



PENGARUH KEJENUHAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. FVS ARTHADHARMA INDONESIA KOTA BANDUNG

Jimmy Rian Rinaldi Siregar¹, Arjuna Rizaldi²

¹Universitas Komputer Indonesia, Jimmyrian650@gmail.com

²Universitas Komputer Indonesia, arjuna@email.unikom.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Received:08-06-2024

Revised:29-06-2024

Accepted:30-06-2024

Keywords:

Work Saturation, Work Life, Job Satisfaction, PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung City

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work saturation and work life of employees at PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung City. and to determine the effect of work saturation and work life at PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung City on employee job satisfaction, either partially or concurrently. In this study, a quantitative technique is used with descriptive and verifiable methodologies. There were fifty responders in the research sample. Data collection techniques using questionnaires and interviews while data analysis techniques with multiple regression analysis. The results showed that work saturation and work life at PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung City.classified as good, employee job satisfaction at PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung City.generally categorized as good. The results of hypothesis testing show that Role Conflict and Role Ambiguity have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction both partially and Sim.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kejenuhan Kerja, Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kejenuhan kerja dan Kehidupan Kerja Karyawan Di PT. FVS Arthadharma Indonesia Bandung, Kota. dan untuk memahami pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap penilaian kinerja karyawan, baik secara bersamaan maupun tidak, pada PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Besar sampel penelitian ini adalah lima puluh responden. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan teknik analisis data dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan

bahwa variabel x dan variabel y di tempat penelitian tergolong baik. Secara parsial, variabel x mempengaruhi variabel y dengan signifikan dan kedua variabel x bersama-sama mempengaruhi variabel y secara simultan.

1. PENDAHULUAN

Kejenuhan kerja, kehidupan kerja, kepuasan kerja, PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kesuksesan bisnis karena tanpa karyawan yang profesional, bisnis tidak dapat menjalankan aktivitasnya seefisien mungkin (Rizaldi, 2021). Sumber daya manusia juga salah satu aset yang harus dijaga serta dipelihara, karena sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama untuk keberlangsungan PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung dalam menjalankan visi dan misi yang telah terbentuk. Sumber daya manusia harus dikendalikan dan diatur dengan baik, sehingga karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dibutuhkan manajemen yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana (Wulantika & Koswara, 2017). Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara maksimal dan berusaha untuk memenuhi kepuasan karyawannya agar para karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja (Muriawan, 2019).

Kemunculan kepuasan kerja dalam diri karyawan didasari pada penilaian situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan lebih produktif. Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Wulantika, 2017). Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan dapat memberikan perhatian yang serius dan benar maka akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan pihak perusahaan untuk memberikan kepuasan terhadap karyawannya adalah dengan memberikan perhatian kepada seluruh karyawannya sehingga meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan (Wulantika & Koswara, 2017).

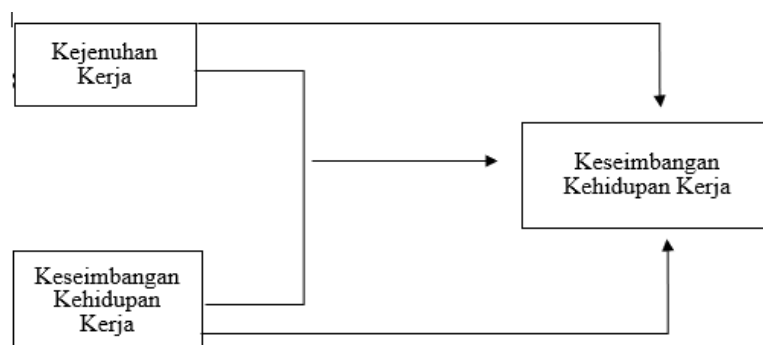
2. KAJIAN LITERATUR

Kejenuhan kerja, yaitu suatu keadaan seorang karyawan berupa terkurasnya sumber daya fisik, emosi, dan mental yang disebabkan karena pekerjaan yang berlebihan (Wardati, 2018). Orang yang mengalami kejenuhan kerja biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, sehingga menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan (Almaududi, 2019), sedangkan keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu proporsi yang seimbang antara waktu, emosi

dan sikap pada tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan seseorang di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi dan pengembangan diri (Riffay, 2019). Pendapat lain mengatakan keseimbangan kehidupan kerja berarti seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah, dan peran kehidupan lainnya (Karthik, 2013; Retnowati et al., 2022; Mardikaningsih & Arifin, 2022). Kepuasan kerja menurut pandangan Afandi (2018) adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga disebut sebagai seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Rahayu & Aprianti, 2020)

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, dengan memanfaatkan data primer dan orde kedua. Dengan 33 karyawan di PT. FVS Arthadharma, teknik preparasi sampelnya adalah menggunakan teknik random sampling dengan sampel sebanyak 33 partisipan pada karyawan PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.



Gambar 1. Model Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|--------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 45.250 | 2.760 | | 16.397 | 0.000 |
| Kejenuhan kerja | -0.453 | 0.100 | -0.518 | -4.538 | 0.000 |
| Keseimbangan | -0.322 | 0.115 | -0.318 | -2.790 | 0.008 |

Kehidupan kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai t hitung yang diperoleh Kejenuhan kerja adalah -4,538. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai dari t-tabel pada tabel t-distribusi. Dengan $\alpha = 0.05$, $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka nilai t tabel untuk pengujian dua bagian adalah ± 2.011 . Dari nilai diatas terlihat nilai t hitung sebesar -4,538 berada di luar nilai t tabel ($-2,011 \Rightarrow 2,011$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kejenuhan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung. Nilai t untuk ambiguitas peran yang diperoleh sebesar -2,790. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0.05$, $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka nilai t tabel untuk pengujian dua bagian adalah ± 2.011 . Dari nilai di atas terlihat nilai t hitung sebesar -2,790 berada di luar nilai t tabel ($-2,011 \Rightarrow 2,011$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ambiguitas peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-----------|
| 1 | Regression | 564.089 | 2 | 282.045 | 26.045 | .000 b |
| | Residual | 508.965 | 47 | 10.829 | | |
| | Total | 1073.055 | 49 | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 26,045 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, kemudian dari tabel distribusi F diperoleh nilai f tabel untuk $df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$ dan untuk $df_2 = n - k = 50 - 2 = 48$ maka f tabel (2 dan 48) bernilai 3,16 karena f hitung $>$ f tabel ($26,045 > 3,16$) dan sig ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kejenuhan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.

PEMBAHASAN

Kejenuhan kerja yang diukur menggunakan 3 indikator, yaitu Diferensiasi tugas, Mengesampingkan aturan, dan arahan yang tidak jelas. Persentase indikator tertinggi yaitu indikator Diferensiasi tugas, sedangkan indikator terendah berada pada indikator Arahan

yang tidak jelas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Kejenuhan kerja pada PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung termasuk kategori cukup baik.

Keseimbangan kehidupan kerja yang diukur menggunakan 2 indikator, yaitu wewenang dan tanggung jawab. Persentase indikator tertinggi yaitu indikator tanggung jawab, sedangkan indikator terendah berada pada indikator wewenang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung termasuk kategori cukup baik.

Kepuasan kerja yang diukur menggunakan 5 indikator, yaitu pekerjaan, Gaji, Promosi, pengawas, dan rekan kerja. Persentase indikator tertinggi yaitu Pengawas, sedangkan indikator terendah berada pada indikator. Berdasarkan hasil analisis deskriptif kepuasan kerja Kerja PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung termasuk kategori cukup baik.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung yang diperoleh Konflik Peran sebesar -4,538. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0.05$, $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka nilai t tabel untuk pengujian dua bagian adalah ± 2.011 . Dari nilai di atas terlihat nilai t hitung sebesar -4,538 berada di luar nilai t tabel ($-2,011 > -2,011$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti konflik peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh untuk ambiguitas peran adalah -2790. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0.05$, $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka nilai t tabel untuk pengujian dua bagian adalah ± 2.011 . Dari nilai di atas terlihat nilai t hitung sebesar -2,790 berada di luar nilai t tabel ($-2,011 > -2,011$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti ambiguitas peran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung. Pengujian hipotesis secara simultan antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung diperoleh nilai F sebesar 26,045 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, setelah itu dari tabel distribusi F diperoleh nilai f tabel memberikan $df_1 = K - 1 = 3 - 1$ diperoleh = 2 dan dengan $df_2 = n - k = 50 - 2 = 58$ maka f tabel (2 dan 58) mempunyai nilai 3,16 karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($26,045 > 3,16$) dan sig ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pegawai PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kejenuhan kerja dan Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hipotesis adanya pengaruh positif antara Kejenuhan kerja dan

keseimbangan kehidupan kerja secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung. Berdasarkan hasil yang dicapai, dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja karyawan yang baik secara maksimal berdasarkan penurunan atau kenaikan di PT. FVS Arthadharma Indonesia Kota Bandung.

REFERENSI

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)*, 9 (2), 89-98. DOI: <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2>
- Afandi, P., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193-201. DOI: <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. DOI: <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2019). Behavior in organization: Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice Hall
- Bintoro & Dayanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183-188. DOI: <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Ekpechi, S. C., & Igwe, A. (2023). Influence Work-life Balance On Employee Performance In Commercial Banks In Enugu State. *American Interdisciplinary Journal of Business and Economics (AIJBE)*, 10(4), 14-33. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10137856>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. In *International Journal of Physiology* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), 99-109. DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>
- Muriawan, R. S., & Sandewi, R. (2019). Pencapaian Kepuasan Kerja Melalui Penilaian Kinerja Karyawan Dan Efikasi Diri Pada Koperasi PT. Industri Telekomunikasi

- Indonesia Bandung. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)*, 8(2), 85-90. DOI: <https://doi.org/10.34010/jika.v8i2.1682>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40-49. DOI: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winarti, M. B. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis: Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit: Andi, Yogyakarta. ISBN: 978-623-01-0319-3.
- Narimawati, U., Dewi Anggadini, S., & Ismawati, L. (2016). *Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Genesis.
- Narimawati, U. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori, dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189. <https://www.ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/661>