

# Pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Homecare medis

Surya Novitas\*, Detak Prapanca

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo, Jawa Timur, 61215 Indonesia

\*Penulis korespondensi, Surel: Suryanovita2512@gmail.com

Paper received: 2-1-2023; revised: 20-1-2023; accepted: 30-1-2023

## 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 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; workload; 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 *nonprobability 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

## 1. 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 [1]. 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 kegairahan 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 produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja [2].

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 [3].

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 jangka 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 [4] 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".

## 2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif [5]. 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)[6]. 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.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. 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:

##### 3.1.1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh bahwa data yang menyebar didekat atau disekitargaris diagonal dimana data tersebut terdistribusi normal. Dan juga nilai *asympt sig* sebesar  $0,200 > 0.05$  dimana data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

##### 3.1.2. Uji Multikolonieritas

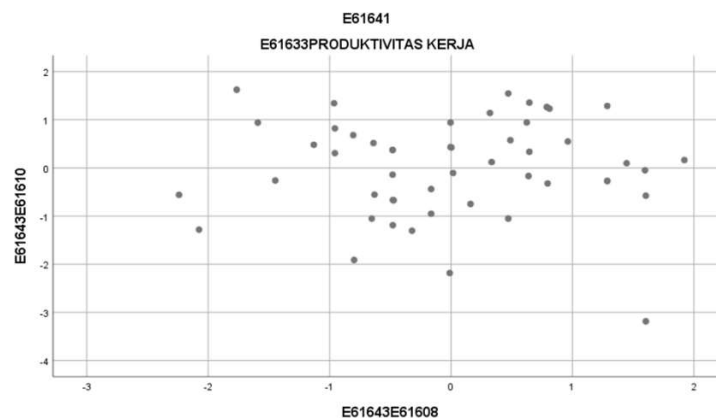
Diperoleh hasil bahwa pada nilai variance inflation factor (VIF) variabel Kelelahan Kerja memiliki nilai  $1,346 < 10$ , untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai  $3,727 < 10$ , dan untuk variabel Kepuasan Kerj amemiliki nilai  $4,067 < 10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dariangka 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 multikolinearitas dalam model regresi

##### 3.1.3. 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 penelitianini tidak terjadi autokorelasi.

##### 3.1.4. Uji Heterokedastisitas

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



Gambar 1. Hasil Uji Heterokesdastisitas

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

### 3.2. Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Output Data SPSS 25

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

$$Y = 5,169 - 0,583 X_1 - 0,290 X_2 + 0,306 X_3$$

Sehingga dari hasil persamaan di atas dapat dirinci sebagai berikut:

1.  $\alpha$  = Konstanta = 5,169 Konstanta ( $\alpha$ ) 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.
2. 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.
3. 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 berlawanan 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.

4. Koefisien regresi untuk X3= 0,306. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja(X3) yaitu 0,306 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika Kepuasan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,306. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,306, dengan asumsi bahwa variabel Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) tetap atau konstan

### 3.3. Uji Hipotesis

#### 3.1.1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t (parsial)

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Significance
1 (Constant)	1.620	.112
Kelelahan Kerja	3.755	.000
Beban Kerja	4.771	.005
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 ttabel sebesar 1,67866 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kelelahan Kerja  
Nilai thitung sebesar 3,755 sedangkan ttabel sebesar 1,67866. Maka thitung > ttabel ( $3,755 > 1,67866$ ) 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).
- 2) Beban Kerja  
Nilai thitung sebesar 4,771 sedangkan ttabel sebesar 1,67866. Maka thitung > ttabel ( $4,771 > 1,67866$ ) 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).
- 3) Kepuasan Kerja  
Nilai thitung sebesar 4,839 sedangkan ttabel sebesar 1,67866. Maka thitung > ttabel ( $4,839 > 1,67866$ ) 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)

### 3.1.2. Uji F

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Significance
1	Regression	163.003	2	81.5015	20.626
	Residual	185.717	47	3.951	.000 <sup>b</sup>
	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

## 3.4. Pembahasan

### 3.4.1. 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 kerjatimbul karena adanya porsi tugas yang tidak bisa diemban oleh karyawan. Dibutuhkan perhatian lebih oleh pihakMSDM 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 [7] 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 [8].

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan Tanjung & Rachmalia [9] dengan kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian oleh Dahlia [10] dengan kesimpulan variabel kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **3.4.2. 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 disebar, 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 [11] 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 [12] 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 [13] 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 [14] dengan kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **3.4.3. 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 disebar, 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 Muayyad & Gawi [15] dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kemudian penelitian oleh Adiwinata [16] yang menyimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

#### **3.4.4. 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 Tanjung & Rachmalia [9] dengan kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian oleh Dewi [14] dengan kesimpulan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Adiwinata [16] yang menyimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang

## **4. Simpulan**

Dari kesimpulan yang diperoleh, diketahui bahwa kelelahan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Secara bersama-sama, kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kondisi fisik dan kesehatan mental

karyawan untuk mencegah kelelahan dan beban kerja berlebih, serta meningkatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Pemberian reward berupa bonus atau acara gathering perusahaan bisa menjadi salah satu metode untuk memotivasi karyawan. Selain itu, manajemen SDM perlu melakukan evaluasi mendalam terkait masalah yang dihadapi setiap karyawan agar kelelahan dan beban kerja dapat diminimalisir.

### Ucapan Terima Kasih (Opsional)

Selama penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan. Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada Bapak Dr. Hidayatulloh, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; Bapak Wisnu Panggah Setiyono, SE., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; serta Bapak Detak Prapanca, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan Dosen Pembimbing. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penghargaan yang sebesar-besarnya juga ditujukan kepada kedua orang tua tercinta yang telah mendidik dan memberikan dukungan moral serta semangat, serta sahabat-sahabat yang selalu memberikan motivasi dan dukungan penuh dalam proses pembuatan proposal ini.

### Daftar Rujukan

- [1] D. H. Tampubolon, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. 2016.
- [2] M. Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- [3] Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH, 2019.
- [4] S. Danang, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015.
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT ALFABETA, 2019.
- [6] Sugiarto, Ekonomi Mikro Sebuah Kajian Komprehensif. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- [7] Kartono, Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Jogjakarta: Depublish, 2017.
- [8] P. K. Suma'mur, Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung, 2014.
- [9] H. Tanjung and N. Y. Rachmalia, "Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah," Pros. Semin. Nas. Call Pap., pp. 095-108, 2019.
- [10] M. Dahlia, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)," J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo, vol. Vol. 5(1), 2019.
- [11] A. Hannani, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit UmumWisata UTT Makasar," J. Mirai Manaj., vol. Vol. 01, N, 2016.
- [12] N. Ellyzar, M. Yunus, and Amri, "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban KerjaDan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh," J. Magister Manaj. Fak. Ekon. Bisnis Unsyiah, vol. Vol. 1, 37, 2017.
- [13] D. P. Setiawan, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia," Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- [14] I. G. A. P. Dewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction," Maj. Ilm. Widyacakra, vol. Vol. 1(02), 2019.

- [15] D. M. Muayyad and A. I. O. Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. Vol. 9(1), 2017.
- [16] I. Adiwinata, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang," *Agora*, vol. Vol. 2(1), 2014.