

**PENGARUH KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PELINDO PETIKEMAS MAKASSAR**

Diajukan Oleh

Putri Maharani Dwi H

4519012157



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja karyawan
pada PT. Pelindo Petikemas Makassar

Nama Mahasiswa : Putri Maharani Dwi H

Nomor Stambuk : 4519012157

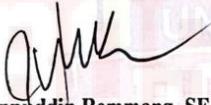
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasannuddin Remmang, SE., M.Si


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. Hj. Hermawati Abubakar, SE., MM
Tanggal Pengesahan.....


Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Maharani Dwi H

NIM : 4519012157

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja karyawan pada
PT. Pelindo Petikemas Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 02 Mei 2023



Putri Maharani Dwi H

Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja karyawan pada

PT. Pelindo Petikemas Makassar

Oleh

Putri Maharani Dwi H

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

Abstrak

Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar (Dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, SE. M.Si Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si)

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Pengumpulan data dengan kuisioner. Analisis data menggunakan deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kejenuhan kerja diukur dengan indikator pelaksanaan dan pemantauan kinerja karyawan dengan aspek keberlangsungan kerja. 2) Kinerja karyawan yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai berkategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab

Kata Kunci : Kejenuhan kerja, Kinerja karyawan

***Effect of job saturation on employee performance at
PT. Pelindo Container Makassar***

By

Putri Maharani Dwi H

faculty of Economics and Business

Makassar Bosowa University

Abstract

The influence of work saturation on employee performance at PT. Pelindo Container Makassar (Supervised by Dr. Hasanuddin Remmang, SE. M.Si Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si)

This type of research is quantitative research aiming to determine the effect of work saturation on employee performance at PT. Pelindo Container Makassar. The population and sample in this study amounted to 30 employees. Data collection by questionnaire. Data analysis used descriptive and simple linear regression analysis.

The results of the study show that: 1) work saturation is measured by implementing indicators and monitoring employee performance with work continuity aspects. 2) Employee performance as measured by indicators of work quality, work quantity, implementation of duties and responsibilities. Employee performance is in the good category with the most prominent aspect being responsibility

Keywords: job saturation, employee performance

PRAKATA

Bismillahirrahmanirahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja UMKM Makanan Kota Makassar”. Shalawat dan salam penulis tunjukkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si, SE.,M.Si dan Ibunda Indarayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Teman-teman angkatan Universitas Bosowa, terkhusus kelas Manajemen-A yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.

4. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 02 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penulisan	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Ruang Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	

A. Kerangka Teori	9
1. Sumber Daya Manusia	9
2. Kejenuhan Kerja.....	11
3. Kinerja Karyawan	18
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis.....	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Instrumen Penelitian.....	35
E. Variabel Penelitian.....	36
F. Jenis dan Sumber data	37
G. Teknik Pengumpulan Data	39
H. Teknik Analisis Data.....	40
I. Definisi Operasional.....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	45
B. Hasil Pengujian Hipotesis.....	48

C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya manusia yang lain ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang staf dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menegembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang

diketahui dan dikuasai dapat membantu staf untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada.

Pelatihan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. "Kinerja menurut *Handoko* dalam *Dewi* (2014, hal. 53) Kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo Petikemas makassar. PT Pelindo Petikemas Makassar adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelabuhan. Dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan adanya pelatihan dan motivasi kepada karyawan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan

perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan kurang mempunyai tanggung jawab dengan penuh karena banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pemimpin perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu bercerita dan bercanda.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja

merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal memiliki prestasi yang baik di karenakan adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja.

Tabel 1.1

**JUMLAH KARYAWAN PADA KANTOR PT PELINDO TERMINAL
PETIKEMAS MAKASSAR NEWPORT (MNP)**

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki – Laki	36
2.	Perempuan	6
Total		42

Sumber : PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort 2023

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang masih belum optimal, dilihat dari kurangnya tanggung jawab yang penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam mengentri data seperti menginput data karyawan yang mengajukan kenaikan pangkat.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Petikemas Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kelelahan emosi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar?
2. Apakah depersonalisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar?
3. Apakah penurunan prestasi pribadi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan emosi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh depersonalisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi pribadi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelindo Petikemas Makassar

D. Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai Pengembangan potensi sumber daya manusia pada PT. Pelindo Petikemas Makassar

b) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program Pengembangan sumber daya manusia pada PT. Pelindo Petikemas Makassar

c) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengembangan Sumber daya manusia Pada PT Pelindo Petikemas Makassar.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Pelindo Petikemas Makassar yang berlokasi Jl. Jl. Nusantara No.329, Butung, Kec. Wajo, Kota Makassar,

Sulawesi Selatan 90164, Indonesia yang yang menjadi objek penelitian adalah kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar, dengan mengukur lima dimensi kejenuhan menurut Parasuraman dalam Lupiyoadi (2011:182), yaitu bentuk fisik (Tangible), Kehandalan (Reliability), Ketanggapan (Responsiveness), Jaminan/Kepastian (Assurance), dan Empati (Emphaty).

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan disistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama, akan di dahului dengan halaman sampul, halaman judul, halaman persetujuan halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian , halaman daftar gambar dan tabel. halaman kata pengantar, halaman daftar isi,halaman daftar tabel, halaman daftar gambar dan abstrak.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian tentang tinjauan pustaka terdahulu dan kerangka teori relevan dan terkait dengan tema skripsi.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan; jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan subyek penelitian, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan variabel penelitian, triangulasi data serta analisis data yang digunakan.

Pada bab keempat atau hasil dan pembahasan tentang gambaran umum dalam pelaksanaan dan efektivitas pembinaan akhlak dalam system yang menjelaskan sejarah singkat, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan sarana dan prasarana hasil penelitian; klasifikasi bahasan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau focus penelitian serta pembahasan.

Pada bab kelima atau penutup berisi kesimpulan, saran – saran atau rekomendasi. Kemudian pada bagian akhir berisi daftar Pustaka serta lampiran – lampiran, instrumen pengumpulan data, dokumen, surat perizinan, dan surat keterangan telah melakukan penelitian dari perusahaan tempat meneliti..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber daya Manusia

Menurut *Garry Dessler* yang dikutip oleh Dhoni Kurniawati manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efesien, dengan menjalankan tugas secara efisien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.

(Sukmawati Marjuni, 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga merupakan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun obyeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dari beberapa pengertian di atas dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

2. Tugas Manajemen Sumber daya Manusia

Perusahaan yang mengalami peningkatan kinerjanya merupakan usaha dari seorang manajer di bagian SDM, adapun sebutan untuk manajer sumber daya manusia ini yaitu Human Resource Development (HRD). Tujuan dari HRD yaitu meningkatkan kinerja individu sehingga memberikan kontribusi langsung ke tujuan kinerja organisasi di perusahaan. Adapun tugas seorang manajer SDM yaitu :

- a) Melakukan seleksi dan persiapan tenaga kerja
- b) Pengembangan dan evaluasi tenaga kerja
- c) Memberikan kompensasi dan proteksi tenaga kerja
- d) Hubungan antar management dan karyawan

e) Pelatihan/ training

f) Penilaian kerja

3. Fungsi Sumber daya Manusia

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan seefektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya.

Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 4 fungsi utama, yaitu :

a) Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.

b) Penempatan staf yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia

c) Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan menilai

rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan kan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

d) Perbaiki kualitas kerja dan lingkungan kerja

2. Kejenuhan Kerja

1. Pengertian Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja merupakan sesuatu hal yang sering dialami dalam setiap pekerjaan. Kejenuhan menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2015 dalam Maharani, 2017).

Keadaan jenuh seringkali ditandai dengan pikiran yang menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan emosional, kemudian mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut mengalami penurunan.

Nugroho, dkk (2016) menjelaskan bahwa kejenuhan merupakan sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kejenuhan yang luar biasa secara fisik mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Kelahiran konsep kejenuhan seperti dikenal saat ini dimulai pada tahun 1970-an. Kejenuhan yang mempunyai arti seperti menggugah kekuatan untuk menangkap kenyataan psikologis pengalaman seseorang di tempat kerja yang terjadi pada 1970-an. Asal-usul penggunaan nama ini cenderung tidak pasti, nampaknya berasal dari kasus narkoba, dimana “*kejenuhan*” disebut efek fisik dari penyalahgunaan narkoba kronis.

Menurut Maslach dalam Maharani (2013) kejenuhan memiliki tiga dimensi yaitu kejenuhan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

2. Indikator Kejenuhan kerja

Indikator kejenuhan kerja menurut *Ivancevich, et al* (2007:73) adalah sebagai berikut;

- 1) Kelelahan emosi,
- 2) Depersonalisasi,
- 3) Pencapaian yang menurun,
- 4) Penurunan prestasi pribadi, dan
- 5) Perubahan kepribadian.

Selain itu, Berikut adalah penjelasan mengenai tiga dimensi kejenuhan menurut Maslach dalam Maharani (2013).

- a) Kelelahan Emosi (*Emotional Exhaustion*)

suatu dimensi dari kondisi kejenuhan yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.

b) *Depersonalisasi (Depersonalization)*

merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kerja diri sendiri.

c) *Penurunan Prestasi Pribadi (Reduced Personal Accomplishment)*

merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek Kejenuhan terbagi menjadi *emotional exhaustion* misalnya tidak dapat menuntaskan pekerjaannya.

Depersonalization, seperti dapat memperhatikan kepentingan orang lain dan *reduced personal accomplishment* yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karyanya sendiri. Ketiga aspek ini akan digunakan untuk menyusun skala dalam mengungkap kejenuhan.

Menurut *More* (2016) dalam Maharani (2017) Kejenuhan berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak kejenuhan, pada individu terlihat dari adanya gangguan fisik maupun psikologis.

Dampak kejenuhan yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, kejenuhan juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Ketika mereka mengalami kejenuhan, *Freudenberger dan Richelson* (1993) dalam *Trisnawaty* (2017) mengidentifikasi sebagai berikut:

- a) Kelelahan
- b) Lari dari kenyataan
- c) Kebosanan
- d) Tidak sabar dan mudah tersinggung
- e) Disorientasi

3. Faktor Kejenuhan Kerja

Menurut Pines dan Aronson (2017) terdapat faktor yang saling berinteraksi dalam menimbulkan kejenuhan, yaitu faktor lingkungan kerja dan individu.

a) Faktor lingkungan kerja

Meliputi hak otonomi pada profesinya, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidak jelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan adanya pemicu stres dilingkungan fisik tempat kerja.

Ivancevich dalam kelebihan beban kerja terdiri dari dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan kualitatif muncul ketika seseorang merasa kurang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bahwa standar kinerja terlalu ditetapkan. Kelebihan kuantitatif dihasilkan dari terlalu banyaknya hal yang harus dilakukan atau tidak terdapat cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Faktor Individual

Meliputi dengan idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, singlemindedness dan faktor demografi serta gender, usia dan pekerjaan. Menurut Baron dan Greenberg membagi faktor yang mempengaruhi kejenuhan ada dua, yaitu :

1) Faktor Eksternal

Berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

2) Faktor Internal

Kondisi yang berasal dari dalam diri individu, meliputi : jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja

dan karakteristik keperibadian serta penanggulangan terhadap stres (*coping with stress*). Smet menyatakan bahwa salah satu pola keperibadian yang dianggap dapat menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian hidup yang penuh stres adalah *hardiness*.

4. Karakteristik Kejenuhan

Maslach mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi kejenuhan, yaitu:

a) Kelelahan emosional

Mengacu pada perasaan emosional berlebihan dan kelelahan ditempat kerja yang di tandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan dan merasa terjebak, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Ketika mengalami kelelahan, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasinya.

b) Depersonalisasi

Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (*cynicism*) mengacu pada tanggapan negatif, sinis atau berlebihan terpisah dengan orang lain ditempat kerja (juga disebut sinismedan pelepasan) dapat terlihat dengan

menjauhnya individu dari lingkungan sosial, bersikap apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang yang berada disekitarnya. Hal ini diakibatkan adanya ketidak seimbangan lingkungan kerja, kurangnya kesempatan didalam bekerja, kurangnya diperhatikan kesejahteraan dan banyaknya tuntutan pekerjaan.

c) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

Yakni individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, mengacu pada kehilangan eisiensi dan produktifitas ditempat kerja (juga disebut hilangnya khasiat profesional). Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan dan itu maka mereka akan aman terhindari dan ketidakpastian dalam pekerjaan

3. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau

penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan

rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2017, P.10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

3. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2018) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

a) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

b) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik

c) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar

yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempesingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

d) Tingkat Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

e) Kerja sama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2017: p. 67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta

produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan
- c) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

5. Pengukuran kinerja

Menurut Sutrisno (2019), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- c) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

6. Indikator Kinerja karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (2015):

- a) Kemampuan teknis
 - 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.

- 2) Kemampuan menggunakan metode.
- 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
- 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
- 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis

- 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.

b) Kemampuan Konseptual

- 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
- 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan

c) Kemampuan hubungan interpersonal

- 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 2) memotivasi karyawan.
- 3) melakukan negosiasi.
- 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

B. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado (Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong 2017)	Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Menggunakan metode simple random sampling. Metode analisis data yang	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh

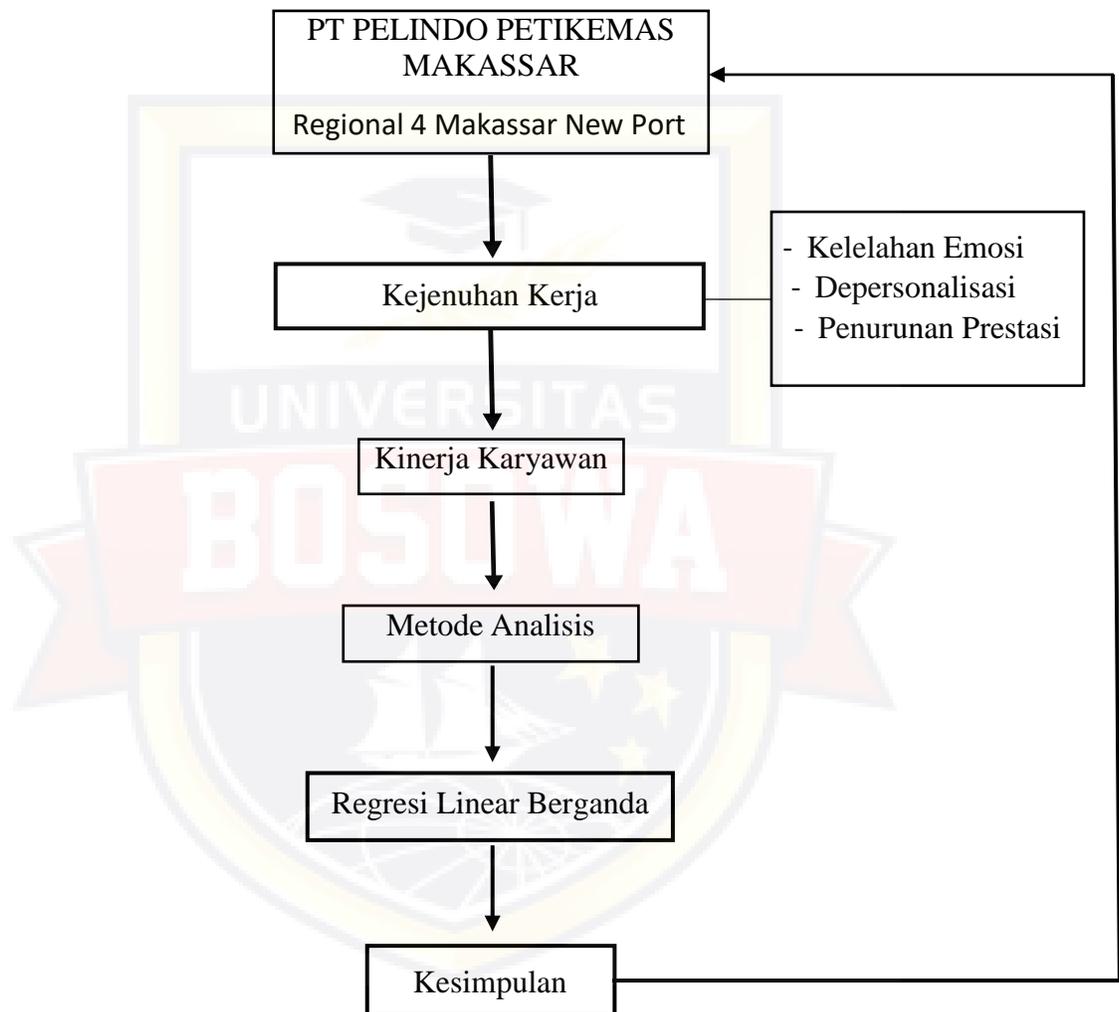
	<p>Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah 2019)</p>	<p>digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	Effect Of Work	Melakukan penelitian	1) Lingkungan

	<p>Environment And Motivation On Workload And Its Implications On Employee Performance Pt. PIn (Persero) Up3 Kebon Jeruk (Sahat Parulian, Ahmad Hidayat Sutawijaya2020)</p>	<p>deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (software SmartPls 3.0) dan matriks korelasi antar dimensi (software SmartPls 3.0)</p>	<p>Kerja dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>
--	---	---	---

C. Kerangka Pikir

GAMBAR 2.1

KERANGKA PIKIR



D. Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kejenuhan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Pelindo petikemas Makassar maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Diduga bahwa kelelahan emosi dalam Kejenuhan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar
- 2) Diduga bahwa Depersonalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar
- 3) Diduga bahwa Penurunan Prestasi pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Jenis data

a) Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif, kalimat, dan gambar.

b) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang di hasilkan dan diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat membantu memberi keterangan atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan. Dalam hal ini data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari literature-literatur

dan berbagai macam sumber data lainnya seperti: buku-buku yang relevan, jurnal, dan internet.

Dalam hal ini, penelitian menggunakan sumber data sekunder yaitu dokumen PT. Pelindo Petikemas Makassar berupa dokumen tentang personalia dan dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian seperti buku dari Malayu S.P Hasibuan, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Bumi Aksara tahun 2017, buku dari Veithzal Rivai, Diterbitkan oleh PT Raja Grafindo Persada, tahun 2014 dan jurnal dari Ali Hardana judul Sumber Daya Manusia Insani yang diterbitkan oleh IAIN Padangsidimpuan 2005 vol 3 no 1 dan jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Pelindo Petikemas Makassar yang berlokasi Jl. Jl. Nusantara No.329, Butung, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164,.

Pelaksanaan penelitian ini berkisar selama kurang lebih dua bulan. Waktu penelitian ini adalah bulan juni 2023 – Agustus 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2004:p. 72) mengemukakan bahwa : “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, penulis menentukan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Pelindo Petikemas Makassar yaitu berjumlah 42 orang karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2012:145), menyatakan bahwa : “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representativ (mewakili)”. Sugiyono (2012:146) menyatakan bahwa teknik sampel yaitu :“Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya Probability Sampling dan NonProbability Sampling.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Sugiyono (2012:150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel di atas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

Sampel yang diambil oleh peneliti adalah 42 karyawan. Maka yang dijadikan sampel adalah sebesar populasinya.

D. Instrumen Penelitian

Moleong (2000:p.19) mengatakan bahwa dalam pengumpulan data, pencari tahu (peneliti) alamiah lebih banyak bergantung pada dirinya sendiri sebagai alat. Hal itu, katanya, mungkin disebabkan oleh sukarnya mengkhususkan secara tepat apa yang akan diteliti. Sejalan dengan itu, Nasution (1996:p. 55) mengatakan, “Manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif dipandang lebih serasi.”

Pada penelitian ini, penulis berperan sebagai instrument utama dalam menjanging data dan informasi yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan pedoman wawancara, *tape recorder*, kamera, dan lainnya. Untuk melengkapi instrumen yang digunakan, dibuat pula catatan lapangan, yaitu catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan selama berlangsungnya pengumpulan dan refleksi data (Bogdan dan Biklen, tt:107).

Menurut Nasution (2000:p.114) “Wawancara merupakan alat yang ampuh untuk mengungkapkan kenyataan hidup dan apa yang dipikirkan atau yang dirasakan orang tentang berbagai aspek kehidupan.” Melalui tanya jawab, kita dapat memasuki alam pikiran orang lain sehingga diperoleh gambaran tentang dunia mereka. Wawancara dapat berfungsi deskriptif, yaitu

melukiskan dunia kenyataan seperti dialami oleh orang lain. Wawancara menurut Guba & Lincoln (Moleong, 2000:p.137) terdiri atas empat macam, yaitu

- a. wawancara oleh tim atau panel
- b. wawancara tertutup dan wawancara terbuka,
- c. wawancara riwayat lisan
- d. wawancara terstruktur dan tak terstruktur

Dalam penelitian ini, akan digunakan wawancara terstruktur, yaitu dengan menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Pedoman wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang kinerja karyawan di kantor PT. Pelindo Petikemas Makassar yang berlokasi Jl. Nusantara No.329, Butung, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164.

Untuk pemerolehan data yang diperlukan, dilakukan metode wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja karyawan, dan tentang keberlakuan nilai produktivitas karyawan.

Tape recorder digunakan untuk merekam kepuasan nasabah terhadap kinerja karyawan yang dituturkan oleh penutur dan merekam pembicaraan saat mengadakan wawancara.

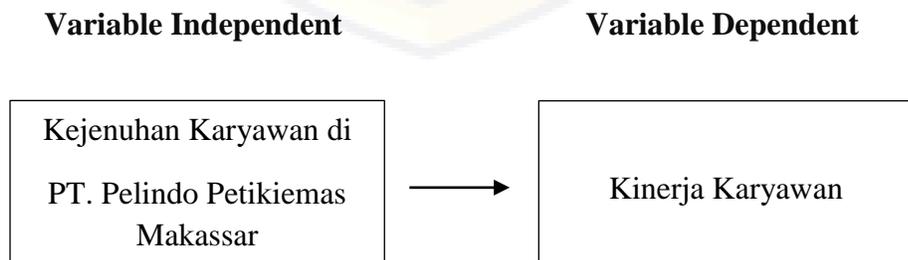
Kamera digunakan untuk mendokumentasikan peristiwa-peristiwa atau hal-hal yang dianggap mendukung serta mendapatkan kejelasan tentang

data tertentu dalam penelitian, sementara catatan lapangan digunakan untuk mencatat hal-hal yang dianggap perlu dan mendukung penelitian.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (independent variable) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59).



F. Jenis dan sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan kualitas dari suatu objek atau fenomena. Karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif, kalimat, dan gambar.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*).

b. Data sekunder

Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurna; penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan data

Menurut sugiyono (2018:p.224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari angket atau kuesioner, wawancara, studi dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Dalam menghimpun data sebagai dasar dalam melakukan penelitian, maka digunakan teknik pengempulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

H. Teknik Analisis data

1. Analisis Deskriptif

Metode pengujian analisis deskriptif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada.

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009).

- a. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*. Jika total *pearson correlation* $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total *pearson correlation* $\geq 0,5$ maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

- b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan realibel.

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *Cronbach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kelelahan Emosi

X2 = Depersonalisasi

X3 = Penurunan Prestasi

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

e = Error term

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah:

1. Kejenuhan Kerja

Secara umum keselamatan dan kesehatan ialah proses pemenuhan perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan. Sedangkan, pengertian pelayanan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, pelayanan ialah menolong menyediakan segala apa yang diharapkan orang lain mirip tamu atau pembeli.

Menurut Kotler (1994), pelayanan ialah acara atau hasil yang sanggup ditawarkan oleh sebuah forum kepada pihak lain yang biasanya tidak kasat mata, dan balasannya tidak sanggup dimiliki oleh pihak lain tersebut. Hadipranata (1980) beropini bahwa, pelayanan ialah acara pelengkap di luar kiprah pokok (*job description*) yang diberikan kepada konsumen-pelanggan, nasabah, dan sebagainya serta dirasakan baik sebagai penghargaan maupun penghormatan.

Sedangkan definisi pelayanan berdasarkan Gronroos ialah suatu acara atau serangkaian acara yang bersifat tidak kasat mata yang terjadi sebagai akhir adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksud untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.

Apabila kinerja pegawai telah tersusun dengan baik, maka manajemen pelayanan akan mulai tersistematis

2. Kinerja karyawan

Seperti yang sudah kita ketahui bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

J. Jadwal Penelitian

No	Rencana kegiatan	Bulan ke -															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
	1. Observasi	■															
	2. Identifikasi masalah		■														
	3. Pengajuan judul			■													
	4. Seminar judul				■												
2	Pelaksanaan				■												
	1. Pengajuan izin penelitian				■												
	2. Penyusunan proposal					■											
	3. Konsultasi bab I-III						■										
	4. Seminar proposal							■									
3	Penyusunan laporan							■									
	1. Pengumpulan data penelitian								■								
	2. Pengolahan data									■							
	3. Penulisan laporan										■						
	4. Konsultasi bab IV-V											■					
	5. Ujian skripsi												■				

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Pendirian PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) tidak terlepas dengan sejarah mengenai kebijakan sistem pengelolaan pelabuhan laut di Indonesia. Sebelum tahun 1983 pengelolaan pelabuhan laut yang diusahakan dilaksanakan oleh 8 Badan Usaha berbentuk Perusahaan Negara yaitu PN. Pelabuhan I – VIII. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

a) Terminal Petikemas Makassar

Setelah melalui proses persiapan awal dan pelaksanaan pembangunan yang menelan dana dan waktu yang relatif besar dan cukup lama, akhirnya pada tanggal 28 Juli 2001, Presiden RI ke-5, Megawati Soekarno meresmikan pengoperasian Terminal Petikemas Makassar (TPM).

Kebijakan pembangunan TPM, waktu itu dilandasi dasar pemikiran bahwa pelayanan petikemas merupakan tuntutan kebutuhan bisnis global. Ke depan, akan terjadi perubahan yang sangat signifikan dalam pola angkutan barang. Asal kecenderungan perubahan dari sistem konvensional berupa kemasan general cargo atau barang lepasan, ke arah penggunaan petikemas. Karena dengan petikemas, diakui banyak kelebihan, diantaranya bongkar muat barang dapat dilaksanakan dengan cepat, aman dan selamat hingga ke tujuan. Di samping itu pengalaman dari tahun ke tahun, arus petikemas di Pelabuhan Makassar selalu mengalami kecenderungan meningkat.

Keberanian Direksi dan jajarannya waktu itu yang digawangi oleh Dirut Sumardi perlu diacungi jempol. Disela-sela kondisi keuangan Pelindo IV, dimana masih banyak cabang-cabangnya yang merugi, resesi dunia, padatnya pemukiman dan penduduk di sekitar lokasi sasaran akhir, Perseroan menerima tantangan pembangunan TPM berfasilitas modern dengan dana 381 M lebih (vide Pelabuhan 4, edisi 93, hal 4). Dana itu sebagian besar merupakan pinjaman dari luar negeri, Pelindo IV memanggul konsekuensi harus membayar cicilan pokok plus bunga yang tidak sedikit.

Dalam pelayanan petikemas Dirut Djarwo Surjanto telah menyatakan sebagai terminal terbaik dalam levelnya sebagai pelayan petikemas. Ini mengandung arti bahwa dibanding rekan sejawatnya yang ada di Jakarta, Surabaya ataupun di Belawan, TPM masih unggul dalam pelayanan petikemas

b. Sifat Pengelolaan Operasional

- a) Sifat kegiatan yang dilakukan perusahaan pelabuhan adalah bidang jasa kepelabuhan dan usaha lainnya yang terkait dengan bidang kepelabuhan.
- b) Dalam mendukung pembiayaan kegiatan jasa kepelabuhan perusahaan pelabuhan dapat:
 - 1) Menerima pembayaran atas jasa kapal, barang, pengusaha alat, terminal, dermaga khusus, dan hasil usaha lainnya.
 - 2) Menerima bantuan/hibah atau subsidi yang berasal dari pemerintah maupun pihak lain berupa uang ataupun barang.
 - 3) Menerima hasil kerja sama usaha dengan pihak lain yang terkait.
- c) Dalam rangka pengembangan usaha, perusahaan pelabuhan dapat:

- 1)) Menerima pinjaman dari bank, lembaga keuangan lain atau pinjaman dari luar negeri berdasarkan persetujuan pemilik atau pemerintah.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT Pelindo petikemas Makassar. dari 42 karyawan diambil kisaran 30 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Makassar. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 10 maret 2023 guna memperoleh gambaran tentang kejenuhan kerja dan Kinerja karyawan berdasarkan jawaban dari 30 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir .

a) Presentase Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar., maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Presentase Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase %
1	20 – 30	11	36 %
2	31 - 40	17	56 %
3	41 - 46	2	8 %
Total		30	100 %

Sumber: data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang terdapat 11 orang (36%) berusia 20-30 tahun, 17 orang (56%), berusia 31-40 tahun, 2 orang (8%), berusia berusia 41-46 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 20-30 tahun atau sebesar 36%.

b) Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar., maka diperoleh data tentang Jenis Kelamin responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Presentase responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Laki - laki	24	68 %
2	Perempuan	6	32 %
Total		30	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 24 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 6 orang atau sebesar 32 %

c) Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir\

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar, maka diperoleh data tentang Pendidikan responden seperti tabel berikut:

Tabel 4.3

Presentase responden berdasarkan Pendidikan

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Strata 1	19	52 %
2	Diploma	9	31 %
3	SMA	2	17 %
Total		30	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 frequency pendidikan diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Tingkat Pendidikan sma dalam penelitian ini sebanyak 2 orang atau sebesar 17%, tingkat Pendidikan diploma sebanyak 9 orang 31% sedangkan penddikan strata 1 sebanyak 19 orang atau sebesar 52 %

2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT. Pelindo Petikemas Makassar.

a) Kinerja Karyawan (X)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kejenuhan Kerjayang dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menyapa nasabah dengan penuh senyuman	6	15	5	4	0
2	Karyawan selalu mengarahkan nasabah	10	7	7	5	1
3	Karyawan bekerja dalam waktu yang telah ditentukan	5	9	10	5	1
4	Karyawan bekerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman.	5	10	7	7	1
5	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.	5	10	7	7	1

Pada tabel 4.4 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) Pernyataan pertama karyawan menyapa nasabah dengan penuh senyuman dan yang memilih SS = 6 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

2) Pernyataan kedua Karyawan selalu mengarahkan nasabah dalam setiap pekerjaan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 7 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

3) Pernyataan ketiga Karyawan bekerja dalam waktu yang telah ditentukan dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

4) Pernyataan keempat Karyawan bekerja dengan kondisi yang aman, bersih dan nyaman. yang memilih SS = 5 orang, dan yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 1 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.

5) Pernyataan kelima ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang di butuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang

3. Uji validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan

a) Uji Validitas Variabel Kejenuhan Kerja (X1)

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Manajemen pelayanan

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kejenuhan Kerja (X1)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kejenuhan kerja.

b) Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai Kerja (Y)	1	0,619	0,30	Valid
	2	0,890	0,30	Valid
	3	0,745	0,30	Valid
	4	0,606	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,606 dan nilai tertinggi 0,852. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kinerja Karyawan.

b. Reabilitas

Hasil output SPSS analisis uji Reabilitas/validasi untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar. dapat dilihat pada tabel berikut:

- a) Uji Uji realibilitas variabel Kejenuhan Kerja

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Pelayanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,871	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X1 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,871 Nilai ini lebih besar dari $> 0,70$ artinya indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

4. Analisis regresi linear berganda

Hasil output untuk pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

ini:

Tabel 4.8

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Kejenuhan Kerja	,162	,062	,156	2,603	,016

Sumber: Data diolah manggunakan SPSS 23

Bedasarkan Tabel 4.8 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh Manajemen Pelayanan terhadap kinerja Pegawai pada karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar.

$$Y = 0,241 X + 0,162X + 0,221 + 0,746X$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear bergada yang dihasilakn sebagai berikut:

- a) Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh kejenuhan kerja, maka kinerja karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar. 0,241 atau 24,1%.
- b) Nilai koefisien regresi berganda kejenuhan kerja PT. Pelindo Petikemas Makassar. adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kejenuhan kerja PT. Pelindo Petikemas Makassar. maka kinerja karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar. meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kejenuhan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) pada PT Pelindo Petikemas Makassar.

Tabel 4.9

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702				

		24			
--	--	----	--	--	--

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Pengujian hipotesis dengan uji f seperti dalam tabel 4.9 ANOVA. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (kejenuhan kerja) s mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai f_{tabel} 19,00. Nilai f_{hitung} dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} ($181,224 \geq 19,00$) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ ($0,00 \leq 0,05$). Maka kesimpulan adalah menerima H_1 dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian kejenuhan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada keryawan PT. Pelindo Petikemas Makassar. dengan kata lain hipotesis yang diajukan diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
--------------	----------	-----------------	-------------------	--------------------------

			Square	Estimate
1	,971 ^a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), kejenuhan kerja

Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah pengaruh kejenuhan kerja sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap kinerja karyawan yang dari hasil olah data koefisien ada PT. Pelindo Petikemas Makassar. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

C. Pembahasan hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kejenuhan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Pelindo Petikemas Makassar.

1. Pengaruh Kejenuhan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Pelindo Petikemas Makassar.

Kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar. ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan *t*-hitung yang lebih besar dari pada *t* tabel ($2,603 > 1,711$). Kejenuhan kerja sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka

pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan Kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Petikemas Makassar. ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,13 ($0,13 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan *t*hitung yang lebih besar dari pada *f* tabel ($2,132 > 1,711$).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dibahas mengenai pengaruh Kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Petikemas Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. kejenuhan kerja yang diukur dengan indikator perencanaan kinerja, pembinaan kinerja, pelaksanaan pemantauan kinerja dan penilaian kinerja. Manajemen pelayanan berkategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah penilaian kinerja.

2. Kinerja karyawan yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai berkategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab.

3. kejenuhan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Petikemas Makassar. Dengan demikian, semakin tinggi manajemen pelayanan yang diberikan PT Pelindo Petikemas Makassar maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya

B. Saran

Saran-saran diajukan dalam rangka meningkatkan manajemen pelayanan PT Pelindo Petikemas Makassar sebagai berikut

1. Untuk mengoptimalkan kejenuhan kerja perlu adanya prosedur/tatacara pelayanan diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit dan mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh PT Pelindo Petikemas Makassar.

2. Memberikan fasilitas lebih lengkap mengenai sarana prasarana kepada pegawai dalam manajemen pelayanan PT Pelindo Petikemas Makassar

3. Penelitian ini hanya difokuskan kepada manajemen pelayanan pegawai yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, dengan demikian diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk mengkaji dimensi manajemen pelayanan berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan perencanaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung* : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dr. Sukmawati Marjuni, S.E, M.Si, 2015. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar* : SAH Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan. Bandung*: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta* : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3*. Penerbit Erlangga.

- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.*
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.*
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju.*
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. 2019. *Budaya Organisasi. Jakarta : Prenada Media.*
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Salmah Pattisahusiwa. 2013. *Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja pegawai pada organisasi di lingkungan pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, Jurnal Manajemen Vol: 10 No. 1. Pp. 57- 65.*
- Shinta Tanumiharjo, Abdul Hakim dan Irwan Noor, 2013. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretarian Daerah)*