menanyakan “beban kerja apa yang dapat membuat kinerja responden belum bisa mencapai target dan lemburan?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja yang dapat membuat kinerja responden belum bisa mencapai target dan lemburan adalah target yang terlalu banyak dalam waktu singkat, kesulitan dalam mengatasi masalah teknis pada mesin, pengawasan yang ketat, kualitas bahan/ pergantian pola yang berbeda dari yang biasanya, target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan operator produksi khususnya bagian sewing (jahit), teman kerja lamban dalam bekerja dan kerusakan pada mesin yang dapat memperlambat pekerjaan.

4.3.3 Stress Kerja (X2)

Tabel 4. 7 Variabel Stress Kerja (X2) 1

No.	Pernyataan Angket						Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa tegang saat beban kerja pada pekerjaan tinggi	8	15	41	17	19	3,24	Cukup
2.	Saya merasa cemas ketika harus segera	9	24	35	17	15	3,05	Cukup

	menyelesaikan pekerjaan							
3.	Saya merasa jengkel dengan pekerjaan yang tidak teratur	11	18	41	14	16	3,06	Cukup
4.	Pekerjaan yang berulang membuat saya jenuh	16	18	34	19	13	2,95	Cukup
5.	Ketika saya tidak fokus dengan pekerjaan, saya akan menunda mengerjakannya sehingga pekerjaan menumpuk	4	3	29	28	36	3,89	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-5 dengan rata-rata 3,89 dengan indikator “Gejala Psikologis” yang pernyataannya menyatakan bahwa ketika responden tidak fokus dengan pekerjaan, maka responden akan menunda mengerjakannya sehingga pekerjaan menumpuk. Sedangkan terendah diperoleh pada pernyataan ke-4 dengan rata-rata 2,95 termasuk ke dalam kategori cukup karena nilai berada diantara 2,61-3,40. Dari hasil tersebut dapat peneliti interpretasikan bahwa pekerjaan yang berulang membuat karyawan jenuh sehingga membuat karyawan stress dalam kerjanya.

Pertanyaan terbuka dari variabel stress kerja yang menanyakan “Apakah Anda mengalami perubahan suasana hati (seperti; mudah

marah, cemas, dan sedih) sejak bekerja dibagian produksi?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa responden merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target, cemas jika jahitan tidak rapih barang di reject dan dimarahu atasan dan sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan.

4.3.4 Jenuh Kerja (Y)

Tabel 4. 8 Variabel Jenuh Kerja (Y) 1

No.	Pernyataan Angket						Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
1.	Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan	0	2	8	22	68	4,56	Sangat tinggi
2.	Saya selalu sinis dengan sesama karyawan	0	0	5	20	75	4,70	Sangat tinggi
3.	Saya tidak berperasaan dengan sesama karyawan	0	1	4	22	73	4,67	Sangat tinggi
4.	Kerja tim membuat saya tidak leluasa dalam bekerja	1	0	7	23	69	4,59	Sangat tinggi
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan	20	5	23	14	38	3,45	Tinggi

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden yang mendapatkan

paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-2 dengan rata-rata 4,70 dengan indikator “Depersonalisasi” yang pernyataannya menyatakan bahwa Responden *tidak* selalu sinis dengan sesama karyawan (bentuk pernyataan *unfavourable*). Sedangkan terendah diperoleh pada pernyataan ke-5 dengan rata-rata 3,45. Walaupun perolehan hasil rata-rata diposisi terendah pada variabel jenuh kerja, tetapi sudah termasuk ke dalam kategori tinggi karena nilai berada diantara 3,41-4,20. Dari hasil tersebut dapat peneliti interpretasikan bahwa sebagian karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tetapi para karyawan meminta bantuan rekan kerjanya.

Pertanyaan terbuka dari variabel jenuh kerja yang menanyakan “Menurut Anda apakah depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerja anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Peneliti dapat menyimpulkan dari tanggapan responden bahwa responden setuju adanya depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerjanya karena dapat menurunkan semangat bekerja dan tidak nyaman dalam bekerja.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 dengan melihat dari *Uji Outer Model* pada aplikasi sehingga mendapatkan data *Convergent Validity* dengan ketentuan bahwa nilai loading factor item pertanyaan $> 0,5$ maka item pernyataan dikatakan valid konvergen (Haryono, 2016). Berdasarkan hasil analisis data peneliti, berikut nilai *Convergent Validity* pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Tabel Convergent Validity 1

Variabel	Butir Pernyataan	nilai loading factor	Keterangan Validitas
Beban Kerja (X1)	BK1	0.759	Valid
	BK2	0.721	Valid
	BK3	0.846	Valid
	BK4	0.732	Valid
Stress Kerja (X2)	SK1	0.771	Valid
	SK2	0.842	Valid
	SK3	0.819	Valid
	SK4	0.784	Valid
	SK5	0.642	Valid
Kejenuhan Kerja (Y)	JK1	0.839	Valid
	JK2	0.741	Valid
	JK3	0.730	Valid
	JK4	0.795	Valid
	JK5	0.573	Valid
Kinerja Karyawan (Z)	KK1	0.721	Valid
	KK2	0.751	Valid
	KK3	0.573	Valid
	KK4	0.815	Valid

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja (X1), stress kerja (X2), kejenuhan kerja(Y) dan kinerja karyawan (Z) adalah valid setiap butir pernyataannya karena nilai loading factor item pertanyaan > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua poin pernyataan bisa dipergunakan sebagai alat penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Menentukan reliabilitas suatu data dapat menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel (benar), andaikata jawaban seseorang terhadap pernyataan yaitu konsisten atau serupa sejalan berputarnya waktu. Variabel dinyatakan reliabel andaikata Cronbach Alpha > 0,60 serta jika sebaliknya nilai Cronbach Alpha < 0,60 maknanya instrument tidak reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 1

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,772	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,832	Reliabel
Jenuh Kerja (Y)	0,798	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,654	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan Cronbach Alpha >0,60 masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik sepatutnya tidak terjadi interelasi di antara variabel independent. Nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka dinyatakan jika tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 1

Variabel	VIF	Keterangan
BK -> JK	1.118	Bebas Dari Multikolinearitas

BK -> KK	1.172	Bebas Dari Multikolinearitas
JK -> KK	1.216	Bebas Dari Multikolinearitas
SK -> JK	1.118	Bebas Dari Multikolinearitas
SK -> KK	1.228	Bebas Dari Multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa model regresi ini yaitu model yang sempurna untuk korelasi antara variabel independen karena tidak ada multikolinearitas lantaran hasil nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.4.4 Analisis Uji Kolinearitas Model

Nilai yang dipakai untuk menganalisis yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Fctor* (VIP), dengan ketentuan (Duryadi, 2021):

- a) Nilai VIF >5,00 berarti ada masalah kolinearitas
- b) Nilai VIF <5,00 berarti tidak ada masalah kolinearitas

Berikut adalah hasil analisis data dari aplikasi SmartPLS versi 4 pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Tabel Uji Kolinearitas Model 1

Variabel	VIF	Keterangan
BK1	1.891	Bebas Dari Kolinearitas
BK2	1.196	Bebas Dari Kolinearitas
BK3	2.182	Bebas Dari Kolinearitas
BK4	1.585	Bebas Dari Kolinearitas
JK1	2.435	Bebas Dari Kolinearitas
JK2	2.343	Bebas Dari Kolinearitas
JK3	2.046	Bebas Dari Kolinearitas
JK4	2.164	Bebas Dari Kolinearitas
JK5	1.172	Bebas Dari Kolinearitas

KK1	1.912	Bebas Dari Kolinearitas
KK2	1.938	Bebas Dari Kolinearitas
KK3	1.405	Bebas Dari Kolinearitas
KK4	1.288	Bebas Dari Kolinearitas
SK1	1.692	Bebas Dari Kolinearitas
SK2	2.707	Bebas Dari Kolinearitas
SK3	3.306	Bebas Dari Kolinearitas
SK4	2.447	Bebas Dari Kolinearitas
SK5	1.344	Bebas Dari Kolinearitas

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bisa diketahui bahwa masing-masing indikator variabel yang diukur (Bebas Dari Kolinearitas) dengan nilai VIF semua indikator setiap butir pernyataan diperoleh nilai kurang dari 5 maka tidak terjadi kolinearitas.

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan menggunakan program SmartPLS versi 4 disajikan di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi 1

Variabel	R-square	R-square adjusted
JK (Jenuh Kerja) (Y)	0.178	0.161
KK (Kinerja Karyawan) (Z)	0.223	0.199

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi Jenuh Kerja sebesar 0,178 dan nilai koefisien determinasi Kinerja Karyawan sebesar 0,223 ditunjukkan pada poin R-Square. Ini menunjukkan bahwa:

- 1) Semua variabel independen (X1 dan X2) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel Jenuh Kerja (Y) adalah sebesar 17,8% yang berarti lemah, sementara variabel tambahan yang tidak disebutkan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 82,2%, atau $100\% - 17,8\%$.
- 2) Semua variabel independen (X1 dan X2) melalui variabel Jenuh Kerja (Y) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 22,3% yang berarti lemah, sementara variabel tambahan yang tidak disebutkan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 77,7%, atau $100\% - 22,3\%$.

4.4.6 Uji Model Fit

Model PLS dinyatakan telah memenuhi syarat model fit jika nilai $SRMR < 0.1$ dan model dinyatakan perfect $SRMR < 0.08$ (Duryadi, 2021). Berikut adalah hasil analisis data model uji fit menggunakan aplikasi smartPLS versi 4 pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Uji Model Fit 1

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.093	0.093
d_ ULS	3.100	3.100
d_ G	0.810	0.810
Chi-square	452.040	452.040
NFI	0.625	0.625

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa Model PLS dari data yang diolah peneliti ditetapkan bahwa memenuhi syarat model fit karena nilai $SRMR 0,093 < 0.1$, akan tetapi model dinyatakan

tidak perfect SRMR karena nilai > 0.08 , yaitu $0,093 > 0.08$. Selain itu untuk nilai NFI mendekati nilai 1 yang artinya dari range 0 sampai 1 jika nilainya mendekati 1 dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun semakin baik/layak. Sehingga dapat dikatakan bahwa data sudah menggambarkan model keseluruhan atau model fit dengan data yang sudah layak.

4.4.7 Uji F^2

dengan Effect Size atau f-square. Fungsi f-Square adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel. Berikut yaitu informasi hasil perhitungan uji signifikan simultan memakai aplikasi SmartPLS versi 4:

Tabel 4.15 Uji Simultan (F) 1

Hubungan Variabel	f-square
BK -> JK	0.049
BK -> KK	0.017
JK -> KK	0.110
SK -> JK	0.099
SK -> KK	0.028

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F^2 tampak bahwa informasi yang didapat dan dipergunakan dalam penelitian ini menunjukkan secara statistik bahwa:

- 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Jenuh Kerja Berpengaruh kecil karena diperoleh nilai f-square 0,049.
- 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tidak Berpengaruh karena diperoleh nilai f-square kurang dari 0,02.

- 3) Pengaruh Jenuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Sedang karena diperoleh nilai f-square di atas 0,1 yaitu sebesar 0,110.
- 4) Pengaruh Stress Kerja terhadap Jenuh Kerja Berpengaruh kecil karena diperoleh nilai f-square 0,099.
- 5) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh kecil karena diperoleh nilai f-square 0,028.

4.4.8 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada derajat signifikan 0,05. Berikut adalah hasil penelitian uji parsial T Statistics yang berhasil peneliti olah pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Uji Parsial (T) 1

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))
BK -> JK	0.212	0.236	0.118	1.801
BK -> KK	0.125	0.149	0.119	1.050
JK -> KK	-0.322	-0.329	0.126	2.550
SK -> JK	0.302	0.312	0.102	2.969
SK -> KK	0.163	0.161	0.108	1.508

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

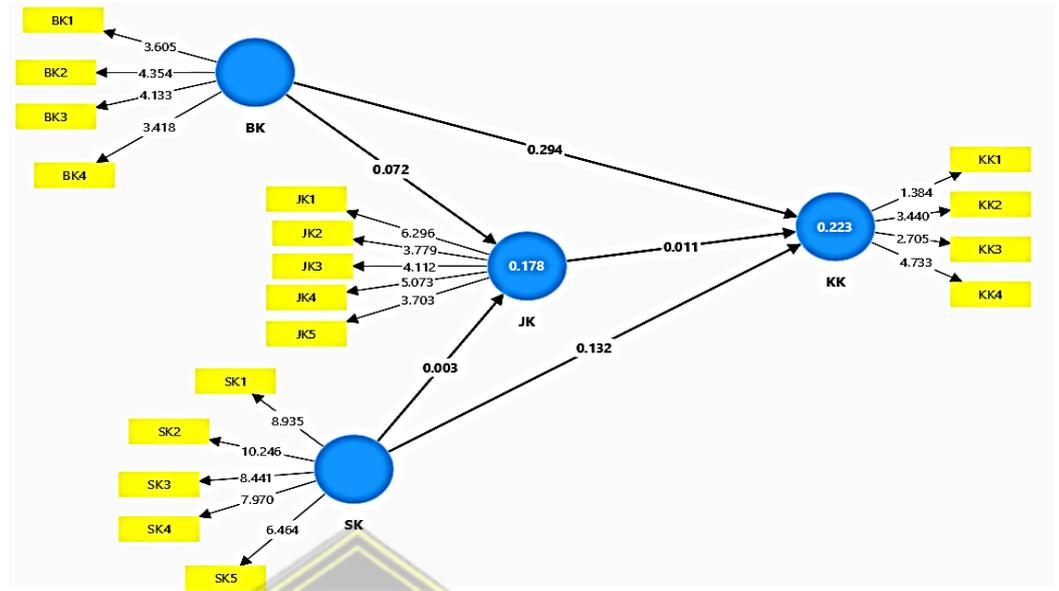
Berdasarkan tabel 4.16, dapat ditunjukkan beberapa hasil uji T yang pada aplikasi SmartPLS versi 4 bertuliskan T statistics ((O/STDEV)). Sementara nilai dari T tabel diambil dari tabel T dengan rumus $Df = N - K$ diperoleh $100 - 2 = 98$ yang artinya nilai T tabel didapat pada tabel T tabel dengan baris jumlah sampel sebanyak 98 dan taraf

signifikan 0,05 (dengan melihat di t tabel bagian $t^{0,025}$) dan didapatkan nilai sebesar 1,984. Dari hasil analisis data uji T diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Beban Kerja diperoleh nilai T statistic sebesar 1,801 < 1,984, maka H1 ditolak yaitu Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Jenuh Kerja.
- 2) Variabel Stress Kerja diperoleh nilai T statistic sebesar 2,969 > 1,984, maka H2 diterima yaitu Stress Kerja berpengaruh terhadap Jenuh Kerja Karyawan.
- 3) Variabel Beban Kerja diperoleh nilai T statistic sebesar 1,050 < 1,984, maka H3 ditolak yaitu Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Variabel Stress Kerja diperoleh nilai T statistic sebesar 1,508 < 1,984, maka H4 ditolak yaitu Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- 5) Variabel Jenuh Kerja diperoleh nilai T statistic sebesar 2,550 > 1,984, maka H5 diterima yaitu Jenuh Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.4.9 Uji Analisis Path (Uji *p value*)

Hasil analisis Path digambarkan dalam bentuk Inner Model melalui aplikasi SmartPLS versi 4 pada Gambar 4.1 berikut ini.



Gambar 4.1. Inner Model Penelitian
 Sumber: data primer yang diolah SmartPLS.4, 2024

4.4.8.1 Direct Effect

Berdasarkan analisis data peneliti, berikut hasil uji analisis path pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Tabel Path Coefficients 1

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BK -> JK	0.212	0.236	0.118	1.801	0.072
BK -> KK	0.125	0.149	0.119	1.050	0.294
JK -> KK	-0.322	-0.329	0.126	2.550	0.011
SK -> JK	0.302	0.312	0.102	2.969	0.003
SK -> KK	0.163	0.161	0.108	1.508	0.132

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Beban Kerja terhadap Jenuh Kerja = 0,236 (positif) yang artinya searah, sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau

naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sedangkan dengan P Values $0,072 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan.

2) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan = 0,149 (positif) yang artinya searah, sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sedangkan dengan P Values $0,294 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan.

3) Jenuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan = 0,329 (negatif) yang artinya berlawanan arah, sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen akan menurun. Sedangkan dengan P Values $0,011 < 0,05$ yang artinya signifikan.

4) Stress Kerja terhadap Jenuh Kerja Karyawan = 0,312 (positif) yang artinya searah, sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sedangkan dengan P Values $0,003 < 0,05$ yang artinya signifikan.

5) Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan = 0,163 (positif) yang artinya searah, sehingga jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Sedangkan dengan P Values $0,132 > 0,05$ yang artinya tidak signifikan.

4.4.8.2 Indirect Effect

Berikut adalah hasil olah data indirect Effect dari SmartPLS versi 4 pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Tabel Indirect Effect 1

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	P values
BK -> JK -> KK	0.069	0.074	0.053	0.196
SK -> JK -> KK	0.097	0.104	0.053	0.069

Sumber: data primer yang diolah SmartPLS versi 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh tidak langsung dari BK -> JK -> KK adalah 0,069 (positif), dengan nilai P-values 0,196 > 0,05 (tidak signifikan), maka dapat diartikan bahwa Kejenuhan Kerja “tidak berperan” dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh tidak langsung dari SK -> JK -> KK adalah 0,097 (positif), dengan nilai P-values 0,069 > 0,05 (tidak signifikan), maka dapat diartikan bahwa Kejenuhan Kerja “tidak berperan” dalam memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.5 Pembahasan

Peneliti akan membahas secara menyeluruh mengenai hasil analisis data yang sudah di olah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4. Peneliti akan menguraikan secara rinci dalam pembahasan ini berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan di atas sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Jenuh* (H1)

Dalam hasil penelitian hipotesis kesatu diperoleh variabel Beban Kerja dengan nilai T statistic sebesar 1,801, maka H1 ditolak yaitu Beban

Kerja tidak berpengaruh terhadap Jenuh Kerja, hal ini diperkuat dengan f-square 0,049 yang mengatakan bahwa beban Kerja terhadap Jenuh Kerja tidak berpengaruh karena diperoleh nilai f-square 0,049. Sedangkan berdasarkan hasil dari Direct Effect (*Path Coefficient*) Beban Kerja terhadap Jenuh Kerja sebesar 0,236 (positif) dengan P Values 0,072 yang artinya tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja terhadap Kejenuhan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja tidak dipengaruhi oleh beban kerja pada karyawan PT Daehan Global.

Berdasarkan jawaban responden pada questioner variabel beban kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,22 kategori sangat tinggi dengan indikator “Standar Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan peraturan yang ada. Sedangkan jawaban responden pada questioner variabel jenuh kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-2 dengan rata-rata 4,70 dengan indikator “Depersonalisasi” yang pernyataannya menyatakan bahwa Responden tidak selalu sinis dengan sesama karyawan (bentuk pernyataan *unfavourable*). Pertanyaan terbuka dari variabel beban kerja yang menanyakan “beban kerja apa yang dapat membuat kinerja responden belum bisa mencapai target dan lemburan?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja yang dapat membuat kinerja

responden belum bisa mencapai target dan lemburan adalah target yang terlalu banyak dalam waktu singkat, kesulitan dalam mengatasi masalah teknis pada mesin, pengawasan yang ketat, kualitas bahan/ pergantian pola yang berbeda dari yang biasanya, target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan operator produksi khususnya bagian sewing (jahit), teman kerja lamban dalam bekerja dan kerusakan pada mesin yang dapat memperlambat pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Diehl et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kejenuhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kebosanan yang lebih besar sebanding dengan beban kerjanya. Sehingga Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu ini tidak sesuai. Akan tetapi menurut hasil riset Sara tahun 2021 dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh“, mengungkapkan bahwa beban kerja dan jenuh berhubungan positif kategori sedang dan tidak signifikan. Sehingga penelitian ini dikatakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

4.5.2 Pengaruh Sress Kerja terhadap *Jenuh* (H2)

Dalam hasil penelitian hipotesis kedua diperoleh variabel Stress Kerja dengan nilai T statistic sebesar 2,969, maka H2 diterima yaitu Kejenuhan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, namun dampak stres kerja terhadap kejenuhan kerja sangat kecil karena diperoleh nilai

f-square 0,099. Sedangkan berdasarkan hasil dari Direct Effect (*Path Coefficient*) Stress Kerja terhadap Jenuh Kerja Karyawan sebesar 0,312 (positif) dengan P Values 0,003 yang artinya signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Jenuh di tempat kerja. Pengaruh positif yang signifikan menunjukkan bahwa kebosanan dalam bekerja akan meningkat jika stres kerja meningkat. Berdasarkan indikator stress kerja dan jenuh kerja, bisa dikatakan bahwa meningkatnya “aspek gejala psikologi” karyawan yang stress kerja seperti merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target dan barang di reject serta sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan, maka akan meningkat pula “depersonalisasi” karyawan yang jenuh dalam pekerjaannya karena responden setuju adanya depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerjanya karena dapat menurunkan semangat bekerja dan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan jawaban responden pada questioner variabel stress kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-5 dengan rata-rata 3,89 dengan indikator “Gejala Psikologis” yang pernyataannya menyatakan bahwa ketika responden tidak fokus dengan pekerjaan, maka responden akan menunda mengerjakannya sehingga pekerjaan menumpuk. Sedangkan jawaban responden pada questioner variabel jenuh kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-2 dengan rata-rata 4,70 dengan indikator “Depersonalisasi” yang pernyataannya

menyatakan bahwa Responden *tidak* selalu sinis dengan sesama karyawan (bentuk pernyataan *unfavourable*). Pertanyaan terbuka dari variabel stress kerja yang menanyakan “Apakah Anda mengalami perubahan suasana hati (seperti; mudah marah, cemas, dan sedih) sejak bekerja dibagian produksi?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa responden merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target, cemas jika jahitan tidak rapih barang di reject dan dimarahu atasan dan sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2020), mengungkapkan bahwa kejenuhan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya, karyawan mengalami lebih banyak kebosanan ketika tingkat stres tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari peneliti.

4.5.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Dalam hasil penelitian hipotesis ketiga diperoleh variabel Beban Kerja dengan nilai T statistic sebesar 1,050, maka H3 ditolak yaitu Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja. Nilai f-square juga memperkuat hal tersebut, yang menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja karena diperoleh nilai f-square kurang dari 0,02. Sedangkan berdasarkan hasil dari Direct Effect (*Path Coefficient*) Beban Kerja terhadap Kinerja dengan P Values 0,294 yang

artinya tidak signifikan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Artinya beban kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Daehan Global.

Berdasarkan tanggapan terhadap kuesioner tentang variabel beban kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,22 kategori sangat tinggi dengan indikator “Standar Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa Pekerjaan perusahaan dilakukan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Sedangkan jawaban responden pada kuesioner variabel kinerja karyawan, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,51 dengan indikator “Jumlah Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu perusahaan.

Pertanyaan terbuka dari variabel beban kerja yang menanyakan “beban kerja apa yang dapat membuat kinerja responden belum bisa mencapai target dan lemburan?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja yang dapat membuat kinerja responden belum bisa mencapai target dan lemburan adalah target yang terlalu banyak dalam waktu singkat, kesulitan dalam mengatasi masalah teknis pada mesin, pengawasan yang ketat, kualitas bahan/ pergantian pola yang berbeda dari yang biasanya, target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan operator produksi khususnya bagian sewing (jahit), teman

kerja lamban dalam bekerja dan kerusakan pada mesin yang dapat memperlambat pekerjaan. Sedangkan pertanyaan terbuka dari variabel kinerja karyawan yang menanyakan “Upaya apa yang dapat meningkatkan kinerja Anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah mengikuti saran dari supervisor, mengatur waktu dengan lebih efektif, ikut pelatihan, koordinasi yang baik dengan karyawan lain, self reward ketika gaji, rajin, disiplin, mengikuti aturan yg ditentukan, kerja sesuai bidang, terampil.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hendy Syaifuddin (2021) menemukan hasil penelitian bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Syaifuddin, 2021).

4.5.4 Pengaruh Sress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Dalam hasil penelitian hipotesis keempat diperoleh variabel Stress Kerja dengan nilai T statistic sebesar 1,508, maka H4 ditolak yaitu Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai f-square, yang menunjukkan bahwa Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh tetapi sangat kecil karena diperoleh nilai f-square hanya 0,028. Sedangkan berdasarkan hasil dari Direct Effect (*Path Coefficient*) Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan P Values 0,132 yang artinya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Artinya stress kerja karyawan tidak

mempengaruhi kinerja karyawan PT Daehan Global.

Berdasarkan tanggapan responden pada questioner variabel stress kerja, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-5 dengan rata-rata 3,89 dengan indikator “Gejala Psikologis” yang pernyataannya menyatakan bahwa ketika responden tidak fokus dengan pekerjaan, maka responden akan menunda mengerjakannya sehingga pekerjaan menumpuk. Sedangkan jawaban responden pada questioner variabel kinerja karyawan, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,51 dengan indikator “Jumlah Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa responden siap menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan/jumlah yang ditetapkan perusahaan.

Pertanyaan terbuka dari variabel stress kerja yang menanyakan “Apakah Anda mengalami perubahan suasana hati (seperti; mudah marah, cemas, dan sedih) sejak bekerja dibagian produksi?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa responden merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target, cemas jika jahitan tidak rapih barang di reject dan dimarahu atasan dan sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan. Sedangkan pertanyaan terbuka dari variabel kinerja karyawan yang menanyakan “Upaya apa yang dapat meningkatkan kinerja Anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa upaya yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan adalah mengikuti saran dari supervisor, mengatur waktu dengan lebih efektif, ikut pelatihan, koordinasi yang baik dengan karyawan lain, self reward ketika gajian, rajin, disiplin, mengikuti aturan yg ditentukan, kerja sesuai bidang, terampil.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh (Mahardiani, 2023), mengungkap bahwa Karyawan di PT outsourcing mengalami stres kerja. Bank Jateng Cabang Koordinator dan cabang pembantu Semarang masuk dalam kategori “tidak tinggi”, dan tidak terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai, serta besarnya hubungan Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan hanya sebesar 2% yang disimpulkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4.5.5 Pengaruh *Jenuh* terhadap Kinerja Karyawan (H5)

Dalam hasil penelitian hipotesis kelima diperoleh Variabel Jenuh Kerja dengan nilai T statistic sebesar 2,550, maka H5 diterima yaitu Jenuh Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Jenuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh Sedang karena diperoleh nilai f-square di atas 0,1 yaitu sebesar 0,110. Sedangkan berdasarkan hasil dari Direct Effect (*Path Coefficient*) Jenuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,329 (negatif) dengan P Values 0,011 yang artinya signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Jenuh Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Pengaruh negatif dan signifikan artinya Kinerja pegawai akan meningkat bila kejenuhan kerja turun. Berdasarkan indikator jenuh kerja dan kinerja karyawan, bisa dikatakan bahwa meningkatnya “depersonalisasi”

karyawan yang jenuh dalam pekerjaannya karena responden setuju adanya depersonalisasi dapat mempengaruhi semangat bekerja dan tidak nyaman dalam bekerja, maka akan menurun “Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran” dari kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap angket variabel kejenuhan kerja, respon responden yang memperoleh nilai tertinggi yaitu pada pernyataan ke-2 dengan rata-rata 4,70 dengan indikator “Depersonalisasi” yang pernyataannya menyatakan bahwa Responden *tidak* selalu sinis dengan sesama karyawan (bentuk pernyataan *unfavourable*). Sedangkan jawaban responden pada questioner variabel kinerja karyawan, tanggapan responden yang mendapatkan paling tinggi yaitu pada pernyataan ke-1 dengan rata-rata 4,51 dengan indikator “Jumlah Pekerjaan” yang pernyataannya menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu atau jumlah yang ditentukan perusahaan.

Pertanyaan terbuka dari variabel jenuh kerja yang menanyakan “Menurut Anda apakah depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerja anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa responden setuju adanya depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerjanya karena dapat menurunkan semangat bekerja dan tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan pertanyaan terbuka dari variabel kinerja karyawan yang menanyakan “Upaya apa yang dapat meningkatkan kinerja Anda?” memiliki jawaban yang beragam dari 100 responden. Inti rekapan

jawaban dari responden dapat peneliti simpulkan bahwa upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah mengikuti saran dari supervisor, mengatur waktu dengan lebih efektif, ikut pelatihan, koordinasi yang baik dengan karyawan lain, self reward ketika gajian, rajin, disiplin, mengikuti aturan yg ditentukan, kerja sesuai bidang, terampil.

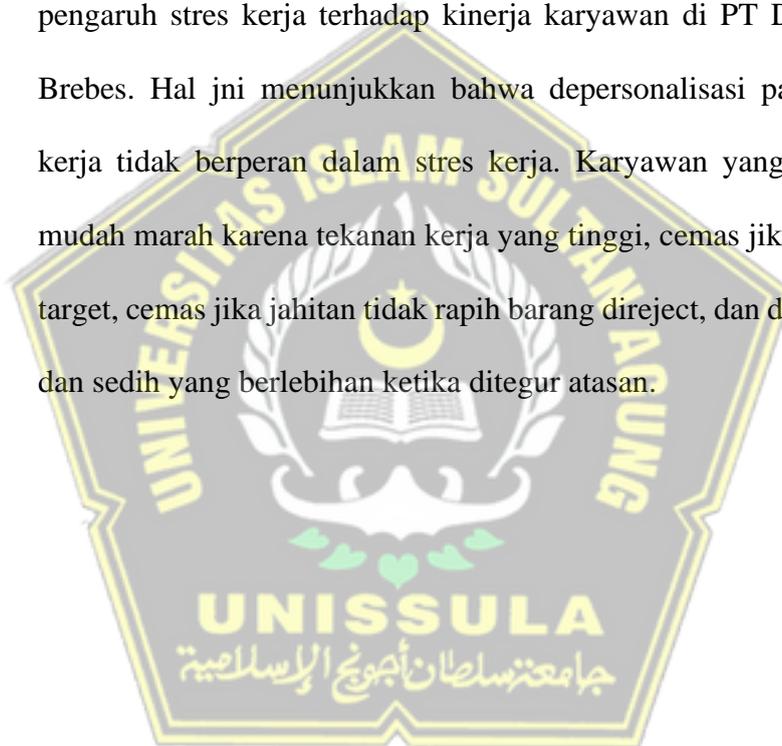
Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2020) didapatkan hasil penelitian bahwa nilai korelasi 0,755 diyatakan tingkat keeratannya kuat dan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan presentase 57% sehingga menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Jenuh Kerja sebagai Variabel Intervenning

Berdasarkan hasil olah data aplikasi SmartPLS versi 4 terkait *indirect effect* maka dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari Beban Kerja -> Jenuh Kerja -> Kinerja Karyawan adalah 0,069 (positif), dengan nilai P-values $0,196 > 0,05$ (tidak signifikan), maka dapat diartikan bahwa kejenuhan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daehan Global Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa depersonalisasi pada kejenuhan kerja tidak berperan dalam beban kerja. Sebagian karyawan yang belum bisa mencapai target dan beban dalam pengawasan yg ketat, beban masalah mesin yang rusak dan beban lemburan.

4.5.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Jenuh Kerja sebagai Variabel Intervenning

Berdasarkan hasil olah data aplikasi SmartPLS versi 4 terkait indirect effect maka dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari Stress Kerja -> Jenuh Kerja -> Kinerja Karyawan adalah 0,097 (positif), dengan nilai P-values $0,069 > 0,05$ (tidak signifikan), maka dapat diartikan bahwa kejenuhan kerja tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daehan Global Brebes. Hal jni menunjukkan bahwa depersonalisasi pada kejenuhan kerja tidak berperan dalam stres kerja. Karyawan yang merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target, cemas jika jahitan tidak rapih barang direject, dan dimarahi atasan dan sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari informasi yang diberikan tentang analisis data semua data penelitian, kesimpulan berikut dapat ditarik :

1. Beban Kerja terhadap Jenuh Kerja karyawan PT. Daehan Global bagian produksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Hasil jawaban tertinggi responden pada angket variabel beban kerja, yaitu pada indikator “Standar Pekerjaan”.
2. Stress Kerja terhadap Jenuh Kerja karyawan PT. Daehan Global bagian produksi berpengaruh positif signifikan. Hasil jawaban tertinggi responden pada angket variabel stress kerja, yaitu pada indikator “Gejala Psikologis” yang pernyataannya menyatakan bahwa ketika responden tidak fokus dengan pekerjaan, akan menunda pelaksanaannya, yang menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan menumpuk.
3. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daehan Global bagian produksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
4. Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Daehan Global bagian produksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
5. Jenuh Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Daehan Global bagian produksi berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil jawaban tertinggi responden pada angket variabel Jenuh kerja, yaitu pada indikator “Depersonalisasi” yang pernyataannya menyatakan bahwa Responden *tidak* selalu sinis dengan sesama karyawan (bentuk pernyataan

unfavourable). Sedangkan hasil jawaban tertinggi responden pada angket variabel kinerja karyawan, yaitu pada indikator “Jumlah Pekerjaan”.

6. Kejenuhan Kerja “tidak berperan” dalam memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-values $0,196 > 0,05$ (tidak signifikan).

7. Kejenuhan Kerja “tidak berperan” dalam memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena nilai P-values $0,069 > 0,05$ (tidak signifikan),

5.2 Implikasi Manajerial

Adapun implikasi penelitian ini bagi pihak perusahaan PT. Daehan Global adalah:

1. Perusahaan diharapkan mampu memberikan rencana tindakan masalah stress kerja karyawan seperti tidak memberikan tekanan kerja yang tinggi dan target yang tinggi. Selain itu perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk pencapaian karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi dalam menghadapi tantangan kerja agar dapat mengurangi stress kerja karyawan, karena penelitian menunjukkan bahwa kebosanan dalam bekerja disebabkan oleh stres dalam bekerja.. Berdasarkan hasil jawaban karyawan pada pernyataan terbuka dalam angket penelitian, sebagian karyawan merasakan stress kerja seperti merasa lebih mudah marah karena tekanan kerja yang tinggi, cemas jika tidak sampai target, cemas jika jahitan tidak rapih sehingga barang di reject dan dimarahi atasan dan sedih yang berlebihan ketika ditegur atasan. Kinerja pegawai diharapkan meningkat dengan adanya

pemberian solusi efektif terhadap stres di tempat kerja sehingga pegawai tidak merasa bosan dalam bekerja.

2. Perusahaan diharapkan mampu memberikan dukungan kepada karyawan untuk tetap mengembangkan ketarampilan dan hobi yang dapat memberikan semangat baru dalam menjalani rutinitas kerja, atau misalnya dengan Inovasi dalam Proses Produksi yaitu menerapkan metode kerja baru atau teknologi yang lebih efisien untuk memberikan variasi dalam rutinitas kerja, karena hal ini dapat mengurangi depersonalisasi pada kejenuhan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, depersonalisasi dapat mempengaruhi kinerjanya karyawan. Kinerja karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya beban kerja. Sehingga depersonalisasi pada kejenuhan kerja harus mampu diatasi agar tidak dapat menurunkan semangat bekerja dan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi atau bahan pemikiran dalam proses pengembangan lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat keterbatasan dalam menjalankannya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai banyak sekali kelemahan yang mungkin saja di luar kemampuan dari penulis. Kelemahan dalam penelitian ini salah satunya karena memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel Jenuh Kerja (Y) yang hanya sebesar 17,8% yang berarti lemah, selain itu hanya

memiliki kemampuan dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Z) sebesar 22,3% yang berarti lemah.

2. Penelitian ini hanya menggunakan populasi bagian produksi saja, padahal di perusahaan tersebut banyak sekali bagian karyawan yang bekerja di PT Daehan Global sehingga mengakibatkan kurang kompleks dalam hasilnya.

5.4 Saran

Dengan berdasarkan pada keterbatasan dari penelitian ini dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Nilai R square rendah dalam penelitian kemungkinan terjadi karena adanya komponen eror yang besar dalam penelitian, sehingga saran dari peneliti agar tidak terjadi nilai R square yang rendah perlu dilakukan semacam validasi silang untuk menghindari overfitting, menyempurnakan spesifikasi model dan menganalisis uji multikolinearitas. Selain itu bisa menggunakan teknik seperti regresi bertahap atau regularisasi untuk memilih rangkaian variabel yang optimal.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan supaya dapat menambah jumlah populasi yang lebih banyak atau luas lagi. Hal tersebut dikarenakan hanya sampel pekerja bagian produksi yang dipakai dalam penelitian ini. Jumlah populasi bisa diperluas lagi supaya data yang diperoleh lebih relevan. Sehingga mendapat gambaran yang lebih tepat dan luas dibandingkan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jenuh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 1–19.
- Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodae, M. R. (2009). Relationship between job jenuh and work performance in a sample of Iranian mental health staff. In *African Journal of Psychiatry (South Africa)* (Vol. 12, Issue 1, pp. 71–74). <https://doi.org/10.4314/ajpsy.v12i1.30282>
- Astioanto. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal STIESIA*.
- Avrianto, D. R. (2017). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Karyawan Bank. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 10.
- Candra, R., (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, VOL.6, NO.1, MEI 2017 ISSN 2252-844X.
- Denizia. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Ilmiah* 61(4), 47–53.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and jenuh among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS ONE*, 16(1 January), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik Universitas STEKOM.
- Febriyanti, Fadhilatul, & Dian P, (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ : Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Fernandes. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Universitas Brawijaya Press.
- Hardani, R. R. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jogja: CV Pustaka Ilmu.
- Haryono, S. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.

- Harini, S., & Kartiwi, N. (2022). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* www.ijlemr.com ||, 03(10), 15–22.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaru Kepemimpinan, Motivasi dan. MANEGGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.3390/su12198124>
- Hayati, I. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal 2018, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara*, 56-57. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Irawan, Y., (2020). Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawa Bagian Instalasi Gizi Rsud Kab. Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 2 | Nomor 4 | Desember 2020.
- Irsyad, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera. *Jurnal UMSU*.
- Jaya. (2019). *Penerapan Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Prenada Media Grup.
- Justilira. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan PT.Perkebunan Nusantara II (PERSERO)Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.3 No.2*, 57.
- Khumaedi. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Vol.2 No.1*.
- Mahardiani, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1*.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Massie, R. N., A.Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Nadilah, F.A., (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet*. SAMMAJIVA : *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.3 September 2023 e-ISSN: 2985-9611; p-ISSN: 2986-0415, Hal 117-130 DOI: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.340>

- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Jenuh sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Prasetyo, Deni Widyo And Kusuma, A. P. (2009). Pengaruh Beban dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3 ,57
- Purawati, D. W. (2018). Perbedaan Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Introvet. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim* , 02.
- Ratnasari, L. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening Vol 6 No 1*.
- Rocky. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Hotel Kinerja Karyawan Gran Puri. *Jurnal EMBA (Online)*, 7.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN2798-1851 PENGARUH*, 2(1),hlm.1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sara, F. (2021). Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Setiawan.,& Siagian, T. S, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Setyawan, B. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 12.
- Syaifuddin, M.H. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 1 No. 10 (2021): Jurnal Sosial dan Teknologi*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RND*. Alfabeta.
- Suharto, E. (2015). *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*. Bandung: Alfabeta.
- Wardati, N. A., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Jenuh) Sebagai

Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan (JSMK)*,
1(1), 117–126.
<http://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/jsmk>

Wahyudi, Ahmad.,& Taroreh, R. N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.

Yusman, D.R., (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Berau Tanjung Redeb.

