

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**M. LUTFI**

**NPM : 4120600321**

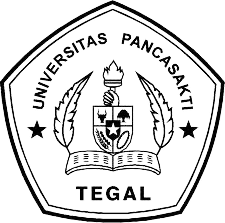
**Diajukan Kepada :**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancaskti Tegal**

**2024**



# **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**M. LUTFI**

**NPM : 4120600321**

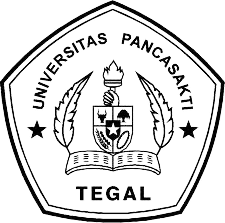
**Diajukan Kepada :**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancaskti Tegal**

**2024**



**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA TEGAL**

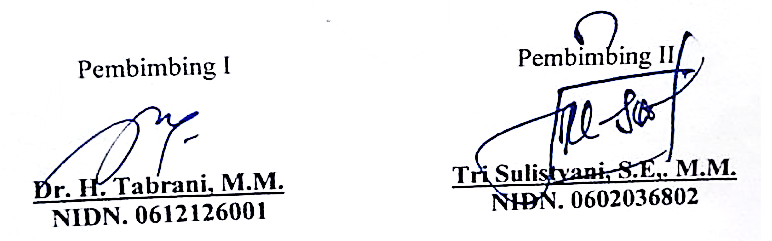
# **SKRIPSI**

Oleh:

**M. LUTFI**

**NPM : 4120600321**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

**Tanggal :**



# **Pengesahan Skripsi**

Nama : M. LUTFI

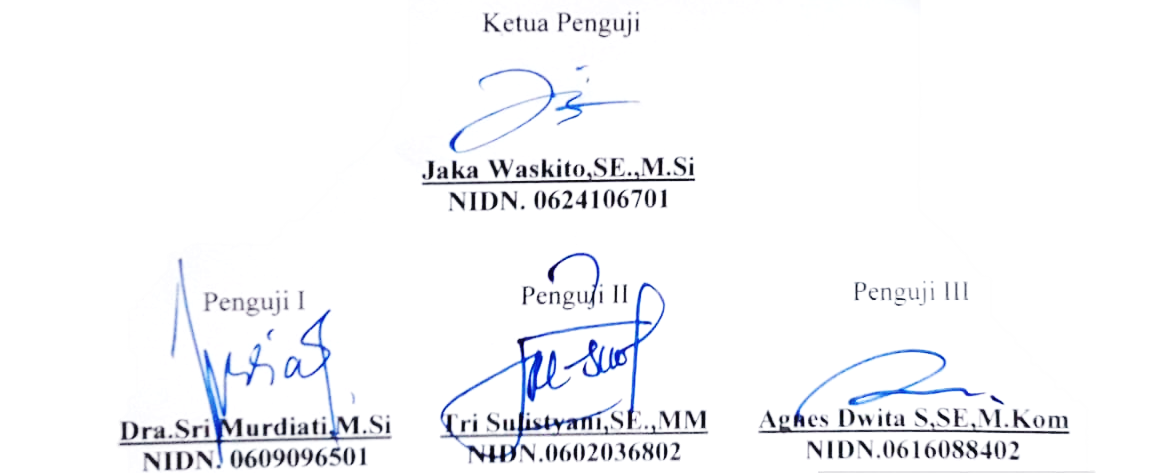
NPM : 4120600321

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 16 Juli 2024

****

**NIDN. 0624106701**



# **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

***“Hidup cuma sekali jangan menua tanpa arti, berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan”***

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat, petunjuk, dan kemudahan yang tiada henti selama saya menempuh pendidikan, sehinggan saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancer.
2. Kepada orang tua, terutama ibu ASIKA dan Alm. Bapak Facharudin yang sebenarnya dari dulu beliau ingin saya menempuh pedidikan perkuliahan, dan semoga bapak bisa melihat saya bisa dititik sekarang yang sudah bisa apa yang dulu bapak inginkan. Terimakasi banyak untuk *MOM IS MY HERO.*
3. Bapak Dr. H. Tabrani, M.M. dan ibu Tri Sulistyani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dan telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan seluruh jajaran dosen pengampu dosen universitas pancasakti tegal saya ucapkan termakasih.
4. Kepada kakak yang sudah mempercayai saya dan memberikan motivasi untuk bisa menempuh Pendidikan perguruan tinggi ini.
5. Sahabat hemat Syahrul Mubarok, zaenatun ubudiyah, dimas bagus pratama dan fardhan adhitiya wirawan dan sahabat manajemen A yang selama ini selalu bisa membantu dalam pengerjaan skripsi dan bisa tukar pikiran satu sama lain.

# **PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. LUTFI

NPM : 4120600321

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal”.**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

|  |
| --- |
| Tegal, 22 Juni 2024  Yang menyatakan  M. LUTFI |

# **ABSTRAK**

**M. LUTFI, NPM. 4120600321. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.**

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal, 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal, 3) Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal, 4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel 34 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linear* bergandadan analisis koefesien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah : 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05. 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05. 3) Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,004 < 0,05. 4) Beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.**

***ABSTRACT***

***M. LUTFI, NPM. 4120600321.* *The Influence of Workload, Non-Physical Work Environment and Work Fatigue on the Performance of Tegal City Regional Disaster Management Agency Employees.***

*The aims of this research are: 1) To determine the effect of workload on employee performance at the Tegal City Regional Disaster Management Agency (BPBD), 2) To determine the effect of the non-physical work environment on employee performance at the Tegal City Regional Disaster Management Agency (BPBD), 3 ) To determine the effect of work fatigue on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Tegal City, 4) To determine the effect of workload, non-physical work environment, and work fatigue simultaneously on employee performance at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) City Tegal.*

*The population in this study were non-ASN employees of the Tegal City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The data collection technique used in this research used a questionnaire, with a sample size of 34 employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis.*

*The conclusions of this research are: 1) Workload has a negative and significant effect on the performance of employees of the Tegal City Regional Disaster Management Agency. This is proven by obtaining a significance value of 0.013 <0.05. 2) The non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of Tegal City Regional Disaster Management Agency employees. This is proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05. 3) Work fatigue has a negative and significant effect on the performance of Tegal City Regional Disaster Management Agency employees. This is proven by obtaining a significance value of 0.004 <0.05. 4) Workload, non-physical work environment and work fatigue simultaneously have a significant effect on employee performance at the Tegal City Regional Disaster Management Agency. This is proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05.*

***Keywords: The Effect of Workload, Non-Physical Work Environment and Work Fatigue on Employee Performance of the Tegal City Regional Disaster Management Agency.***

# **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyususnan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. H. Tabrani, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Tri Sulistyani, S.E,. M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap penelitian skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

|  |
| --- |
| Tegal, 17 Mei 2024  M. LUTFI |

# **DAFTAR ISI**

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc170435580)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc170435581)

[HALAMAN PENGESAHAN iii](#_Toc170435582)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc170435583)

HALAMAN [PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc170435584)

[ABSTRAK vii](#_Toc170435585)

[KATA PENGANTAR x](#_Toc170435586)

[DAFTAR ISI xii](#_Toc170435587)

[DAFTAR TABEL xv](#_Toc170435588)

[DAFTAR GAMBAR xvii](#_Toc170435589)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc170435590)

[BAB I : PENDAHULUAN 1](#_Toc170435591)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc170435592)

[B. Rumusan Masalah 9](#_Toc170435593)

[C. Tujuan Penelitian 10](#_Toc170435594)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc170435595)

[BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc170435596)

[A. Landasan Teori 12](#_Toc170435597)

[1. Kinerja 12](#_Toc170435598)

[2. Beban Kerja 15](#_Toc170435599)

[3. Lingkungan Kerja Non Fisik 21](#_Toc170435600)

[4. Kelelahan Kerja (*Burnout)* 26](#_Toc170435601)

[B. Studi Penelitian Terdahulu 32](#_Toc170435602)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 43](#_Toc170435603)

[D. Hipotesis 47](#_Toc170435604)

[BAB III : METODE PENELITIAN 49](#_Toc170435605)

[A. Jenis Penelitian 49](#_Toc170435606)

[B. Populasi dan Sampel 49](#_Toc170435607)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 51](#_Toc170435608)

[D. Metode Pengumpulan Data 55](#_Toc170435609)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 57](#_Toc170435610)

[F. Metode Analisis Data 59](#_Toc170435611)

[1. Statistik Deskriptif 59](#_Toc170435612)

[2. *Method of Successive Interval* (MSI) 59](#_Toc170435613)

[3. Pengujian Asumsi Klasik 60](#_Toc170435614)

[4. Analisis Regresi Linear Berganda 65](#_Toc170435615)

[5. Uji Hipotesis 66](#_Toc170435616)

[6. Analisis Koefisien Determinasi (𝑹2) 73](#_Toc170435617)

[BAB IV : 75](#_Toc170435618)[HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 75](#_Toc170435619)

[A. Gambaran Umum Objek Penelitian 75](#_Toc170435620)

[B. Gambaran Umum Responden 85](#_Toc170435621)

[C. Pengujian Instrumen Penenlitian 87](#_Toc170435622)

[D. Analisis Data 97](#_Toc170435623)

[E. Pembahasan 110](#_Toc170435624)

[BAB](#_Toc170435625) V : [KESIMPULAN DAN SARAN 121](#_Toc170435626)

[A. Kesimpulan 121](#_Toc170435627)

[B. Saran 122](#_Toc170435628)

[DAFTAR PUSTAKA 125](#_Toc170435629)

[LAMPIRAN 115](#_Toc170435630)

# **DAFTAR TABEL**

**Tabel**

1. [Jam Operasional Kerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal 2023 5](#_Toc169831528)
2. [Rekapitulasi Kejadian Bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal 2023 6](#_Toc169831529)
3. [Penelitian Terdahulu 40](#_Toc169831530)
4. [Jumlah Populasi Karyawan 50](#_Toc169831531)
5. [Jumlah Sampel Karyawan 51](#_Toc169831532)
6. [Operasionalisasi Variabel 53](#_Toc169831533)
7. [Skala Likert Pengukuran Variabel Dependen (Y) 55](#_Toc169831534)
8. [Skala Likert Pengukuran Variabel Independen (X) 56](#_Toc169831535)
9. [Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 85](#_Toc169831536)
10. [Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 86](#_Toc169831537)
11. [Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 87](#_Toc169831538)
12. [Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja 89](#_Toc169831539)
13. [Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja 90](#_Toc169831540)
14. [Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik 92](#_Toc169831541)
15. [Hasil Uji Validitas Instrumen Kelelahan Kerja 93](#_Toc169831542)
16. [Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 94](#_Toc169831543)
17. [Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1) 95](#_Toc169831544)
18. [Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 96](#_Toc169831545)
19. [Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja (X3) 96](#_Toc169831546)
20. [Analisis Statistik Deskriptif 97](#_Toc169831547)
21. [Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov 100](#_Toc169831548)
22. [Uji Multikolonieritas 101](#_Toc169831549)
23. [Uji Autokorelasi 104](#_Toc169831550)
24. [Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 105](#_Toc169831551)
25. [Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) 107](#_Toc169831552)
26. [Hasil Uji Signifikansi Simultan (F) 109](#_Toc169831553)
27. [Hasil Uji Koefisien Determinasi 110](#_Toc169831554)

# **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**

1. [Kerangka Pemikiran Konseptual 47](#_Toc169831518)
2. [Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian 69](#_Toc169831519)
3. [Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F 73](#_Toc169831520)
4. [Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal 79](file:///D:\SKRIPSI%20GW\File%20Skripsi%20Saya\Skripsi%20lutfi.docx#_Toc169831521)
5. [P-Plot Hasil Uji Normalitas 99](#_Toc169831522)
6. [Hasil Uji Heterokedastisitas 103](#_Toc169831523)

# **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran**

1. [Kuesioner Penelitian 116](#_Toc169877641)
2. [Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 122](#_Toc169877642)
3. [Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1) 123](#_Toc169877643)
4. [Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 124](#_Toc169877644)
5. [Tabulasi Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja (X3) 125](#_Toc169877645)
6. [Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 126](#_Toc169877646)
7. [Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) 128](#_Toc169877647)
8. [Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 131](#_Toc169877648)
9. [Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X3) 133](#_Toc169877649)
10. [Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 135](#_Toc169877650)
11. [Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1) 136](#_Toc169877651)
12. [Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 137](#_Toc169877652)
13. [Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja (X3) 138](#_Toc169877653)
14. [Data Penelitian Variabel Kinerja (Y) 139](#_Toc169877654)
15. [Data Penelitian Variabel Beban Kerja (X1) 140](#_Toc169877655)
16. [Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 141](#_Toc169877656)
17. [Data Penelitian Variabel Kelelahan Kerja (X3) 142](#_Toc169877657)
18. [Pengolahan Data Interval (Msi) Variabel Kinerja (Y) 143](#_Toc169877658)
19. [Pengolahan Data Interval (Msi) Variabel Beban Kerja (X1) 144](#_Toc169877659)
20. [Pengolahan Data Interval (Msi) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 145](#_Toc169877660)
21. [Pengolahan Data Interval (Msi) Variabel Kelelahan Kerja (X3) 146](#_Toc169877661)
22. [Output Spss Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas 147](#_Toc169877662)
23. [Output Spss Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas 149](#_Toc169877663)
24. [Output Spss Uji Asumsi Klasik Uji Autokorelasi 150](#_Toc169877664)
25. [Output Spss Uji Asumsi Klasik Uji Heterokedastisitas 151](#_Toc169877665)
26. [Output Spss Uji Regresi Linier Berganda 152](#_Toc169877666)
27. [Surat Izin Penelitian 155](#_Toc169877667)
28. [Surat Balasan Izin Penelitian 156](#_Toc169877668)

# **BAB I**

**PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi memberikan hal positif bagi suatu negara khususnya Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan dunia lembaga atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perkembangan yang semakin ketat menyebabkan suatu lembaga organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. oleh karena pentinnya peran manusia dalam kompetisi yang baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda organisasi, suatu organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pelayanan jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki oleh organisasi (Bangun, 2012:4).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Dalam pernyataan tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan adalah salah satu aset penting dalam organisasi karena yang berperan dalam praktek perencanaan dan aktivasi suatu organisasi tersebut, dan berhak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja mulai dari pengembangan kompetensi sampai dengan keselamatan dan kesehatan agar para karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang baik. (Sedarmayanti, 2017:4).

Pada dasarnya, kinerja adalah hasil yang dicapai melalui aktivitas yang pada dasarnya dikendalikan dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan suatu hasil yang menggambarkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2021:67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh para pimpinan, karena dari sudut pandang inilah perkembangan organisasi dapat diukur. Menurut Hasibuan (dalam Khaeruman, 2021:8) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja seseorang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, memberikan kontribusi juga menjadi penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh kekuasaan gerak atau urutan kerja sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat dan kualitas. oleh karetan itu faktor-faktor yang seharus diperhatikan oleh organisasi agar terciptanya kinerja yang optimal, karena apabila seseorang bekerja dengan kinerja yg bagus, maka perusahaan memperoleh respon yang positif dari masyarakat.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhitungkan oleh seorang karyawan untuk mencapai keselarasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakuakan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, baik sesuai atau tidak dengan kemampuan karyawan dilihat dari rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Kasmir (dalam Budiasa, 2021:30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Adapun faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja karyawan adalah tentang lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam membentuk kondisi psikososial dan kesejahteraan karyawan di dalam suatu organisasi. kerjasama tim dan *feedback* dari atasan atau bawahan dan lainnya sangat penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Mahawati et al, 2021:121) Lingkungan kerja non fisik juag sangat memengaruhi kinerja karyawan di mana jika situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan sering kali dihadapkan pada situasi yang memerlukan tanggung jawab yang berat dalam menghadapi bencana alam yang sering terjadi di wilayah kota tegal. Mereka harus siap siaga dan mampu menjalankan tugas-tugas yang melipputi penilaian risiko, perencanaan, pemulihan pasca bencana, dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Menurut Pines (dalam Roslina, 2022:42), *burnout* atau kelelahan kerja merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan sosial yang menyelenggarakan fungsi penanggulangan bencana di Kota Tegal. Maka diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara tanggap, terampil dan teliti. Peran beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap instansi harus meningkatkan kinerja karyawannya agar sumber daya manusia yang ada dapat melayani masyarakat dengan maksimal.

**Tabel 1  
Jam Operasional Kerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal 2023**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hari** | **Waktu** | **Istirahat** |
| Senin – Kamis | 07:30 - 16:00 | 12:00 – 13:00 |
| Jum’at | 07:30 – 11:00 | Pulang |
|  |  |  |
| **SHIF 1** | **SHIF 2** | **SHIF 3** |
| 07:00 – 15:00 | 15:00 – 23:00 | 23:00 – 07:00 |

Sumber: BPBD Kota Tegal, 2023

Dalam hal ini ditemukan fenomena dalam variabel kinerja terkait karyawan tidak mematuhi aturan waktu pembagian jam kerja yang sudah seharusnya telah ditetapkan oleh badan instansi yang seharusnya mereka datang dengan tepat waktu, tetapi para karyawan masih banyak yang mengabaikan jam kerjanya. Hal ini menjadi sebagai bahan evaluasi dan dapat berimplikasi pada terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menciptakan hasil yang baik bagi organisasi.

Selain itu, ada juga fenomena mengenai variabel beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuaaannya. sehingga pekerjaan yang harusnya dikerjakan pegawai lain demi mengejar tenggat waktu atau menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. justru karyawan yang dominan lebih rajin justru makin dibebani banyak kerjaan dan mengalami kelebihan beban kerja, dan hal itu tidak diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai, sehingga hal dapat menyebabkan ketidakpuasaan kerja pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) kota tegal.

Ditambah lagi fenomena terkait variabel lingkungan kerja non fisik yaitu dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian dan perubahan bencana alam yang tidak dapat diprediksi berakibat pada komunikasi yang kurang baik antar karyawan sehingga menimbulkan ketidak terbuka karyawan dalam berkomunikasi, umpan balik antar karyawan yang masih belum diterima, masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan dan kerjasama tim yang belum berjalan dengan baik. Ketidakpastian ini dapat menimbulkan tingkat stress dan saat penyelamatan mereka kerap lupa memakai helm, sepatu, wearpack, dan alat lindung lainnya merupakan SOP dalam pekerjaan hal ini dapat membahayakan kecelakaan kerja dan berdampak tidak efektifnya saat menjalankan pekerjaan dan memperlambat pekerjaan tersebut.

**Tabel 2  
Rekapitulasi Kejadian Bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal 2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **kelurahan** | **Total Bencana** | **Total** |
| 1 | Januari | Kec. Margadana | 26 | 58 |
| Kec. Tegal selatan | 5 |
| Kec. Tegal timur | 19 |
| Kec. Tegal barat | 8 |
| 2 | Februari | Kec. Margadana | 9 | 30 |
| Kec. Tegal selatan | 4 |
| Kec. Tegal timur | 12 |
| Kec. Tegal barat | 5 |
| 3 | Maret | Kec. Margadana | 7 | 13 |
| Kec. Tegal selatan | 3 |
| Kec. Tegal timur | 1 |
| Kec. Tegal barat | 2 |
| 4 | April | Kec. Margadana | 1 | 23 |
| Kec. Tegal selatan | 9 |
| Kec. Tegal timur | 9 |
| Kec. Tegal barat | 4 |
| 5 | Mei | Kec. Margadana | 0 | 1 |
| Kec. Tegal selatan | 1 |
| Kec. Tegal timur | 0 |
| Kec. Tegal barat | 0 |
| 6 | Juni | Kec. Margadana | 2 | 7 |
| Kec. Tegal selatan | 2 |
| Kec. Tegal timur | 2 |
| Kec. Tegal barat | 1 |
| 7 | Juli | Kec. Margadan | 25 | 57 |
| Kec. Tegal selatan | 5 |
| Kec. Tegal timur | 19 |
| Kec. Tegal barat | 8 |
| 8 | Agustus | Kec. Margadana | 2 | 4 |
| Kec. Tegal selatan | 1 |
| Kec. Tegal timur | 0 |
| Kec. Tegal barat | 1 |
| 9 | September | Kec. Margadana | 2 | 5 |
| Kec. Tegal selatan | 1 |
| Kec. Tegal timur | 1 |
| Kec. Tegal barat | 1 |
| 10 | Oktober | Kec. Margadana | 2 | 10 |
| Kec. Tegal selatan | 2 |
| Kec. Tegal timur | 4 |
| Kec. Tegal barat | 2 |
| 11 | November | Kec. Margadana | 4 | 15 |
| Kec. Tegal selatan | 1 |
| Kec. Tegal timur | 10 |
| Kec. Tegal barat | 0 |
| 12 | Desember | Kec. Margada | 17 | 28 |
| Kec. Tegal selatan | 0 |
| Kec. Tegal timur | 9 |
| Kec. Tegal barat | 2 |

Sumber: BPBD Kota Tegal, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukan fenomena kelelahan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal mengenai banyaknya bencana yang meliputi angin kencang, gangguan satwa liar, pohon tumbang, genangan air hujan, banjir, rob, dan gelombang pasang pada bulan januari dengan total 58 bencana. Terlihat fenomena tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami kelelahan kerja yang ditimbulkan oleh banyaknya bencana pada bulan januari meliputi empat kecamatan yang masing masing diindikasi bencana dengan total 26 di kecamatan margadana, 5 kecamatan tegal selatan, 8 kecamatan tegal barat dan total 19 bencana di kecamatan tegal timur.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasikan adanya *research gap* mengenai variabel independen beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja terhadap variabel dependen kinerja yaitu yang

pertama pada penelitian yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi, 2019), (Hernawati Manalu, 2020) dan (Yuliana & Zulaspan, 2020) menunjukan bahwa beban kerja perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulastri & Onsardi, 2020) yang menunjukan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja oleh (Chelsea, 2021), (Lilis Suryani, 2019) dan (Audityawan, et al 2023) dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khusnatul, 2020) yang menunjukan hasil lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja yang dilakukan (Anita Oktafia Ellya Shinta, 2020), (Deti Sumiati et al, 2021) dan (Tria & Nurhayati, 2021) menunjukan hasil bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lurinda et al, 2023) bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan dan fenomena diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap penelitian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas menunjukan adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal”.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini yang di uraikan di latar belakang di atas, maka pertanyaan peneliti an adalah sebabai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal?

## **Tujuan Penelitian**

Mengacu pada masalah yang telah di rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

## **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil, khususnya yang menyangkut dengan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, kelelahan kerja dan kinerja.
4. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan bahan untuk memperhatikan pada aspek beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja untuk menigkatkan kinerja karyawan pada Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.

# **BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

## **Landasan Teori**

Teori adalah proses mental menghasilkan ide-ide yang membantu ilmuwan menjelaskan mengapa peristiwa terjadi. Teori sendiri menurut KBBI V (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah suatu pendapat yang didasarkan pada penelitian dan penemuan, didukung oleh data, argumentasi dan penelitian eksperimental, yang mampu memberikan fakta berdasarkan ilmu pengetahuan, logika, metodologi dan penalaran untuk menghasilkan. Teori pada hakikatnya adalah hubungan antara dua fakta atau lebih, atau suatu susunan fakta dengan cara tertentu. Fakta itu sendiri dapat diamati dan biasanya diverifikasi secara empiris. Oleh karena itu, teori adalah hubungan antara dua variabel atau lebih yang telah diuji kebenarannya.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Budiasa, 2021:14).

1. **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2021:61) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Menurut Sedarmayanti (2017:286) Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.Sedangkan menurut Budiasa (2021:14) menganggap kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat diskalakan dan diukur.

Berdasarkan beberapa teori tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumebr daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

1. **Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Mangkunegara (2021:67) bahwa kinerja dipengaruhi dua faktor berikut:

1. Faktor kemampuan, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dangan keahliannya.
2. Faktor motivasi, terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).
3. **Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja antara lain (Khaeruman, 2021:12):

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain:
2. Meningkatkan motivasi.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
4. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
5. Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilai kinerja antara lain:
6. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasikan kinerja karyawann untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
7. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
8. Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain:
9. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
10. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.
11. **Indikator Kinerja**

Menurut Budiasa (2021:16) untuk mengukur kinerja sebuah organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara dan indikator, sebagai berikut.

1. Pengetahuan

pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaanya.

1. Kreativitas

kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bertahan dalam kondisi pekerjaan.

1. Kerjasama

mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi

1. Kemandirian

mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

1. Inisiatif

mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

1. Kehandalan

mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri untuk menangani beban kerjanya sebab beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati et all, 2021:4).

1. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021:30).

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2021:30).Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Budiasa, 2021:30).

1. **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Budiasa (2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Tekanan waktu *(Time pressure)*

Adanya ketentuan batas waktu atau *deadline* justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

1. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

1. Ambiguitas peran dan konflik peran *(Role ambiguity dan role conflict)*

*Role* ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

1. Kebisingan

dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performa. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

1. Informasi yang berlebihan *(Information overload)*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

1. Suhu ekstrem atau panas berlebih *(Temperature extremes or heat overload)*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

1. Tindakan berulang *(Repetitive action)*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

1. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. **Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Cain (dalam Roslina, 2022:101) pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. mengenai alasan utama dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Bahwa pengukuran beban kerja dilakukan untuk memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja baik jabatan maupun unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelem-bagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural
6. Menyusun kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Menyusun rencana mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. Pemberian Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Materi penetapan kebijakan pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. **Indikator Beban Kerja**

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

1. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

1. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangatlah penting catatan bagi manajemen. Meskipun lingkungan kerja buruk, proses produksi internal dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan yang melakukan proses tersebut produksi. Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan hidup karyawan melakukan aktivitas sehari-hari.

1. **Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Mahawati et all (2021:121) Lingkungan kerja non fisik sangat memengaruhi kinerja karyawan di mana jika situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman.

Menurut Mahawati et al (2021:125) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan aktivitas kerja di dalam perusahaan, meliputi hubungan antara pemimpin dan bawahan dan antar karyawan. Hubungan yang harmonis akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas, pekerjaan dan organisasi. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik maka masalah kinerja bisa organisasi secara keseluruhan. Meskipun karyawan diberi stimulus yang tepat, moral bisa menjadi buruk jika lingkungan kerja diabaikan.

1. **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Mahawati et al (2021:125) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Komunikasi transparan dan terbuka

Komunikasi adalah kunci dalam hal kebahagiaan di tempat kerja dan untuk lingkungan kerja yang positif. Memiliki komunikasi dan umpan balik yang jelas antara karyawan atau manajer-karyawan juga dapat berkontribusi pada tempat kerja yang lebih transparan.

1. Keseimbangan kehidupan kerja *(Work-life balance)*

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan menyeimbangkan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi diluar tempat kerja.

1. Pelatihan dan pengembangan diri

Memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang di tempat kerja dapat memainkan peran dalam meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1. Penghargaan dan pujian

Untuk sebagian karyawan pengakuan dan pujian adalah salah satu motivasi terpenting. Pengakuan dan pujian ini membantu karyawan merasa bahagia di tempat kerja. Pengakuan karyawan adalah pengakuan staf perusahaan atas kinerja yang patut dicontoh. Pada dasarnya, tujuan pengakuan karyawan di tempat kerja adalah untuk memperkuat perilaku, praktik, atau aktivitas tertentu yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil bisnis yang positif

1. Kekuatan kerja tim

Sebagai makhluk sosial, kita secara alami mencari dukungan dari rekan-rekan kerja dan berusaha menjadi bagian dari sebuah kelompok di dalam organisasi.Saat dihadapkan dengan masa-masa sulit, tim harus bersatu untuk menyelesaikan masalah. Ini memunculkan rasa persatuan dalam tim dan karyawan tidak lagi hanya merasa bahwa mereka hanya bekerja seorang diri. Mereka sekarang bekerja bukan hanya untuk diri mereka sendiri, melainkan sesuatu yang lebih besar yakni sebagai sebuah tim.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Afandi (2016:53) lingkungan kerja non fisik dalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Pekerjaan yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

1. Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak etisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

1. Frustasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

1. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

1. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

1. **Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Budiasa (2011:40) semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan semua rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antara karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyaawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lalin.

1. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

1. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

1. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

### **Kelelahan Kerja (*Burnout)***

1. **Pengertian Kelelahan Kerja**

Menutur Roslina (2022:41) istilah *burnout* (kelelahan kerja), sejak itu pula terminologi kelelahan kerja berkembang menjadi pengertian yang meluas dan digunakan untuk memahami gejala kejiwaan pada diri seseorang. Berbagai tinjauan dari penggunaan terminologi hingga menyimpulkan sindroma yang kronik tentang stres di lingkungan pekerjaan, yang dialami oleh seseorang.

Menurut Roslina (2022:42) burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.Menurut Roslina (2022:42) menyatakan burnout merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya.

1. **Indikator Kelelahan Kerja (*Burnout)***

Menurut Roslina (2022:43) menyebutkan ada beberapa indikator dari kelelahan kerja (*burnout)*, yaitu;

1. *Exhaustion* (kelelahan)

*Exhaustion* (kelelahan)merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kele-lahan (exhaustion), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisikal. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

1. *Cynicism* (Sinisme)

*Cynicism* (Sinisme) merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan cynicism (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Cynism juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

1. *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)

*Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

1. **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (*Burnout)***

Menurut Roslina (2022:50) *burnout* biasanya terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performasi kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya burnout, yaitu:

1. Pekerjaan Berlebihan *(Work Overloaded)*

Work overload kemungkinan terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Overload terjadi karena pekerjaan yang dikerjaan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan burnout.

1. Kurangnya Pengendalian Kerja *(Lack of Work Control)*

Semua orang memiliki keinginan untuk memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, menggunakan kemampuannya untuk berfikir dan menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

1. Penghargaan atas Pekerjaan *(Rewarded for Work)*

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antar pekerja, pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

1. Perpecahan dalam Komunitas *(Breakdown in Community)*

Pekerja yang kurang memiliki rasa belongingness terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki kenya-manan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Ada kesenjangan baik antar pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan diri sendiri, tidak memiliki quality time dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti handphone, computer membuat seseorang cenderung menghilangkan social contact dengan orang disekitar. Hubungan yang baik seperti sharing, bercanda bersama perlu untuk dilakukan dalam menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana di lingkungan kerja tidak nyaman, full of anger, frustasi, cemas, merasa tidak dihargai. Hal ini membuat dukungan sosial menjadi tidak baik, kurang rasa saling membantu antar rekan kerja.

1. Diperlakukan dengan Adil *(Treated Fairly)*

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil juga merupakan faktor terjadinya *burnout*. Adil berarti saling menghargai dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai akan menimbulkan rasa keterikatan dengan komunitas (lingkungan kerja). Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan. Rasa ketidakadilan biasa dirasakan pada saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

1. **Dampak Kelelahan Kerja *(Burnout)* pada Karyawan**

Adapun dampak dari kelelahan kerja (*burnout)* menurut Roslina (2022:44) adalah:

1. Energi yang Hilang *(Burnout is Lost Energy)*

Pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress, overwhelmed, dan exhausted. Pekerja juga akan sulit untuk tidur, menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini akan mempengaruhi keinerja performa dari pekerja. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun.

1. Hilangnya Antusiasme *(Burnout is Lost Enthusiasm)*

Keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan sangat minim.

1. Hilangnya Kepercayaan Diri *(Burnout is Lost Confidence*)

Tanpa adanya energi dan keterlibatan aktif pada pekerjaan akan membuat pekerja tidak maksimal dalam bekerja. Pekerja semakin tidak efektif dalam bekerja yang semakin lama membuat pekerja itu sendiri merasa ragu dengan kemampuannya.

1. **Konsep-konsep Kelelahan Kerja *(Burnout)***

Konsep kelelahan kerja *(burnout)* menurut Roslina (2022:45) meliputi :

1. Konsep Tedium

Tedium adalah kondisi, fisik, emosi, dan kelelahan mental dalam jangka panjang yang disebabkan karena situasi yang terlalu banyak hal negatif dibandingkan hal positifnya. Dalam hal ini, keadaan seorang pekerja dimana pekerjaannya menuntut banyak, tanpa dapat memberikan reward yang sepadan.

1. Konsep Kelelahan Kerja *(Job Burnout)*

Kelelahan kerja adalah tekanan emosi secara konstan atau berulang ulang yang diakibatkan karena keterlibatan orang banyak dalam jangka waktu yang lama. Pada literatur-literatur dijelaskan bahwa kelelahan kerja banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, jasa sosial *(social service).*

1. Konsep Schaufeli

Schaufeli merevisi konsep kelelahan kerja, dimana konsep ini diaplikasikan pada skala yang lebih luas, tidak hanya pekerja dalam *public services* yang berinteraksi dengan banyak orang secara konstan. Schaufeli mempunyai komponen yang terinspirasi dari Maslach dan Jackson, yaitu kelelahan *(exhaustion),* sinisme, dan berkurangnya efektifitas profesional.

## **Studi Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dapat menjadi pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fhitung 21,545 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hernawati Manalu (2020) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan tetap PT. Madu Nusantara Medan. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode sampling jenuh, dengan total 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket atau kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan koefisien determinasi. Menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja karyawan karena ketidakseimbangan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska & Zulspan Tupti (2020) berjudul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) berjudul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai thitung< tα/2 (-6.829 < 2.0422) dan (sig α = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Strees Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji thitung untuk variabel beban kerja (X2) thitung< tα/2 yaitu (2.461 < 2.0422) dan sig α =0,021<0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X1).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chelsea (2021) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya”. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 105 responden dan sampel yang diambil 83 respoden. Dalam upaya menetapkan sampel yang diambil, digunakan teknik probability sampling dengan sample random sampling melalui penerapan rumus Slovin. Kemudian, dalam mengumpulkan data penelitian digunakan teknik kuisioner/angket dengan memakai skala likert. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai, (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja tiap pegawai, 3) Fasilitas kerja dan juga lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai. Sesuai hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang baik, terpelihara dan lengkap serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan menunjang lonjaknya kinerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lilis Suryani (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta”. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi (R2) dan Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,652 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis *ρ value* 0,000 < 0,05. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,637 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 40,5%. Uji hipotesis diperoleh *ρ value* 0,000 < 0,05. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,723 dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 52,3%. Uji hipotesis diperoleh *ρ value* 0,000 < 0,05.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Audityawan et al (2023) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Jamkrindo Cabang Palembang baik yang syariah maupun konvensional sebanyak 109 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana semua orang pegawai sebanyak 109 orang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data adalah regresi berganda menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang dan variabel lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. Kesimpulan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khusnatul (2020) berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen”. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS* 21 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anita Oktafia Ellya Shinta (2020) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsuh Kota Surabaya”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data premier yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 50 responden, yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (partial least square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui burnout, jadi burnout mampu sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deti Sumiati et al (2021) berjudul “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Telkomsel Distribution Center (TDC) Ciamis”. Penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan, Metode yang digunakan adalah metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center (TDC) Ciamis dan ditunjang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tria Adeningsih & Nurhayati (2021) berjudul “Kelelahan Kerja Berhubungan Dengan Kinerja perawat di Ruang Isolasi Covid 19”. Tujuan penelitian Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang Isolasi Covid 19 Rumah Sakit Bandar Lampung. Metode penelitian ialah deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling.* Responden dalam penelitian ini ialah seluruh perawat ruang Isolasi Covid 19 di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung yang berjumlah 61 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kelelahan kerja (nilai *cronbach alpha*= 0,920>r=0,333) dan kinerja perawat (*cronbach alpha*=0,951) di analisa dengan *pearson correlation*. Hasil uji analisa statistic didapati nilai p=-,148<0,05 berarti ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lurinda et al (2023) berjudul “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo”. Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil analisi regresi dan hasil uji-t, diperoleh kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai thitung (-5.051) > ttabel 1,686 dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Provinsi Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R Square Sebesar 51,5%, dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pada penelitian ini menggunakan sampel seluruh populasi. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai KPU Provinsi Gorontalo. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana.

**Tabel 3  
Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Nama**  **Peneliti** | **Judul penelitian** | **Alat analisis data** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Rizal Nabawi (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667 | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Persamaan dengan peneliti ini adalah terdapat variabel independen beban kerja dan variabel dependen kinerja | Perbedaan dengan peneliti ini adalah pada variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja |
| 2 | Hernawati Manalu (2020) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Tersedia online di http://stmb-multismart.ac.id/ejournal | Analisis regresi linear berganda | Persamaan dengan peneliti ini adalah terlihat pada variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan | Perbedaan dengan peneliti ini adalah terlihat pada peneliti ini tidak menggunakan variabel independen lingkungan kerja |
| 3 | Yuliana Fransiska & Zulaspan Tupti (2020) | Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Persamaan dengan peneliti ini adalah pada variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependen kinerja | Perbedaan dengan peneliti ini adalah pada peneliti ini tidak menggunakan variabel independen komunikasi dan motivasi kerja |
| 4 | Sulastri & Onsardi (2020) | Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan  http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Persamaan dengan peneliti ini adalah terlihat pada variabel independen yaitu beban kerja dan variabel dependen kinerja | Perbedaan dengan peneliti ini adalah terlihat pada penliti ini menggunakan variabel independen stres kerja |
| 5 | Chelsea (2021) | Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya  https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/joa | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel dependen kinerja | Adanya penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan kelelahan kerja |
| 6 | Lilis Suryani(2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta  https : [lingkungan kerja non fisik N.pdf](file:///D:\SKRIPSI%20GW\researt%20gap\lingkungan%20kerja%20non%20fisik\lingkungan%20kerja%20non%20fisik%20N.pdf) | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel dependen kinerja | Terdapat penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan kelelahan kerja |
| 7 | Audityawan et al (2023) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang  https : [Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja III.pdf](file:///D:\SKRIPSI%20GW\researt%20gap\lingkungan%20kerja%20non%20fisik\Lingkungan%20kerja%20non%20fisik%20terhadap%20kinerja%20III.pdf) | Analisis regresi linier sederhana | Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel dependen kinerja | Adanya penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan kelelahan kerja |
| 8 | Khusnatul (2020) | Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen  Homepage: http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu lingkungan kerja non fisik dan variabel dependen kinerja | Perbedaan dengan peneliti ini adalah pada variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan *Work Discipline* |
| 9 | Anita Oktafia Ellya Shinta (2020) | Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsuh Kota Surabaya  https : [Kelelahan kerja terhadap kinerja III.pdf](file:///D:\SKRIPSI%20GW\researt%20gap\kelelahan%20kerja\Kelelahan%20kerja%20terhadap%20kinerja%20III.pdf) | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu beban kerja dan kelelahan kerja dan variabel dependen kinerja | Adanya penambahan variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik |
| 10 | Deti Sumiati et al (2021) | Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Telkomsel Distribution Center (TDC) Ciamis  https : [kelelahan kerja.pdf](file:///D:\SKRIPSI%20GW\researt%20gap\kelelahan%20kerja\kelelahan%20kerja.pdf) | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu kelelahan kerja dan variabel dependen kinerja | Terdapat penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik |
| 11 | Tria & Nurhayati (2021) | Kelelahan Kerja Berhubungan Dengan Kinerja perawat di Ruang Isolasi Covid 19 http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu kelelahan kerja dan variabel dependen kinerja | Terdapat penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik |
| 12 | Lurinda et al (2023) | Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo  https :[kelelahan kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif.pdf](file:///D:\SKRIPSI%20GW\researt%20gap\kelelahan%20kerja\kelelahan%20kerja%20terhadap%20kinerja%20berpengaruh%20negatif.pdf) | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Terdapat variabel independen yang sama yaitu kelelahan kerja dan variabel dependen kinerja | Adanya penambahan variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik |

## **Kerangka Pemikiran Konseptual**

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono, (2019:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021:30).Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja non fisik sangat memengaruhi kinerja karyawan di mana jika situasi atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman (Mahawati et al, 2021:121). Lingkungan kerja non fisik juga sebagai alat ukur untuk meningkatkan komunikasi, koordinasi dan juga suasana yang harmonis di perusahaan ini dapat dikategorikan sangat baik, sebab tingkat solidaritas antar pegawai tiap divisi sangat tinggi. Para pegawai berkenan untuk membantu rekan kerja lainnya jika mengalami kesulitan/permasalahan. Sedangkan pada indikator tingkat tanggung jawab yang telah diberikan, pengawai belum mampu memberikan kinerjanya dengan baik. Kesanggupan setiap pegawai untuk mengerjakan tugas dan mengumpulkan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dikategorikan kurang. Kondisi ini akan berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai.

1. **Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kelelahan kerja dapat memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang mengalami kelelahan, baik secara fisik maupun mental, kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien dapat menurun. Menurut Roslina (2022:42) *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.mendefinisikan bahwa *burnout* atau kelelahan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum. *Burnout* atau kelelahan kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan mengalami kondisi emosional yang tidak stabil dan stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan.

1. **Pengaruh beban kerja, lingkungan kera non fisik dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan**

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka organisasi perlu merawat SDM nya agar mempunyai keunggulan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi dapat diukur dengan beban kerja pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu dan tingkat kesulitan, kerumitan pekerjaannya. Selain beban kerja, lingkungan kerja non fisik juga merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki kualitas hubungan yang baik antara karyawan lain dan atas maka akan menimbulkan rasa keharmonisan dalam lingkunag pekerjaan. *Burnout* atau kelelahan kerja dapat terjadi ketika seorang karyawan mengalami kondisi emosional yang tidak stabil dan stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan.

Berdasarkan uraian pada hubungan antar variabel di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran konseptual penelitian ini sebagai berikut:

**H3**

**H2**

**H1**

Beban Kerja

(X1)

Lingkungan Kerja Non Fisik

(X2)

Kinerja Karyawan

(Y)

Kelelahan Kerja

(X3)

**H4**

**Gambar 1  
Kerangka pemikiran konseptual**

**Keterangan**

**= Garis Parsial**

**= Garis Simultan**

## **Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

1. : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.
2. : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.
3. : Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.
4. : Beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal.

# **BAB III**

**METODE PENELITIN**

## **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

## **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal berdasarkan, data jumlah pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal pada tahun 2023 berjumlah 44 orang (Data dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal, 2023).

**Tabel 4  
Jumlah Populasi Karyawan**

**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Unit** | **Jumlah** |
| Pencegahan dan Kesiapsiagaan | 1 |
| Kedaruratan dan Logistik | 1 |
| Rehabilitas dan Rekonstruksi | 1 |
| Pusat Pengendalian dan Operasi | 3 |
| Adminustrasi umum non asn | 7 |
| TRC (Tim Reaksi Cepat) | 21 |
| PNS | 10 |
| **Total** | **44** |

Sumber: Bagian Personalia Tenaga Badan Penanggulangan Bencana Daerah KotaTegal 2023

1. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*, dengan kriteria :

Karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal yang berstatus Non ASN yaitu Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Kedaruratan dan Logistik, Rehabilitas dan Rekonstruksi, Pusat Pengendalian dan Operasi, Adminustrasi umum Non ASN, dan TRC (Tim Reaksi Cepat) yang berjumlah 34 karyawan.

**Tabel 5  
Jumlah Sampel Karyawan**

**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

|  |  |
| --- | --- |
| **Unit** | **Jumlah** |
| Pencegahan dan Kesiapsiagaan | 1 |
| Kedaruratan dan Logistik | 1 |
| Rehabilitas dan Rekonstruksi | 1 |
| Pusat Pengendalian dan Operasi | 3 |
| Adminustrasi umum non asn | 7 |
| TRC (Tim Reaksi Cepat) | 21 |
| **Total** | **34** |

Sumber: Bagian Personalia Tenaga Badan Penanggulangan Bencana Daerah KotaTegal

## **Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel**

1. **Definisi Konseptual Variabel**

Devinisi konseptual dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

* 1. **Variabel Dependen Atau Variabel Terikat (Y)**

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2013:39).

1. **Kinerja**

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:61).

* 1. **Variabel Independen Atau Variabel Bebas (X)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat (Sugiono, 2013:39).

1. **Beban Kerja**

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021:30).

1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan aktivitas kerja di dalam organisasi, meliputi hubungan antara pemimpin dan bawahan dan antar karyawan. Hubungan yang harmonis akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas, pekerjaan dan organisasi. Sehingga dengan tumbuhnya komitmen yang baik maka masalah kinerja bisa optimal (Mahawati et al, 2021:125).

1. **Kelelahan kerja**

Kelelahan kerja atau *Burnout* adalah kondisi fisik, mental, dan emosional yang timbul akibat tuntutan kerja yang berlebihan dan berkelanjutan. Hal ini sering disebabkan oleh beban kerja yang berat, tekanan waktu yang tinggi, kurangnya kontrol, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Roslina, 2022:41).

1. **Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6  
Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | 1. Kualitas dan kuantitas kerja | 1. Kualitas kerja | 1,2 | BP =1  KD =2  B =3  SR =4  SL = 5 | (Budiasa, 2021:16) |
| 1. Kuantitas kerja | 3,4 |
| 1. Pengetahuan | 1. Pemahaman karyawan | 5,6 |
| 1. Kreativitas | 1. Mampu beradaptasi | 7,8 |
| 1. Kerjasama | 1. Timbal balik antara karyawan | 9,10 |
| 1. Inisiatif | 1. Ide kreatif dalam pekerjaan | 11,12 |
| Beban Kerja (X1) | 1. Target yang harus dicapai | 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target | 1,2 | STS =1  TS =2  RG =3  ST =4  SS = 5 | (Budiasa, 2021:35) |
| 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang diberikan | 3,4 |
| 1. Kondisi pekerjaan | 1. Mengambil keputusan dengan cepat | 5,6 |
| 1. Mengatasi kejadian tak terduga | 7,8 |
| 1. Penggunaan waktu kerja | 1. Waktu kerja | 9,10 |
| 1. Standar pekerjaan | 1. Penyelesaian kerja sesuai standar/target | 11,12 |
| Lingkungan Non Fisik  (X2) | 1. Komunikasi transparan dan terbuka | 1. Komunikasi yang baik | 1,2 | STS =1  TS =2  RG =3  ST =4  SS = 5 | (Mahawati et al 2021:125) |
| 1. Umpan balik | 3,4 |
| 1. Menyeimbangkan peran diluar tempat kerja | 5,6 |
| 1. Pelatihan dan pengembangan diri | 1. Pelatihan karyawan | 7,8 |
| 1. Pendidikan karyawan | 9,10 |
| 1. Penghargaan dan pujian | 1. Penghargaan kepada karyawan | 11,12 |
| 1. Kekuatan kerja tim | 1. Kerjasama tim | 13,14 |
| Kelelahan kerja (X3) | 1. Kelelahan (e*xhaustion)* | 1. Emosional | 1,2 | STS =1  TS =2  RG =3  ST =4  SS = 5 | (Roslina, 2022:43) |
| 1. Kelelahan berkepanjangan | 3,4 |
| 1. Sinisme (c*ynicism)* | 1. Sikap sinis | 5,6 |
| 1. Ketidakefektifan *(ineffectiveness)* | 1. Rasa tidak mampu | 7,8 |
| 1. Kurangnya rasa percaya diri | 9,10 |

## **Metode Pengumpulan Data**

1. Kuisioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan Badana Penangulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 7  
Skala Likert Pengukuran Variabel Dependen (Y)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Selalu (SL) | 5 |
| 2 | Sering (SR) | 4 |
| 3 | Biasanya (B) | 3 |
| 4 | Kadang-kadang (KD) | 2 |
| 5 | Belum Pernah (BP) | 1 |

**Tabel 8  
Skala Likert Pengukuran Variabel Independen (X)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (ST) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RG) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:304) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apois peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemuka permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin trengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Tekni pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendi atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan ialah wawancara terbuka atau wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan pada saat meminta data. Peneliti mewawancarai Kasubag Kepegawaian Badana Penangulangan Bencana Daerah Kota Tegal (Sugiyono, 2019:306).

## **Teknik Pengujian Instrumen Penelitian**

1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel untuk *degree of freedom* (df= N-2) = 30-2, dan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation.* Suatu item butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung > 0,361, sebaliknya jika r hitung < 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid. Menurut Ghozali, (2018:51) uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson produk moment dirumuskan sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan: |  |
|  | : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y |
|  | : Jumlah perkalian antara variabel x dan variabe y |
|  | : Jumlah dari kuadrat nilai variabel x |
|  | : Jumlah dari kuadrat nilai variabel y |
| ( | : Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan |
| ( | : Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan |
| n | : Jumlah sampel |

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji statistic *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpecaya. Menurut Ghozali (2018:45) pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach alpha coefficient* menggunakan bantuan program *SPSS*, rumus yang digunakan sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan | : |
| r | : Reliabilitas Instrumen |
| k | : banyaknya jumlah butir soal |
|  | : jumlah varian butir |
|  | : varian total |

r =

## **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan alat analisis statistika yang didukung dengan *sofware SPSS*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang memberikan gambaran dengan cara mendeskripsikan data yang diukur dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, rage, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018:19).

### ***Method of Successive Interval* (MSI)**

Menurut Sugiyono (2019:35) analisis *Method of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of Successive Interval* (MSI) langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunkan rumus:

Keterangan :

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik penting untuk dilakukan sebagai pengujian layak tidaknya model regresi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dianggap baik apabila memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Nomalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residu, variabel penganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini melanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat nomalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

1. Analisis Statistik

Analsis grafik tidak cukup untuk untuk melakukan uji normalitas, maka dari itu dibutuhkan analisis statistik digunakan untuk melengkapi pengujian tersebut. Uji statistik dapat dilihat menggunakan nilai kurtosis atau skewness. Menurut Ghozali (2018:161) Rumus nilai Z statistic yang dipakai pada skewness :

Z*skewness* = skewness

Sedangkan rumus nilai z kurtosis yaitu:

Z*kurtosis* = kurtosis

1. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara indiviual variabel-variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independent.* Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel *independent* tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/*tolerance*). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF <10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolinieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel *independent* mana sajakah yang saling berkorelasi.
4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, diantaranya dengan melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas).
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) Uji Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut :

1. 0 < d < dl = ada autokorelasi positif.
2. dl ≤ d ≤ du = tidak ada autokorelasi positif.
3. 4 – dl < d < 4 = ada autokorelasi negatif.
4. 4 – du ≤ d ≤ 4 – dl = tidak ada autokorelasi negative
5. du < d < 4 – du = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent beban kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kelelahan kerja (X3) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut Ghozali (2018:21):

Rumus :

Ý **= a + β 1X1 + β 2X2 + β3X3 + e**

Keterangan :

Ý = Kinerja karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 =Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

X3 = Kelelahan Kerja

e = Standar error

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018:98). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1. Menentukan formulasi hipotesis
2. Formulasi hipotesis 1

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1 = 0, | Artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |
| Ha : β1 ≠ 0 | Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |

1. Formulasi hipotesis 2

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β2 = 0, | Artinya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |
| Ha : β2 ≠ 0 | Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |

1. Formulasi hipotesis 3

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β3 = 0, | Artinya kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |
| Ha : β3 ≠ 0 | Artinya kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |

1. Mementukan tarif signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

1. Menentukan t tabel

Tabel distribusi bisa dicari pada = 5% : 2 = 2,5 (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 34-3-1 = 30 (n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya)

1. Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji siginifikan menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018:98):

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus :

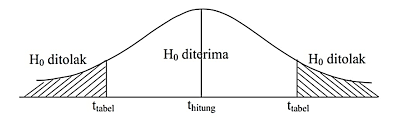
Menentukan nilai dengan formulasi sebagai berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan : |  |
| β | = Beta |
| K | = Nilai parameter |
| **Sb** | = *Standar error of the regression coefficient* |
|  | = *Standar error of estimate* |
|  | = Jumlah dari nilai kuadrat x |
|  | = Jumlah perkalian antara variabel x dan y |
|  | = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan |

1. Kriteria pengujian hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

1. H0 diterima jika = -t α/2 ≤ t ≤ t α/2
2. H0 ditolak jika = t > α/2 atau t < -t α/2



**Gambar 2  
Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan ttabel, maka:

1. Jika thitung ≤ ttabel atau thitung ≥ ttabel maka H0 di tolak dan H1 diterima atau nilai sig < 0,05.
2. Jika ttabel ≤ thitung ≤ ttabel maka H0 di terima dan H1 di tolak atau nilai sig > 0,05.

Cara pengujian parsial terhadap variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Kesimpulan

: diterima atau ditolak.

1. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang memiliki tingkat signifikansi 5% (a = 0,05) (Ghozali, 2018:98).

1. Formulasi Hipotesis

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β4 = 0, | tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |
| Ha : β4 ≠ 0 | terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tegal. |

1. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% = 5% df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau 30-2-1 = 27 (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen)

1. Nilai F hitung dapat dicari menggunakan rumus (Ghozali, 2018:98):

=

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan : |  |
|  | = = Jumlah kuadrat regresi |
|  | = Jumlah kuadrat residu |
| K | = = Jumlah variabel independent |
| N n | = = Jumlah sampel |

Dimana:



Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan:



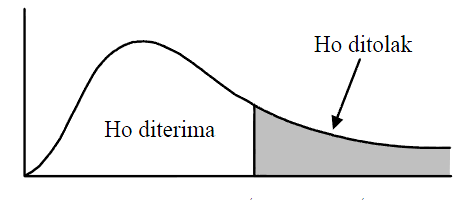
1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika nilai Fhitung > Ftabel H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja terhadap kinerja.

1. Jika nilai Fhitung < Ftabel H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja terhadap kinerja.

1. Kriteria pengujian
2. Jika nilai Fhitung > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3. Jika nilai Fhitung < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.



**Gambar 3  
Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F**

1. Kesimpulan

Apabila -F tabel < F hitung < F tabel maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika -F hitung < -F tabel atau F hitung > F tabel, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

### **Analisis Koefisien Determinasi (𝑹2)**

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent (Ghozali, 2018:97).

Rumus :

**D = r2 x 100%**

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefesien variabel bebas dan variabel teri