

**PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KEJENUHAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. VARTA
MICROBATTERY INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH :

DIRA LUSIANA BAKRI

(1810011211159)

Pembimbing : Surya Dharma, S.E., M.Si

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan:

Nama : Dira Lusiana Bakri
NPM : 1810011211159
Program Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Kerja Pada Karyawan di PT. Varta Microbattery Indonesia

Telah disetujui skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada (Jumat, 11 November 2022).

Pembimbing

Surya Dharma, S.E., M.Si

Disetujui oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dr. Erni Febrina Warahap, S.E., M.Si

P E R N Y A T A A N

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 11 November 2022

Dira Lusiana Bakri

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, SOCIAL SUPPORT AND SELF
EFFICACY ON BURNOUT OF EMPLOYEES AT
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

¹⁾Dira Lusiana Bakri, ²⁾Surya Dharma

Students and Lecturers of Management Department Bung Hatta University

Faculty of Economics and Business

Email : ¹⁾diralusiana08@gmail.com ²⁾Sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted to determine and examine the effect of workload, social support and self-efficacy on job burnout in employees at PT. Varta Microbattery Indonesia. The sample used is 132 operator employee respondents. The analysis used to prove the truth of the hypothesis is multiple regression. Based on the results of hypothesis testing, it was found that workload has a positive effect on work saturation, social support has a negative effect on job burnout and self-efficacy does not negatively affect work saturation in employees at PT. Varta Microbattery Indonesia.

Keywords: Workload, Social Support, self efficacy

PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEJENUHAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.VARTA MICROBATTERY INDONESIA

¹⁾Dira Lusiana Bakri, ²⁾ Surya Dharma

Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : ¹⁾ diralusiana08@gmail.com ²⁾ Sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Kejenuhan Kerja Pada Karyawan di PT. Varta Microbattery Indonesia. Sampel yang digunakan 132 responden karyawan operator. Analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja, dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kejenuhan kerja dan efikasi diri tidak berpengaruh negatif terhadap kejenuhan kerja pada karyawan di PT.Varta Microbattery Indonesia

Kata Kunci : Beban Kerja, Dukungan Sosial, Efikasi Diri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan laporan tugas akhir hasil penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Kerja Pada Karyawan di PT. Varta Microbattery Indonesia**”. Skripsi disusun untuk memenuhi persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian komprehensif sarjana dan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang.

Dalam melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada orang-orang yang telah memberikan kontribusi dan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian, dan penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT (ini adalah rahmat dan anugerah yang paling berarti dalam hidup penulis, Allah yang selalu mempermudah dan melancarkan semua urusan-urusan perkuliahan sehingga menjadikan penulis sebagai Sarjana Ekonomi dan manusia yang berakal dengan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup.

2. Orang tua tercinta, terutama kepada ibunda Susi Lawati tersayang dan Alm ayahanda Zulbakri yang selalu mendoakan penulis, memberikan motivasi, baik dalam segi moril maupun materil dan semangat yang tiada hentinya serta dukungan bagi penulis baik dalam pembuatan skripsi maupun perkuliahan penulis.
3. Keluarga Besar tercinta Adik saya Yudi Ardianto Putra dan Paman saya Maidil hamzah dan Bibi saya Armaini yang telah memberikan semangat, kasih sayang serta selalu mengingatkan demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.
4. Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta ibu Herawati, S.E.,M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan juga pikiran dalam memberikan bimbingan baik berupa pemahaman, petunjuk, maupun saran-saran atau pendapat yang sangat penulis butuh dalam penelitian ini.
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah memberikan bantuan dan kelancaran penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat manajemen angkatan 2018 (Sintya, Dila, Pretty, Rini, Ainil dan Mela) dalam suka dan duka selama perkuliahan semoga semua yang kita perbuat menjadi kenangan dan pengajaran dimasa yang akan datang.
9. Pihak lain yang tidak sempat penulis cantumkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis selama ini. Kalian sudah penulis simpan dalam kenangan terindah.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga banyak terdapat kekurangan di dalam penulisan skripsi. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua, terima kasih.

Padang, November 2022

Dira Lusiana Bakri

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Definisi Kejenuhan Kerja.....	9
2.1.2 Aspek-Aspek Kejenuhan Kerja.....	12
2.2 Beban Kerja.....	13
2.2.1 Definisi Beban Kerja.....	13

2.3 Dukungan Sosial	15
2.3.1 Definisi Dukungan Sosial	15
2.4 Efikasi Diri	17
2.4.1 Definisi Efikasi Diri	17
2.5 Pengembangan Hipotesis	18
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja	18
2.5.2 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Kerja	20
2.5.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Kerja.....	22
2.6 Model Kerangka Konsep.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Jenis dan Sumber Data	24
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	24
3.3.1 Variabel dependen.....	25
3.3.2 Variabel Independen	25
3.4 Uji instrumen Data	27
3.4.1 Uji Validitas	27
3.4.2 Uji Reliabilitas	29
3.5 Metode Analisis Data	29
3.5.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda	29

BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Demografi Responden.....	31
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
4.2.1 Hasil pengujian Validitas Konstruk	33
4.3 Deskriptif Variabel penelitian	37
4.4 Pengujian Hipotesis.....	40
4.5 Pembahasan.....	41
4.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja	41
4.5.2 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Kerja.....	42
4.5.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Kerja.....	43
BAB V PENUTUP.....	45
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Implikasi Penelitian.....	45
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	45
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Kriteria Faktor Loading	28
Tabel 4.1 Prosedur penyebaran	31
Tabel 4.2 Deskripsi Demografis Reponden	32
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Berbasis Waktu	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kejenuhan Kerja	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Beban Kerja	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Dukungan Sosial	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel (X3) Efikasi Diri.....	36
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Penelitian	37
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Trend Produk <i>Reject</i> Periode Jan-Jun 2020 dan 2021.....	3
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa dengan motif atau insentif keuntungan. Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa faktor produksi yang berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya manusia, mesin, material, metode hingga materialnya. Perusahaan mempunyai fungsi essential untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Perusahaan manufaktur memproduksi barang jadi dari bahan baku mentah dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi, dan sebagainya dalam skala produksi yang besar dan memiliki *SPO (Standard Operating Procedures)* yang merupakan alur / cara kerja yang sudah ter-standarisasi oleh perusahaan dan memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk dalam pekerjaan di perusahaan.

Perusahaan terdapat komponen utama yang memiliki peran penting dalam menjalankan perusahaan yaitu tata kelola sdm, keuangan, dan pemasaran yang memiliki strategi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan. Pada masing-masing komponen tersebut memiliki tanggung jawab pada masing-masing pekerjaannya agar tercapainya tujuan perusahaan.

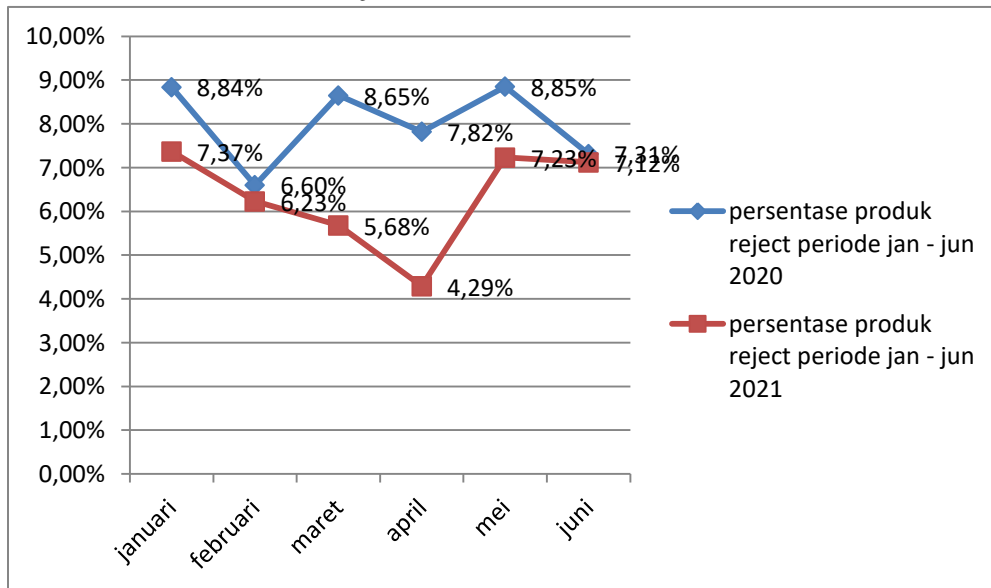
Mengingat globalisasi dan teknologi informasi di abad ke-21, angkatan kerja pada perusahaan telah menjadi faktor pendukung keberhasilan perusahaan. Salah satu ciri perusahaan yang sehat adalah cara perusahaan memperlakukan kesehatan fisik dan mental karyawannya, terutama karena sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dari organisasi mana pun dan menentukan efektivitas dan efisiensi operasinya.

Produk *reject* merupakan produk yang kondisinya rusak, atau tidak memenuhi standar mutu yang sudah ditetapkan, dan tidak dapat diperbaiki secara ekonomi menjadi produk yang baik. Indikasi tentang barang *reject* bisa disebabkan adanya pengaruh kinerja yang turun, beban kerja yang berlebihan atau pun pengaruh shift kerja karyawan. Salah satu indikasi yang juga bisa menyebabkan barang *reject* adalah kejenuhan kerja.

Menurut Bohlander & Snell (2007:515) kejenuhan kerja adalah tahap stres berat. Kejenuhan kerja pada karir biasanya terjadi sewaktu seseorang mulai meragukan nilai-nilai pribadinya. Depresi, frustrasi, dan hilangnya produktivitas adalah semua gejala kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja terutama disebabkan kurangnya kepuasan pribadi dalam pekerjaan atau kurangnya umpan balik positif tentang kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia PT. Varta Microbattery Indonesia diketahui data dan grafik persentase produk *reject* terlihat pada grafik 1.1 dan dibawah ini:

Gambar 1.1
Trend Produk *Reject* Periode Jan – Jun 2020 dan 2021



Pada tahun 2020, persentase produk *Reject* pada periode Januari-Juni berkisar antara 7% hingga 8,84%, dengan rata-rata 8,01%. Untuk periode yang sama tahun 2021, tingkat penolakan berkisar antara 4% hingga 7,31%, dengan rata-rata 6,32%. Secara keseluruhan, persentase rata-rata produk yang ditolak tetap di atas 5%. Ada banyak produk yang ditolak akan sangat merugikan perusahaan, dilain sisi banyak produk yang ditolak juga merupakan indikasi awal kegagalan perusahaan dalam memenuhi harapan dari konsumen. Banyak hal yang dapat mempengaruhi upaya mencapai target yang sudah ditetapkan baik organisasi maupun individual salah satunya kejenuhan kerja.

Menurut Maslach dan Goldberg (1998) kejenuhan kerja dilihat sebagai suatu keadaan apabila individu gagal memenuhi ekspektasi yang digariskannya yang akhirnya menyebabkan kekecawaan untuk meneruskan tugas yang sedang dilakukan.

Pekerja yang mengalami kejenuhan kerja menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan (Pedro *et al.*, 2012). Pekerja mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Pekerja menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Schultz dan Schultz, 2002). Kejenuhan kerja berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi, akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah. Munculnya kejenuhan kerja berakibat kerugian di pihak pekerja maupun perusahaan (Adnyani dan Adnyaswari, 2017). Kejenuhan kerja harus ditekan dan perlu diidentifikasi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kejenuhan kerja.

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi yaitu beban kerja menurut Bolino dan Tunley (2005) beban kerja terjadi karena seseorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat dan tidak sesuai dengan kemampuan. Ketika terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, bahkan kejenuhan dan stres akibat beban pekerja, ditambah lagi dengan perasaan bahwa keahlian yang

dimiliki tidak memenuhi tuntutan tugas, hal tersebut yang nantinya akan memicu kejenuhan kerja.

Beberapa sumber pernah melakukan pembahasan mengenai beban kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja seperti penelitian yang dilakukan pada pustakawan di kota mataram oleh Romadhoni *et al.*, (2015) yang hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kejenuhan kerja. Selanjutnya peneliti mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja.

Faktor lainnya seperti dukungan sosial dan efikasi diri juga mempengaruhi kejenuhan kerja, dengan menghilangkan terlebih dahulu stres yang dialami individu yaitu salah satunya dengan mengaktifkan dukungan sosial.

Hasil penelitian Cahyono dan Abdillah (2022) menemukan bahwa keterkaitan antara kejenuhan kerja dengan interaksi sosial bisa dilihat dari salah satu faktor kejenuhan kerja serta salah satu aspek interaksi sosial, yaitu: faktor struktur peran serta aspek adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok. Keduanya sama-sama menekankan pada peran karyawan. Para karyawan dengan yang lain harus berjalan beriringan dengan pemangku kebijakan dalam lingkup perusahaan guna pemberian dukungan sosial kepada karyawan yang lain. Dampak bahwa kegiatan tersebut secara langsung akan memperkuat keterampilan komunikasi dalam hubungan

interpersonal. Hasil penelitian Aziah dan Putrianti (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara interaksi sosial dengan kejenuhan kerja.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terkait kemampuan dalam mengorganisasi dan menyelesaikan tugas untuk mencapai suatu hasil (Bandura, 1997). Dapat dinilai bahwa individu dengan self- efficacy tinggi kemungkinan besar terhindar dari kejenuhan kerja karena individu tersebut memiliki keyakinan yang kuat, dapat mengontrol emosi dalam berbagai situasi, serta mampu memilih strategi yang tepat dalam pemecahan masalah (Maidisanti, 2018).

Hanafi *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa ketika seorang individu memiliki efikasi diri tinggi, individu tersebut diharapkan mampu mengelola kejenuhan kerja dengan baik, sanggup melakukan semua tugas tanpa melihat kesulitan, tidak menghindari tugas dan selalu yakin memiliki jalan keluar dalam setiap kesulitan, sehingga tekanan mental berakibat kelelahan emosi serta fisik dapat diminimalisir. Sebaliknya, jika seorang individu memiliki efikasi diri rendah, maka kecenderungan stres berkepanjangan pemicu kejenuhan kerja akan mudah muncul. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti akan memberikan pelatihan efikasi diri untuk penurunan kejenuhan kerja yang dialami sebagian perawat di RSUD X Bantul Yogyakarta. Meskipun pada hakikatnya, selain teknik pelatihan, intervensi untuk menurunkan kejenuhan kerja dapat dilakukan melalui terapi, salah satunya terapi tawa sebagaimana yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Cara untuk menurunkan kejenuhan kerja adalah mengaktifkan sistem kerja saraf parasimpatetis dengan membiasakan tubuh rileks, hal ini bisa didapat melalui tertawa.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait **“Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Kejenuhan Kerja Pada Karyawan Di PT. Varta Microbattery Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari upaya yang efektif dalam menekan potensi terjadinya kejenuhan kerja pada karyawan di PT. Varta Microbattery Indonesia. Untuk itu penelitian ini melibatkan variabel beban kerja, efikasi diri, dan dukungan sosial. Sehubungan dengan itu, maka perlu dibuktikan secara empiris:

1. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara beban kerja terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia?
2. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia?
3. Untuk menjelaskan hubungan kausal antara efikasi diri terhadap kejenuhan kerja di PT. Varta Microbattery Indonesia?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

1. PT Varta Microbattery Kota Batam, hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memformasikan strategi dalam mencegah kejenuhan kerja pada karyawan.
2. Akademis hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi yang dapat digunakan oleh sejumlah peneliti dimasa mendatang yang juga tertarik membahas permasalahan yang sama.