



## LATAR BELAKANG

Sektor industri di Indonesia saat ini berkembang dengan sangat pesat seiring kemajuan zaman teknologi dengan berdirinya perusahaan-perusahaan besar dengan memiliki peralatan yang sangat canggih dan mengalami terus peningkatan dari berbagai sektor kehidupan. Pesatnya perkembangan industri ini, rupanya juga mempengaruhi hampir semua aspek kinerja manusia, seperti dunia kerja, pendidikan, ekonomi, sosial-budaya, dan sebagainya (Mulyana, 2020). Salah satu faktor penentu keberhasilan pada era transformasi dunia industri yakni sumber daya manusianya, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat diutamakan (Kurniawan, 2020).

Peranan penting dalam suatu perusahaan dipegang oleh sumber daya manusianya, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Unsur manusia pada suatu perusahaan merupakan unsur penentu yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Karyawan sebagai sumber daya manusia di suatu perusahaan akan menerima berbagai macam tuntutan pekerjaan, dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu (Busono, 2016).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan adalah stres (Robbins & Judge, 2017). Menurut Rizka (2013) stres yang dirasakan karyawan dalam kurun waktu yang panjang dan dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan, baik secara fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut juga dengan kelelahan kerja. PT. Sawit Sukses Sejahtera merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang dikelola oleh swasta dan berlokasi di daerah Senyur, Kalimantan Timur. PT. Sawit Sukses Sejahtera memiliki jumlah karyawan ±1.681 orang. Jam operasional yang dimiliki oleh PT. Sawit Sukses Sejahtera adalah dari Jam 08.00 wita hingga 12.00 wita. Perusahaan PT. Sawit Sukses Sejahtera terdapat beberapa divisi, salah satunya ialah bagian administrasi. Bagian administrasi merupakan posisi pembagian yang sangat krusial dalam perusahaan dikarenakan banyaknya tugas penting yang harus dikerjakan.

Semakin penting jabatan yang dimiliki karyawan akan semakin memperpanjang jam kerja karyawan, sehingga sangat rentan untuk menyalahkan orang lain, mudah lelah ketika bekerja, bersikap sinis terhadap rekan kerja, dan tidak dapat berkonsentrasi atau mendengarkan apa yang dikatakan oleh atasan (Christianto & Surya, 2016). Perilaku tersebut, dapat memicu konflik yang rentan mendorong terbentuknya *burnout* atau keadaan kelelahan kerja yang timbul dalam diri karyawan (Atmaja & Suana, 2019).

Menurut Juliana, Camelia, dan Rahmiwati (2018) kelelahan kerja atau yang dikenal dengan sebutan *burnout* merupakan salah satu permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya kecelakaan pada saat bekerja. Kerap kali kondisi kelelahan kerja ini disebabkan oleh situasi kerja yang tidak sesuai kebutuhan dan harapan serta beberapa faktor lainnya. Menurut Moonhead dan Griffin (dalam Suryawan,

2019) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang berupa beban kerja, peran ambiguitas, konflik peran, kondisi kerja. Pada faktor tuntutan kerja dijelaskan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan karyawan mengalami kelelahan kerja yaitu beban kerja yang berlebih (Pratiwi, dkk, 2017).

Beban kerja yang tidak sesuai mencakup hal-hal seperti waktu kerja, jumlah klien yang harus ditangani, tugas serta kewajiban yang harus dilaksanakan, tugas harian serta yang bukan harian (Maharja, 2015). Bekerja untuk melayani orang lain juga mempunyai beban tersendiri karena setiap harinya karyawan tidak akan tahu orang seperti apakah yang akan mereka hadapi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indryan (2022) yang membuktikan adanya pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dialami. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Karyawan Administrasi PT. S".

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Menurut Azwar (2015) jenis penelitian kuantitatif mengutamakan analisis pada data-data numerik yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

### Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan administrasi perusahaan PT. S yang berjumlah 150 karyawan administrasi. metode penentuan sampel yang digunakan, yakni *purposive sampling*. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pada kualifikasi atau pertimbangan tertentu. Adapun pengambilan sampel ditentukan berdasarkan karakteristik berikut ini:

1. Karyawan kantor bagian administrasi, merupakan Karyawan kantor bagian administrasi atau sering disebut dengan krani/admin kantor di PT. Sawit Sukses Sejahtera, hal ini didasarkan dari data karyawan yang diberikan. Kelelahan Kerja lebih sering terjadi pada profesi yang melayani banyak orang, seperti, dokter, guru dan pemberi layanan umum lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain, tidak terkecuali profesi karyawan dengan penempatan bagian administrasi atau yang biasa disebut dengan admin kantor (Rizka, 2013).
2. Minimal telah bekerja selama 6 bulan sebagai karyawan bagian administrasi, merupakan karyawan yang masa kerja minimal 6 bulan dengan pertimbangan pada masa

kerja tersebut karyawan sudah mampu beradaptasi terhadap lingkungan dan situasi kerjanya (Iswanto & Agustina, 2017).

#### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Metode pengumpulan data, berupa skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu terdiri dari skala kelelahan kerja dan skala beban kerja. Skala pengukuran tipe likert mempunyai dua sifat yaitu *favorable* (pernyataan yang memihak) dan *unfavorable* (pernyataan yang tidak memihak). Masing-masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yang terdiri atas sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala kelelahan kerja yang telah dimodifikasi berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Yulianto (2020) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan atas kemampuan diri, skala tersebut terdiri atas 24 butir aitem dengan nilai reliabilitas 0.782. Skala beban kerja dimodifikasi dari aspek yang dikemukakan oleh Salsabilla (2018) yang terdiri atas 24 butir aitem dengan nilai reliabilitas

0.749. Serta mencakup tiga aspek yaitu tuntutan tugas, usaha atau tenaga, dan performansi karyawan.

#### Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menduga seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penerapan regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 21.0 for Windows.

### HASIL PENELITIAN

#### Karakteristik Responden

Subjek pada penelitian ini berjumlah 150 karyawan administrasi PT. S. Karakteristik subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	24 - 32	116	77%
2	33 - 41	16	11%
3	42 - 50	14	9%
4	> 50	4	3%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 150 karyawan administrasi PT. S yang menjadi subjek penelitian

menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori usia antara 24-32 tahun yaitu dengan persentase 77%.

**Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - laki	144	96%
2	Perempuan	6	4%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 150 karyawan administrasi PT. S yang menjadi subjek penelitian

menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori jenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase 96%.

**Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10	119	79%
2	11 - 20	21	14%
3	> 20	10	7%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 150 karyawan administrasi PT. S yang menjadi subjek penelitian menunjukkan masa kerja dengan rentang waktu

paling lama yaitu bekisar antar 1 sampai 10 tahun dengan persentase 79%.

**Tabel 4. Mean Empirik dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Kelelahan Kerja	87.77	31.730	75	15	Tinggi
Beban Kerja	61.65	13.145	52.5	10.5	Tinggi

Melalui tabel 4, dapat dilihat gambaran sebaran data pada karyawan administrasi PT. S diperoleh mean empirik 87.77 untuk kelelahan kerja dan 61.65 untuk beban kerja lebih tinggi dari mean hipotetik 52.5 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek penelitian berada pada kategori kelelahan kerja dan beban kerja yang tinggi.

#### Hasil Uji Asumsi

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	P	Keterangan
Kelelahan Kerja	0.056	0.200	Normal
Beban Kerja	0.044	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 5, dilihat bahwa hasil uji normalitas sebaran data pada variabel keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.056$  dan  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data kelelahan kerja dinyatakan normal. Hasil uji normalitas sebaran data pada variabel dukungan sosial menghasilkan nilai  $Z = 0.044$  dan  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data beban kerja dinyatakan normal.

#### Hasil Uji Analisis Regresi Parsial

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Kelelahan Emosional ( $Y_1$ )**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Tuntutan kerja ( $X_1$ )	0.188	2.120	1.976	0.036	Signifikan
Usaha atau Tenaga ( $X_2$ )	0.137	1.968	1.976	0.051	Tidak signifikan
Performansi Karyawan ( $X_3$ )	0.381	4.264	1.976	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahawa aspek tuntutan kerja ( $X_1$ ) dan aspek performansi karyawan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kelelahan

emosional ( $Y_1$ ). Sedangkan aspek usaha atau tenaga ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kelelahan emosional ( $Y_1$ ).

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Depersonalisasi ( $Y_2$ )**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Tuntutan kerja ( $X_1$ )	0.002	0.020	1.976	0.984	Signifikan
Usaha atau Tenaga ( $X_2$ )	0.529	7.597	1.976	0.000	Signifikan
Performansi Karyawan ( $X_3$ )	0.099	1.108	1.976	0.270	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahawa aspek usaha atau tenaga ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek depersonalisasi ( $Y_2$ ). Sedangkan aspek

tuntutan kerja ( $X_1$ ) dan aspek performansi karyawan ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Kelelahan Kerja – Beban Kerja	1.004	3.91	0.472	Linear

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa hasil uji linearitas keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan sosial didapatkan nilai *deviant from linearity* F hitung = 1.004 < nilai F tabel = 3.91 yang artinya terdapat pengaruh dan nilai  $p = 0.472 > 0.05$  yang artinya pengaruh dinyatakan linear.

#### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	P	R <sup>2</sup>
Kelelahan Kerja (Y)	0.670	10.983	1.976	0.000	0.449
Beban Kerja (X)					

Berdasarkan tabel 7, menunjukkan koefisien beta ( $\beta$ ) = 0.670, nilai t hitung = 10.983 > t tabel = 1.976 dan nilai  $p = 0.000$  dan  $R^2 = 0.449$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kelelahan kerja dengan beban kerja pada karyawan administrasi PT. S.

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Rendahnya Penghargaan Atas Kemampuan Diri ( $Y_3$ )**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P	Keterangan
Tuntutan kerja ( $X_1$ )	0.275	3.292	1.976	0.001	Signifikan
Usaha atau Tenaga ( $X_2$ )	0.021	-0.321	1.976	0.748	Tidak Signifikan
Performansi Karyawan ( $X_3$ )	0.411	4.896	1.976	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa aspek tuntutan kerja ( $X_1$ ) dan aspek performansi karyawan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek rendahnya penghargaan atas kemampuan diri ( $Y_3$ ). Sedangkan aspek usaha atau tenaga ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek rendahnya penghargaan atas kemampuan diri ( $Y_3$ ).

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan administrasi pada dengan nilai  $t$  hitung = 10.983 >  $t$  tabel = 1.976 dan nilai  $p$  = 0.000 yang memiliki nilai kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) sebesar 44.9 persen. Artinya, beban kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 44.9% terhadap kelelahan kerja, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 96.6 persen dari variasi kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55.1 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan administrasi, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan administrasi.

Sesuai dengan faktor yang memengaruhi kelelahan kerja menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2008) yaitu ada faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berupa faktor situasional dilingkungan individu meliputi beban kerja yang tinggi, peran ambiguitas, konflik peran, karakteristik organisasi, di mana hal tersebut akan memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap karyawan tersebut. Faktor internal adalah masalah psikososial, di mana individu orang merasakan ada ancaman sosial dan merasa optimis tidak dapat memecahkan masalah yang terjadi. Faktor dalam penelitian ini, masuk dalam faktor eksternal yaitu beban kerja yang cukup tinggi sehingga berdampak pada kondisi kelelahan kerja pada karyawan (Moonhead & Griffin, dalam Suryawan, 2019).

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi kelelahan fisik ataupun mental yang dialami oleh pekerja yang berhadapan langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan, dikarenakan tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai dan masalah psikologis atau fisik pekerja (Atmaja & Suana, 2019). Hal itu sesuai dengan karyawan yang bekerja dibagian administrasi, di mana mereka harus melayani banyak orang ataupun karyawan dari divisi lain dengan profesionalitas yang tinggi dan tetap harus memenuhi deadline pekerjaan yang sudah ditentukan (Rizka, 2013).

Beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan peningkatan perasaan stres di tempat kerja yang dikaitkan pada resiko terjadinya kelelahan kronis (Sulistyowati & Muazansyah, 2018). Menurut Arasyandi dan Bakhtiar (2016) beban kerja (workload) merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang. Besarnya tanggung jawab tersebut terlihat dari jumlah pekerjaan yang akan dilaksanakan, waktu penyelesaian atau risiko yang akan dihadapi ketika melaksanakan pekerjaan (Kimbal, dkk., 2015).

Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan tekanan emosional, atau pun psikologis di dalam diri individu yang menerimanya. Selain itu beban kerja yang besar akan membuat waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam bekerja semakin panjang, akibatnya rasa bosan dan jenuh sebagai gejala kelelahan kerja akan meningkat (Rivai & Sagala, 2013). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati & Surya (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya kelelahan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa dua aspek variabel bebas yaitu tuntutan kerja dan performansi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek kelelahan emosional, dan aspek usaha atau tenaga memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap aspek kelelahan emosional.

Menurut Sofiana Wahyuarini dan Noviena (2020) tuntutan tugas adalah suatu keadaan kerja dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Salah satu sumber utama terjadinya kelelahan kerja yang kronis yakni adanya tuntutan kerja yang terlalu banyak pada karyawan. Tuntutan kerja yang berlebihan dalam waktu yang singkat mengakibatkan karyawan mengalami tekanan emosi dan keterpisahan secara emosi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya kelelahan emosional (Monika, 2013).

Kelelahan emosional bukan suatu indikasi dari tuntutan kerja, tetapi merupakan hasil dari tuntutan kerja yang tidak dapat diatasi dan merupakan suatu keadaan yang serius (Talahatu, 2018). Jadi, kelelahan emosional merupakan suatu respon terhadap kondisi pekerjaan yang menekan. Adanya tuntutan kerja yang tinggi untuk selalu memenuhi segala kebutuhan perusahaan dapat mengakibatkan karyawan administrasi lambat-laun mengalami kelelahan. Kelelahan yang dirasakan, dapat berupa kelelahan secara fisik dan emosi. Kelelahan secara fisik dapat dirasakan secara langsung, namun akan berbeda bila karyawan mengalami kelelahan emosi.

Menurut Pratiwi, dkk. (2017) salah satu faktor yang memengaruhi kelelahan emosi yaitu tuntutan kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan emosional berdampak pada penurunan performansi diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hadiansyah dan Yanwar

(2017) performansi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Baeriswy. Dkk. (2017) dalam penelitiannya yang meneliti mengenai salah satunya variabel beban kerja terhadap kelelahan emosional, ditemukan efek positif yang searah berdasarkan hipotesis penelitian, yaitu bahwa tingginya beban kerja berasosiasi dengan tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa ada dua aspek variabel bebas yaitu tuntutan kerja dan performansi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek depersonalisasi, sedangkan aspek performansi karyawan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap aspek depersonalisasi. Menurut Dewi, dkk (2013) depersonalisasi merupakan suatu perasaan tidak menerima dan tidak memperdulikan pekerjaan atau mengacuhkan orang lain. Depersonalisasi dapat dilihat dengan adanya perubahan fungsi dari dalam dirinya, seperti menarik diri lingkungan sosial dan bersikap acuh terhadap lingkungan dan orang-orang yang ada disekitarnya.

Cherniss (dalam Lailani, dkk., 2005) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja yang ditandai dengan menghindarnya individu dari lingkungan sosialnya dan adanya kecenderungan menarik diri yang disebut sebagai depersonalisasi. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramdhan, dkk (2014), menemukan bahwa beban kerja memicu terjadinya gangguan pada kesehatan fisik, mental serta gangguan pada perilaku yang menimbulkan sikap negatif seperti menghindar atau menarik diri. Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, dapat diketahui bahwa aspek tuntutan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek rendahnya penghargaan atas kemampuan diri dan aspek performansi diri memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan, aspek usaha atau tenaga memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap aspek rendahnya penghargaan atas kemampuan diri.

Yunus dan Mahajar (2015) mendefinisikan rendahnya penghargaan atas kemampuan diri prestasi diri merupakan kecenderungan seseorang untuk menilai dirinya secara negatif. Karyawan yang menilai rendah dirinya sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak mampu melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Lailaini, dkk (2005) mengatakan bahwa rendahnya penghargaan atas kemampuan diri dapat dialami oleh karyawan yang merasa dirinya mengalami kelelahan secara fisik, emosi dan mental sebagai akibat dari adanya beban kerja yang berlebihan.

Penelitian yang dilakukan oleh Laeeque (2014) memperlihatkan bahwa rendahnya penghargaan atas kemampuan diri pada karyawan disebabkan oleh tingginya beban kerja fisik yang kemudian memunculkan sindrom kelelahan fisik, emosional dan mental. Beban kerja fisik yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif berupa menurunnya prestasi diri akibat kelelahan sehingga

karyawan berpotensi untuk melakukan kesalahan di tempat kerja (Patrisia, 2018).

Beban kerja yang tidak sesuai akan menghambat dan menurunkan kinerja individu itu sendiri, hal itu disebabkan kemampuan atau performansi diri yang dimiliki individu dalam memproses informasi cukup terbatas (Wisnar, 2019). Karyawan yang mengalami kelelahan seringkali menilai rendah dirinya sendiri dan memiliki motivasi yang rendah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tak jarang menyebabkan jalannya operasional perusahaan tidak akan tercipta dengan baik (Wijaya & Wibawa, 2020).

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala kelelahan kerja pada karyawan administrasi PT. Sawit Sukses Sejahtera bahwa subjek memiliki kelelahan kerja yang tinggi. Menurut Rizka (2013) karyawan administrasi menjadi salah satu pekerjaan yang berpotensi mengalami kelelahan kerja ketika mereka relatif memiliki tuntutan kerja yang tinggi, serta mereka juga diharuskan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada klien ataupun karyawan dari divisi lain. Keadaan tersebut lama-kelamaan akan membuat karyawan berada pada kondisi kelelahan yang berlarut-larut akan membuat individu mengalami gejala-gejala kelelahan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marisa dan Utami (2021) yang menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki individu maka semakin besar kemungkinan individu tersebut akan mengalami kelelahan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gold dan Roth (2005) dapat diketahui bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dapat terjadi ketika individu mencoba menggapai sesuatu yang tidak realistis sehingga mereka kehabisan energi serta kehilangan perasaan tentang dirinya dan orang lain. Dalam melakukan pekerjaannya, seorang karyawan memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja yang dimilikinya. Karyawan hanya mampu memikul beban hingga berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang semakin besar menyebabkan waktu seseorang dapat mengalami kelelahan atau gangguan semakin panjang saat bekerja (Maharja, 2015).

Menurut Ramli dan Tamsah (2016) terjadinya kelelahan kerja pada karyawan, akan semakin tinggi ketika individu tersebut merasakan beban kerja yang berlebihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi kelelahan yang terjadi menunjukkan tekanan psikologis yang mengakibatkan karyawan merasa semakin tidak nyaman atau tertekan dalam bekerja (Rahayu, 2017). Tekanan psikologis tersebut dapat dalam bentuk rasa takut, ketidakmampuan, pesimis, hingga terjadinya tindakan pada beberapa orang karyawan yang memilih menghindari pekerjaan atau mundur dari pekerjaannya (Safitri, 2020).

Pekerjaan yang memfokuskan diri pada pelayanan kemanusiaan yang lebih sering mengalami perasaan lelah secara fisik dan psikis (*burnout*) (Rizka, 2013). Hal ini terjadi karena banyaknya jumlah orang yang harus dilayani, pekerjaan yang harus siap setiap waktu ketika dibutuhkan untuk membantu orang lain, dan jam kerja yang melebihi waktu kerja yang biasanya serta tidak adanya pekerjaan yang tidak bisa dihindarkan (Azkiyati, 2018). Hal tersebut, sejalan

dengan penelitian Fajrini, dkk. (2022) tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan.

Menurut penelitian Michael, dkk. (2022) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi emosional. Paraskhakti dan Ekhsan (2022) menyatakan adanya beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh positif untuk memicu terjadinya perilaku kelelahan kerja pada karyawan. Afrianty dan Dewi (2022) menyatakan hal yang sama beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan. Beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan Administratif (Wijaya & Wibawa, 2020).

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja, kemudian berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial, didapatkan hasil bahwa terdapat aspek-aspek variabel bebas yaitu kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung yaitu beban kerja pada karyawan bagian administratif. Aspek-aspek tersebut adalah aspek kelelahan emosional dengan tuntutan kerja, aspek kelelahan emosional dengan performansi karyawan, aspek depersonalisasi dengan usaha atau tenaga, aspek rendahnya penghargaan atas kemampuan diri dengan performansi karyawan dan tuntutan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan administrasi PT. S.

Saran yang dapat diberikan kepada karyawan administrasi adalah diharapkan mereka dapat meningkatkan kemampuan manajemen stress dan pengelolaan waktu dengan baik agar beban kerja yang dirasakan saat bekerja tidak mengakibatkan kelelahan kerja. Perusahaan sebagai pihak yang berperan dalam mengelola karyawan, diharapkan dapat menjaga kualitas karyawan baik secara fisik maupun mental. Kemudian bagi peneliti selanjutnya, dapat menambah kajian berdasarkan karakteristik subjek seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, jenis pekerjaan, dan karakteristik lain yang lebih unik. Selain itu, penelitian ini dapat dipakai dan dijadikan acuan untuk penelitian-penelitian di masa mendatang, baik sebagai bahan referensi maupun bahan pertimbangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Azkiyati, N. (2018). Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja Pada Wanita Menikah yang Berprofesi Sebagai Guru. *Psikoborneo*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4521>
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Busono, G. . (2016). Pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pt. persada sawit mas (psm) kecamatan pampang kabupaten ogan komering ilir. *Jurnal Um-*

- Palembang*, 1(1). <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/0>
- Christianto, G., & Surya, M. (2016). Pengaruh emotional exhaustion dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2786–2813. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/19794>
- Dewi, S., Siwabessy, L., & Setiawan, T. I. (2013). Profil burnout guru smp di kecamatan ciracas jakarta timur berdasarkan faktor demografi dan lingkungan kerja. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/INSIGHT.022.15>
- Gold, Y., & Roth, R. (2005). Teachers mananging stress and preventing burnout. In *Teachers mananging stress and preventing burnout*. The Falmer Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203209899>
- Indryan, N. K. G. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada perawat covid-19 di rsau dr. M. Salamun. In *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 310–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.1068>
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi pt. arwana anugrah keramik, tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1061–1072. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.9285>
- Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap rsu haji surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.93-102>
- Marisa, P. A. A., & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(1), 29–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Monika, S. (2013). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(1), 1123–1133. [https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-sintamonik-33180-14-unikom\\_s-l.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-sintamonik-33180-14-unikom_s-l.pdf)
- Mulyana, Y. (2020). Peran sumber daya manusia (sdm)/generasi muda dalam menyongsong revolusi industri 4.0. *Prismakom*, 16(1), 36–46. <https://jurnal.stieyasaanggana.ac.id/index.php/yasaanggana/article/view/41>
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo*, 6(1), 142–149. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4538>
- Pratiwi, R. A., Al Karimah, F., & Marpaung, S. T. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan perawat rumah sakit (sebuah kajian literatur). *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 1(1), 123–127. [https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/PROSIDING\\_SNST\\_FT/article/view/1859](https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/PROSIDING_SNST_FT/article/view/1859)
- Rahayu, T. (2017). Burnout dan Koping Stres Pada Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Berkebutuhan Khusus yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Psikoborneo*, 5(2), 290–300. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i2.4363>
- Rizka, Z. (2013). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1582>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Global (ed.); 7th ed.). Pearson Education Limited.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 125–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 8(2), 174–179. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4897>
- Salsabila, P. N. (2022). 24252/kah.v3i2a3 Salsabila, P. N. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan

- kerja: Studi pada karyawan pabrik keripik cap Lumba-lumba Turen [Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/39090/>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan kesejahteraan dosen terhadap kepuasan kerja dan burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919. <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/253/>
- Suryawan, K. D. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada tenaga kebersihan kota di dinas lingkungan hidup kabupaten ganyar tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20035>
- Wisnar, H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4789>
- Yulianto, H. (2020). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) versi bahasa Indonesia: studi validasi konstruk pada anggota Polisi. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>
- Yunus, J. B. M., & Mahajar, A. J. B. (2015). Work overload, role ambiguity and role boundary and its effect on burnout among nurses of public hospitals in malaysia. *International Journal of Research*, 2(10), 18–25. <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Overload-%2C-Role-Ambiguity-and-Role-Boundary-on-Yunus-Mahajar/946e0e44e50b4ac919ea5920827225e36844432b>