

JURNAL_SURYA_NOVITA_NEW.p df *by*

Submission date: 16-Sep-2022 11:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 1901057029

File name: JURNAL_SURYA_NOVITA_NEW.pdf (316.29K)

Word count: 4586

Character count: 30024

PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. HOMECARE MEDIS

Surya Novitas¹⁾, Detak Prapanca, SE.,MM.²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: Suryanovita2512@gmail.com, d.prapanca@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the partial and simultaneous effect of work fatigue, workload, and job satisfaction on work productivity of employees at CV. Medical Homecare. In the design section of this research, there is a type of research used, namely using quantitative research. This research is a non-experimental research. The population in this study was taken from all employees of CV. Medical Homecare, totaling 50 employees, according to the number of employees in the company. The sampling technique used is non-probability sampling, namely saturated sampling. The data analysis technique in this study used IBM SPSS 25.0 software. The results of this study prove that work fatigue has a significant negative effect on employee work productivity, workload has a significant negative effect on employee work productivity, job satisfaction has a significant positive effect on employee work productivity, and work fatigue, workload, and job satisfaction have a joint effect on employee productivity.*

Keywords: *Work Fatigue, Work Load, Job Satisfaction, Employee Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Homecare Medis. Pada bagian rancangan penelitian ini, terdapat jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen. Populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh karyawan CV. Homecare Medis yang berjumlah 50 karyawan yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* yakni *sampling* jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 25.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positive signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kelelahan Kerja, Beban kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

4
Surya Novita, Detak Prapanca, SE.,MM. (2022). PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. HOMECARE MEDIS

I. PENDAHULUAN

Manusia ialah sumber daya yang terpenting pada suatu usaha guna meraih keberhasilan. Sumber daya manusia berikut memberikan dukungan dengan karya, kreatifitas, bakat serta dorongan. Di masa seperti sekarang, banyak pihak menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (H. Tampubolon, 2016). Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Mengamati pentingnya manusia ketika meraih tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dibutuhkan terdapatnya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik, maka hal tersebut dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan dapat berguna untuk mencegah terjadinya kelelahan kerja serta beban kerja yang menyebabkan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan produktivitas yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan **6** gairahan kerja karyawan.

Kelelahan kerja merupakan sebuah mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari

setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan kerja merupakan salah satu dari gangguan kesehatan yang dialami oleh pekerja akibat dari pekerjaan yang dilakukan, kelelahan yang dialami karyawan pada CV. Homecare Medis yaitu, karena aktivitas kerja berulang yang memunculkan kurangnya energi yang tidak sesuai dengan yang dilakukan, sehingga mempercepat beberapa karyawan merasa lelah dan jenuh selain itu juga karena perawat harus menginap dan mengurus pasien Covid-19 yang mengakibatkan perawat harus melakukan swab antigen berulang dan PCR untuk memastikan bahwa karyawan tersebut tidak tertular covid-19. Adapun tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini tercapai apabila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja.

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Beban kerja merupakan satu di antara beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerja yakni suatu kumpulan ataupun beberapa aktivitas yang hendaknya dilakukan penyelesaiannya oleh sebuah unit organisasi pada jangkang waktu yang ditetapkan. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberi pada seorang pekerja mengakibatkan hasil yang diraih menjadi kurang maksimal sebab karyawan hanyalah memiliki waktu yang sedikit guna melakukan penyelesaian pada banyak tugas. Jika persoalan tersebut kerap terjadi, sehingga bisa memberikan dampak kepada produktivitas karyawan. Beban kerja yang terjadi pada karyawan CV. Home Care Medis yaitu, pada saat bekerja, karyawan harus menyusuri setiap rumah pasien untuk bisa mengecek kesehatan mereka. Berkaitan dengan beban kerja selama berlangsungnya pandemic Covid-19, isu kesehatan memiliki tekanan yang kuat dalam menghadapi gelombang pasien yang terjangkit virus. Keberadaan Covid-19 merupakan wabah yang belum diketahui secara konkret penyelesaiannya sehingga pihak rumah sakit memiliki beban terutama perawatnya. Sehingga memiliki resiko karyawan bisa tertular pula. Kendala lain yang dialami oleh beberapa karyawan yaitu kurang adanya transportasi yang diberikan dari kantor dan beberapa juga menggunakan kendaraan pribadi.

Selain kelelahan kerja dan beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Sunyoto (2012:210) menyatakan, kepuasan kerja (*job satisfaction*) yakni suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi kerja karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

CV. Homecare Medis merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam memberikan layanan kesehatan di rumah pasien. Dalam menjalankan usahanya, CV. Homecare Medis harus mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Oleh karena itu, CV. Homecare Medis dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tetapi menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV. Homecare Medis menurun dikarenakan adanya faktor Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan kurangnya Kepuasan Kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Untuk mengetahui CV. Homecare Medis telah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi. Oleh sebab itu, mengingat pentingnya kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka ketiga unsur tersebut perlu dikaji agar dapat meningkatkan nilai unggul dalam bersaing karena dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak yang baik juga dalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti memilih judul "Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis".

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen dengan bentuk penelitian pengaruh kelelahan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Lokasi penelitian adalah tempat yang akan menjadi sumber informasi dalam melengkapi penelitian ini. Lokasi penelitian bertempat di Perum Griya Masangan Asri Blok B3 No. 16 Masangan Wetan, Kec. Sukodono, Kab. Sidoarjo. Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, yakni pada bulan Oktober sampai Januari 2022. Populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh karyawan CV. Homecare Medis yang berjumlah 50 karyawan yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* yakni sampling jenuh. Pengambilan sampel pada CV. Homecare Medis disini mengambil sampling jenuh karena populasinya kurang dari seratus yakni 50 perawat,

dimana jumlah responden ini yang akan menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini ada 4 pengujian yaitu mulai dari pengujian normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh bahwa data yang menyebar didekat atau disekitar garis diagonal dimana data tersebut terdistribusi normal. Dan juga nilai *asym sig* sebesar $0,200 > 0,05$ dimana data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

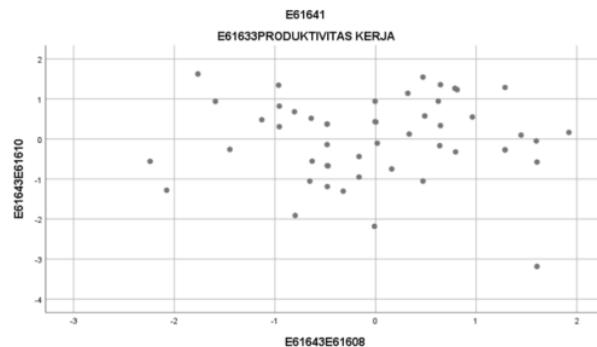
Diperoleh hasil bahwa pada nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel Kelelahan Kerja memiliki nilai $1,346 < 10$, untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai $3,727 < 10$, dan untuk variabel Kepuasan Kerj amiliki nilai $4,067 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai tolerance yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Diperoleh hasil bahwa hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 2,182. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi..

4. Uji Heterokedastisitas

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan cara melihat data gambar pada gambar *scatterplot* berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

B. Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.169	3.191	
Kelelahan Kerja	-.583	.155	.466
Beban Kerja	-.290	.176	.159
Kepuasan Kerja	.306	.165	.181

¹ Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Output Data SPSS 25

Pada tabel 1. di atas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 5,169 - 0,583 - 0,290 + 0,306$$

Sehingga dari hasil persamaan di atas dapat dirinci sebagai berikut:

- ¹ α = Konstanta = 5,169 Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 5,169 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 5,169.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = -0,583$. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kelelahan Kerja (X_1) yaitu $-0,583$ dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang bertolak belakang dengan variabel terikat. Jika Kelelahan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,583. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kelelahan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,583, dengan asumsi bahwa variabel Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap atau konstan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,290$. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kelelahan Kerja (X_2) yaitu $-0,290$ dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Beban Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kelelahan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,290. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,290, dengan asumsi bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap atau konstan.
- Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,306$. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) yaitu 0,306 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Kepuasan Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kelelahan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,306. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,306, dengan asumsi bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap atau konstan.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t (parsial)
Coefficients^a

Model	t	Significance
1 (Constant)	1.620	.112
Kelelahan Kerja	3.755	.000
Beban Kerja	4.771	.005
¹ Kepuasan Kerja	4.839	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output Data SPSS 25

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 4$ dan $df_2 = n - k$ ($50 - 4 = 46$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67866 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kelelahan Kerja

t_{hitung} sebesar 3,755 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,755 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kelelahan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Beban Kerja

t_{hitung} sebesar 4,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,771 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,005 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

c. Kepuasan Kerja

t_{hitung} sebesar 4,839 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,839 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	163.003	2	81.501	20.626	.000 ^b
	Residual	185.717	47	3.951		
	Total	348.720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja...

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut nilai F-statistic sebesar 20,626 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.000 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H4 semua variabel independen yaitu Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Pembahasan

1. H1: Kelelahan Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan menunjukkan bahwasanya pada CV. Homecare Medis semakin besarnya tingkat kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan pun ikut menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja ialah bagian dari permasalahan umum yang kerap dijumpai pada karyawan. Berdasarkan beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat memberikan pengaruh pada kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Kelelahan kerja timbul karena adanya porsi tugas yang tidak bisa diemban oleh karyawan. Dibutuhkan perhatian lebih oleh pihak MSDM untuk mempertimbangkan porsi yang tepat agar karyawan tidak merasakan kelelahan kerja dikarenakan terbukti mampu menurunkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini seiring dengan teori mengenai kelelahan kerja oleh Kartono (2017) yang menyatakan Kelelahan kerja dapat didefinisikan pula sebagai suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi, karena stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup tinggi. Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja, atau lebih tepatnya kelelahan yang dialami tenaga kerjadengan kinerja perusahaan. Jika tingkat produktivitas seorang tenaga kerjaterganggu dikarenakan adanya faktor kelelahan fisik maupun psikis, makaini akan berdampak juga pada perusahaan yang berupa penurunan produktivitas perusahaan (Budiono dkk, 2015). Jika diteliti dampak kelelahan terjadi pada suatu pekerjaan yang bebannya biasa-biasa saja, yaitu tidak terlalu ringan atau berat, produktivitasnya mulai menurun sesudah 4jam bekerja. Keadaan ini terutama sejalan dengan menurunnya kadar gula dalam darah (Suma'mur, 2019).

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan H, Tanjung & N. Y, Rachmalia (2019) dengan kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian oleh Dahlia, M. (2019) dengan kesimpulan variabel kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. H2: Beban Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan, penelitian berikut memperlihatkan bahwasanya beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengandung arti semakin baik beban kerja yang diberikan oleh perusahaan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan CV. Homecare Medis. Adanya pengaruh beban kerja terhadap produktivitas menandakan bahwa dalam bekerja, karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan perusahaan kepada mereka agar dapat menjadi acuan dalam meningkatkan produktivitasnya. Adanya beban kerja menjadikan karyawan memiliki tolok ukur dalam bekerja, merasa ada kekhawatiran apabila ada teguran dari pihak perusahaan dan timbul keinginan untuk mengatasinya.

Menurut Ahmad Hannani (2016) mengemukakan bahwasanya "beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja." Menurut Nova Ellyzar (2017) menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi."

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan Dani Praditya Setiawan (2016) dengan kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Kemudian penelitian oleh I. G. A. P., Dewi (2019) dengan kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah dibagikan, menunjukkan bahwa pada CV. Homecare Medis, kepuasan kerja menduduki tempat yang sangat penting dalam suatu proses kerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja, seseorang akan berusaha melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Seseorang akan lebih mencintai pekerjaan dan akan tetap berusaha mempertahankan pekerjaannya bila orang tersebut memperoleh kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya Kepuasan Kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan, begitu pun sebaliknya jika kepuasan tersebut kurang maka akan menurunkan Produktivitas Kerja Karyawan. Kepuasan kerja akan bertambah pula seiring dengan sebuah penghargaan yang diperoleh ketika seorang karyawan sudah melakukan pekerjaannya secara baik. Sehingga karyawan tersebut merasa bahwa kerja kerasnya mendapatkan umpan balik yang setimpal. Kepuasan Kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilaksanakan oleh D. M. Muayyad & A. I. O. Gawi (2017) dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kemudian penelitian oleh Adiwinata, I. (2014) yang menyimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

4. H4: Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Seluruh variabel bebas mampu memberikan pengaruh akan tetapi pengaruh negative diberikan oleh kelelahan dan beban kerja yang mampu menurunkan produktivitas kerja. Sedangkan kepuasan kerja sendiri mampu memberikan peningkatan pada produktivitas kerja.

Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sanggup dipikul oleh karyawan tersebut, kemudian karyawan tersebut mengalami kelelahan kerja dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut menurun maka akan menimbulkan penurunan pula pada produktivitas kerja. Maka dari itu ketiga factor tersebut harusnya

diperhatikan lebih baik oleh perusahaan agar tercipta produktivitas yang tinggi pada perusahaan yang bisa mendatangkan keuntungan yang maksimal.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan H, Tanjung & N. Y, Rachmalia (2019) dengan kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian oleh I. G. A. P., Dewi (2019) dengan kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Adiwinata, I. (2014) yang menyimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

IV. Kesimpulan

A. Kesimpulan

1. Kelelahan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
4. Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

B. Saran

Berdasar dari kesimpulan yang diperoleh, sehingga peneliti bisa memberi beberapa saran yakni:

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan berkaitan dengan kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan supaya kelelahan dan beban kerja tidak terjadi, sebaliknya terjadi kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan pula. Beberapa metode seperti pemberian reward berupa bonus ataupun gathering perusahaan diperlukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan.
2. Bagi bagian manajemen SDM pada perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi lebih mengenai hal yang menjadi masalah pada setiap karyawan agar kelelahan dan beban kerja tidak terjadi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan dengan penuh rasa hormat dan terima kasih kepada beberapa pihak yang telah memberikan dukungan, di antaranya yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Hidayatulloh, M.si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Wisnu Pangah Setiyono, SE., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Detak Prapanca, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan selaku Dosen Pembimbing.
4. Bapak/Ibu dosen serta staf lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang telah mendidik saya dan memberikan bantuan dukungan moral serta semangat.
6. Sahabat-Sahabatku yang juga senantiasa menjadi penyemangat, memberikan motivasi, serta dukungan penuh dalam melancarkan proses pembuatan proposal ini.

REFERENSI

- [1] Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- [2] Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.
- [3] Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02.
- [4] Artadi, Febri Furqon. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari.. Vol. 5. 374-378.
- [5] Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- [6] Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning

- [7] Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- [8] Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 5(1), 11-16.
- [9] Detak Prapanca, SE.,MM
- [10] Dewi, I. G. A. P. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction. Majalah Ilmiah Widyacakra, 1(02).
- [11] DR. Hotner Tampubolon, S. M. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.
- [12] E Wulanfitri, S Sumartik, L Indayani (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Lumina Packaging.
- [13] Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- [14] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [15] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [16] Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. Journal of Organizational Behaviour Management, 35 (1-2), 81-94.
- [17] Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [18] Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.
- [19] Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- [20] Herman Syah, Y. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Stres Kerja Staf Administrasi Kantor PT HM Sampoerna Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- [21] Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- [22] Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3 Jakarta: Erlangga.
- [23] Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4 Jakarta: Erlangga.
- [24] Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 9(1), 75-98.
- [25] Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- [26] Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37.
- [27] Prestawan, Anang. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjadengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Skripsi Yang Dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- [28] PUTRI, Y. Z. E. (2018). Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Putra Perkasa (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- [29] Rachman, Taufiq. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor: Ghalia Indonesia
- [30] RIZKY, M. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Pengguna Smartphone Oppo (Studi Kasus Siswa SMK Negeri 1 Palembang Kelas X) (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- [31] Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- [32] Robbins, Stephen (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [33] Rukhayati (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center', Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), pp. 98-104.
- [34] Sriyono, Prapanca, D., Budi, A.S. 2018. Analisis Return on Equity (ROE), Current Ration (CR), Net Profit Margins (NPM), dan Debt to Equity Ratio (DER) terhadap Earning Per Share (EPS). Jurnal Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Vol 4 No.2.
- [35] Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- [36] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [37] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- [38] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- [39] Suci Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses, Jakarta
- [40] Suma'mur, PK, 2014. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta :Gunung Agung.

-
- [41] Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019, May). Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah. In Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper (pp. 095-108).
- [42] Tarwaka. 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta : Harapan Press.
- Vera Firdaus dan Hisbiyatul Hasanah, Pengaruh in the Job Training dan off the Job Training Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PAUD. Fenomena, Jurnal Penelitian Islam.

JURNAL_SURYA_NOVITA_NEW.pdf

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	4%
2	Submitted to iGroup Student Paper	4%
3	acopen.umsida.ac.id Internet Source	3%
4	docplayer.info Internet Source	3%
5	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%
6	journal.stiem.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%