

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. X-TRA KACA DAN ALUMINIUM DI SURABAYA

Adhellia Kirana Putri Romadhona
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
dellaputri1840@gmail.com, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract

Based on preliminary observations that have been made at CV X-Tra Glass and Aluminum Surabaya, it is evident that the performance obtained by employees is quite good, but not optimal, there are still a number of obstacles that can affect employee performance. The purpose of the analysis to be achieved according to the formulation of the problem that has been described proves and analyzes workload, work discipline and job saturation on the performance of CV employees. X-Tra Glass and Aluminum in Surabaya.

In field application, this research takes primary data, namely using questionnaires. This type of research uses quantitative methods with sampling methods applying saturated samples, namely applying all employees totaling 54 people. To manage data using the SPSS version 20 program application while the data analysis technique used is multiple linear regression analysis applying the T test and F test to test the hypothesis.

The findings of the analysis concluded that the workload variable (X1) partially had a negative and significant effect on employee performance (Y), work discipline (X2) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y), and burnout (X3) partially had a positive and significant effect on employee performance (Y). As well as workload (X1), work discipline (X2), and work saturation (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

Suggestions that can be recommended to the company are to ensure that the work distributed to employees must be in accordance with the employee's job description. This is important so that employees are able to complete tasks optimally and on time. To achieve this, the company needs to improve communication and implement clear and firm policies. Evaluation and feedback from the company to employees are also needed so that performance can be maintained. Support among employees and from superiors is also a key factor to reduce burnout in the work environment. In future research, it is recommended to consider other factors such as work environment, organizational culture, compensation, or leadership style. By involving these variables, it is expected that the research results can be refined to achieve a better influence on employee performance.

Keywords: Workload, Work Discipline, Job Burnout, Employee Performance

Abstrak

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di CV X-Tra Kaca dan Aluminium Surabaya, terbukti kinerja yang diperoleh karyawan sudah cukup baik, tetapi kurang optimal, masih terdapat sejumlah kendala yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun tujuan analisis yang ingin di capai sesuai rumusan masalah yang telah di paparkan membuktikan dan menganalisis beban kerja, disiplin kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Pada penerapan lapangan, riset ini mengambil data primer yaitu menggunakan kuisioner. Jenis

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengambilan sampel mengaplikasikan cara sampel jenuh yakni menerapkan semua karyawan yang berjumlah 54 orang. Untuk mengelola data menggunakan aplikasi program SPSS versi 20 sedangkan teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda menerapkan uji T dan uji F untuk menguji hipotesis.

Temuan analisis menyimpulkan maka variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan kejenuhan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Serta beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kejenuhan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran yang dapat direkomendasikan kepada perusahaan adalah memastikan bahwa pekerjaan yang dibagikan kepada karyawan harus sesuai dengan job description karyawan. Hal ini penting supaya karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal dan ketepatan waktu yang sudah di berikan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan menerapkan kebijakan yang jelas dan tegas. Evaluasi dan umpan balik dari perusahaan kepada karyawan juga diperlukan agar kinerja dapat dipertahankan. Dukungan antar karyawan dan dari atasan juga merupakan faktor kunci untuk mengurangi kejenuhan kerja di lingkungan kerja. Pada penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Dengan melibatkan variabel-variabel ini, diharapkan hasil penelitian dapat disempurnakan untuk mencapai pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kejenuhan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran sangat krusial didalam menentukan efisiensi operasional suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia tidak hanya menjadi pilar utama yang mendukung kemajuan perusahaan, tetapi juga menjadi fokus utama untuk bertahan di tengah tantangan globalisasi. Tanpa kehadiran sumber daya manusia yang terampil dan andal, kelancaran operasional perusahaan dapat terhambat, dan hasil yang optimal tidak akan tercapai.

Evaluasi kinerja karyawan menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja agar sesuai dengan visi dan misi organisasi. Beban kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan pengelolaannya secara efisien memungkinkan perusahaan menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam menanggung tugas maksimal. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mendukung kinerja karyawan, di mana tingkat disiplin yang tinggi berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, kejenuhan kerja (burnout) juga adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kejenuhan kerja dapat mengakibatkan kondisi fisik, emosi, dan mental yang drop, serta dapat menyebabkan berbagai dampak negatif seperti kebosanan, depresi, kurang konsentrasi, dan penurunan motivasi.

CV. X-Tra Kaca & Aluminium di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang desain interior. CV. X Tra Kaca dan Aluminium berlokasi di JL. Wisma Tirta Agung Asri IV No. 194

Kecamatan Gunung Anyar Kota Surabaya memiliki jaringan perindustrian independent yang telah memadai standart sehingga dapat terus mengendalikan setiap bagian mulai dari proses awal sampai terdistribusi akhir kaca dan alumunium dalam keadaan baik.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di CV X-Tra Kaca dan Aluminium Surabaya, terbukti kinerja yang diperoleh karyawan sudah cukup baik tetapi kurang optimal, masih terdapat sejumlah kendala yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang terlihat pada kinerja karyawan yaitu kurangnya peduli pada kewajiban, kapasitas dalam bekerja tim, dan ketepatan dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan. Sehubungan dengan persoalan yang telah di paparkan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “*Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. X TRA Kaca dan Aluminium di Surabaya*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya ?
3. Apakah kejenuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya ?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan kejenuhan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya ?

II. LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Simamora, 2008).

Menurut Zaki dan Marzolina (2016), Indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Banyaknya pekerjaan
- b. Target kerja
- c. Kebosanan
- d. Kelebihan beban kerja
- e. Tekanan kerja

2. Disiplin Kerja (X2)

Suatu organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya untuk menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam

organisasi. Menurut Sinambela (2016:356), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, antara lain:

- a. Frekuensi kehadiran,
- b. Tingkat kewaspadaan,
- c. Ketaatan pada standar kerja,
- d. Ketaatan pada peraturan kerja,
- e. Etika kerja

3. Kejenuhan Kerja (X3)

Kejenuhan kerja adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian menurun (Ivancevich, dalam Suharti Ningsih 2017).

Indikator untuk mengukur kejenuhan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kelelahan emosi
- b. Depersonalisasi
- c. Pencapaian organisasi yang menurun
- d. Penurunan prestasi pribadi
- e. Perubahan kepribadian

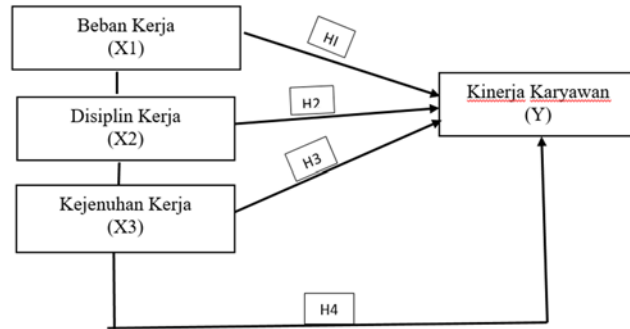
4. Kinerja Karyawan (Y)

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kinerja baik secara individual maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2013), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Tanggung jawab.
- d. Kerja sama.
- e. Inisiatif.

Kerangka Konseptual

Hubungan atau keterkaitan antara satu konsep dengan konsep lain dari masalah yang akan diteliti disebut dengan kerangka konseptual. Penelitian ini memiliki 4 variabel yang perlu diperhatikan, keempat variabel tersebut akan diklarifikasikan menjadi dua bagian, agar lebih spesifik: Variabel bebas dan Variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kejenuhan Kerja (X3). Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y). Berikut adalah kerangka konseptual yang diteliti:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori – teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian maka penulis mengambil hipotesis antara lain :

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya

H3 : Kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. X TRA Kaca dan Aluminium di Surabaya

H4 : Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kejenuhan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. X Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya

III. METODOLOGI PENELITIAN

Informasi yang akan diambil dalam penelitian adalah berkaitan dengan beban kerja, disiplin kerja, kejenuhan kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV X Tra Kaca Dan Aluminium yang berlokasi di JL. Wisma Tirta Agung Asri IV No. 194 Kecamatan GunungAnyar Kota Surabaya, Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan pada CV X Tra Kaca Dan Aluminium di Surabaya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV X Tra Kaca Dan Aluminium di Surabaya yang berjumlah 54 karyawan dan

menggunakan teknik sampel jenuh. Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian, maka penelitian ini melakukan uji data validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan menggunakan uji analisis data regresi linear berganda serta menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Alat yang di gunakan yaitu SPSS versi 20.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Selain itu Uji validitas di gunakan untuk menguji valid atau tidak nya suatu kuisioner pada setiap variabel. Uji ini di lakukan dengan menggunakan r tabel, nilai r tabel yang di gunakan pada jumlah sampel 54 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 ialah sebesar 0,2681.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

BEBAN KERJA (X1)			
Varabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,650	0,2681	Valid
X1.2	0,718	0,2681	Valid
X1.3	0,686	0,2681	Valid
X1.4	0,653	0,2681	Valid
X1.5	0,782	0,2681	Valid
X1.6	0,450	0,2681	Valid
X1.7	0,708	0,2681	Valid
X1.8	0,641	0,2681	Valid
X1.9	0,695	0,2681	Valid
X1.10	0,273	0,2681	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)			
X2.1	0,651	0,2681	Valid
X2.2	0,314	0,2681	Valid
X2.3	0,599	0,2681	Valid
X2.4	0,573	0,2681	Valid
X2.5	0,704	0,2681	Valid
X2.6	0,602	0,2681	Valid
X2.7	0,736	0,2681	Valid
X2.8	0,588	0,2681	Valid
X2.9	0,638	0,2681	Valid
X2.10	0,754	0,2681	Valid
KEJENUHAN KERJA (X3)			
X3.1	0,323	0,2681	Valid
X3.2	0,554	0,2681	Valid
X3.3	0,294	0,2681	Valid
X3.4	0,558	0,2681	Valid
X3.5	0,556	0,2681	Valid
X3.6	0,594	0,2681	Valid
X3.7	0,566	0,2681	Valid
X3.8	0,641	0,2681	Valid
X3.9	0,593	0,2681	Valid
X3.10	0,575	0,2681	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)			
Y.1	0,733	0,2681	Valid
Y.2	0,676	0,2681	Valid
Y.3	0,714	0,2681	Valid
Y.4	0,735	0,2681	Valid
Y.5	0,659	0,2681	Valid
Y.6	0,592	0,2681	Valid
Y.7	0,654	0,2681	Valid
Y.8	0,659	0,2681	Valid
Y.9	0,662	0,2681	Valid
Y.10	0,728	0,2681	Valid

Dapat di simpulkan bahwa hasil uji validitas variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), kejenuhan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga di nyatakan bahwa semua variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Beban kerja (X1)	0,828	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,788	Reliabel
Kejenuhan kerja (X3)	0,680	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,870	Reliabel

Sumber : Data di olah dari SPSS

Dari uji reliabilitas yang dilakukan, terlihat bahwa nilai variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), kejenuhan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh faktor tersebut reliabel.

Analisis Data

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20,764	5,015			4,141	,000
1 Beban Kerja (X1)	-,204	,086	-,278		-2,389	,021
1 Disiplin Kerja (X2)	,328	,123	,353		2,670	,010
1 Kejenuhan Kerja (X3)	,380	,143	,367		2,646	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah dari SPSS

Berdasarkan tabel regresi linier berganda diatas maka dapat di hasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20,764 - 0,204X1 + 0,328X2 + 0,380X3 + 5,015$$

Interprestasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 20,764 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,764 jika komponen lain nya bernilai nol.
2. Koefisien beban kerja (b1) sebesar -0,204 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar -0,204 dengan asumsi faktor lain tetap, atau beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.
3. Koefisien disiplin kerja (b2) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,328 dengan asumsi faktor lain tetap, atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.
4. Koefisien kejenuhan kerja (b3) sebesar 0,380 menunjukkan bahwa apabila variabel kejenuhan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,380 dengan asumsi faktor lain tetap, atau kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,419	,384	4,191

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

Sumber : Data di olah dari SPSS

Dapat di simpulkan hasil dari pengujian koefisien determinasi menunjukan nilai koefisien R square sebesar 0,419 dapat di artikan bahwa dampak variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kejenuhan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium Surabaya jika di presentasikan nilai kontribusi ialah sebesar 41,9%, sedangkan sisa nya di pengaruhi oleh

faktor-faktor lain di luar penelitian ini yaitu sebesar 58,1%.

Uji t (Parsial)

Derajat signifikan yang di gunakan 0,05, dengan pengambilan tingkat keputusan (α) = 0,05 dan N = 54,

Maka dapat ditentukan nilai t tabel sebesar :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,025 ; 54-3-1)$$

$$= t (0,025 ; 50) = 2,008$$

Tabel 8

Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,764	5,015		4,141	,000
Beban Kerja (X1)	-,204	,086	-,278	-2,389	,021
1 Disiplin Kerja (X2)	,328	,123	,353	2,670	,010
Kejenuhan Kerja (X3)	,380	,143	,367	2,646	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data di olah dari SPSS

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa :

1. Pengujian hipotesis H1

Pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa $t_{hitung} -2,389 > t_{tabel} 2,008$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

2. Pengujian hipotesis H2

Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,670 > t_{tabel} 2,008$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis

di terima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya

3. Pengujian hipotesis H3

Pengujian variabel kejenuhan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,646 > t_{tabel} 2,008$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima karena terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kejenuhan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98) secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai prob. $F_{hitung} (p) > 0,05$ maka model tidak layak digunakan pada penelitian.
- Jika nilai prob. $F_{hitung} (p) < 0,05$ maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk penelitian.

Diperoleh nilai f hitung :

$$F_{tabel} = F(k ; n-k)$$

$$= F (3 ; 54-3)$$

$$= F (3; 51) = 2,786$$

Tabel 9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	632,477	3	210,826	12,001	,000 ^b
Residual	878,356	50	17,567		
Total	510,833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kejenuhan Kerja

Sumber : Data di olah dari SPSS

1. Pengujian hipotesis H4

Diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh beban kerja (X1), disiplin Kerja (X2), kejenuhan kerja (X3) (Simultan) terhadap kinerja karyawan adalah nilai $F_{hitung} 12,001 > F_{tabel} 2,789$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan beban kerja (X1), disiplin Kerja (X2), kejenuhan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} -2,389$ dengan nilai signifikansi 0,021. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. X-Tra dan Aluminium di Surabaya. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,204. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan yang berarti apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun. Beban kerja sangat berdampak pada tingkat kinerja karyawan, beban kerja harus menyesuaikan dengan fungsi jobdesk yang ada, beban kerja yang sudah di bagi serta waktu penyelesaian pekerjaan harus lebih terkoordinir serta beban kerja harus proposional agar karyawan dapat optimal dalam meningkatkan kinerja nya di CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Monicha Sopiyan Kesuma (2017). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitti Marhumi, Hj. Naidah Naidah, Husnul Minasni (2022). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} 2,670$ dengan nilai signifikansi 0,010. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya. . Dari hasil

analisis juga diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,328. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk kinerja karyawan dan perusahaan. Apabila kebijakan disiplin kerja pada perusahaan di komunikasikan dengan baik dan jelas kepada karyawan sehingga perusahaan mendapatkan umpanbalik dan dapat mengevaluasi kekurangan pada kebijakan yang sudah di buat agar kedisiplinan berjalan dengan baik hal ini dapat dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja nya di CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Yuliantini & Suryatiningsih, (2021) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia.

Pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data diperoleh nilai t_{hitung} 2,646 dengan nilai signifikansi 0,011. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kejenuhan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya. Dari hasil analisis juga diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,380. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kejenuhan kerja meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kejenuhan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, apabila ada dukungan lebih dari antar karyawan maupun atasan hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja nya di CV. X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawan dkk., (2020). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uraian pengujian membuktikan variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kejenuhan kerja (X3), secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menerangkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<0,05$ sehingga pengaruh semua variabel independent yang terdiri dari beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kejenuhan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. X-Tra Kaca dan Aluminium Surabaya. Dengan begitu hipotesis penelitian yang berbunyi “Beban kerja, disiplin kerja, dan kejenuhan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.X-Tra Kaca dan Aluminium di Suarabaya” adalah terbukti kebenarannya.

Hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dalam penelitian ini dapat diketahui dengan koefisien determinasi (R^2) berdasarkan hasil pemeriksaan dengan menggunakan software aplikasi SPSS for Windows versi 20 membuktikan bahwa variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kejenuhan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium Surabaya jika dipresentasikan ialah sebesar 41,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu sebesar 58,1%

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya
3. Kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya
4. Beban kerja, disiplin kerja, dan kejenuhan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.X-Tra Kaca dan Aluminium di Surabaya

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan penemuan penulis di lapangan, ada beberapa rekomendasi yang dapat penulis sarankan, berikut ini adalah :

1. Bagi perusahaan : Karyawan menganggap tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak selaras dengan job description, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaiknya karyawan diberikan tugas sesuai dengan job description supaya hasil kerjanya dapat maksimal dan selesai tepat waktu. Perlu ada nya komunikasi serta kebijakan yang jelas dan tegas sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun. Serta perlu ada nya dukungan dari antar karyawan maupun atasan sehingga dapat mengurangi kejenuhan kerja di lingkungan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya : Diharapkan dapat memanfaatkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi / kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk bergerak maju menyelidiki muncul dengan titik yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., Manalu, F. M., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.14. Jakarta: Salemba Empat.
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335-341.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Y., Herlina, E., & Lestari, M. N. (2020). Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis). *Business Management and*, 2(4), 141–153.
- Laily.N., Setyorini., Rahayu.R., Rochdianingrum dan Lestariningsih. 2020. Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 12(6).: 573-583. DOI: 10.53333/IJICC2013/12650

- Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-13. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Maslach, C. 2003. Job Burnout. *Current Directions in Psychological Science* 12(5):189–192. Robbins, P. S dan T.A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). In *Salemba Empat* (Issue March).
- Rizky, Rafieqah Nalar and Mahardika, A. (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
- Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Sidanti, Heny. (2015) . Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal JIBEKA STIE Dharma Iswara Madiun*, 9, 44-53
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.