

Pengaruh Kebermaknaan Kerja, Kelelahan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ferdiansyah_1^a, Maria Christina Iman Kalis^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email: b2042202029@student.untan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kebermaknaan kerja, kelelahan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Adira Finance. Penelitian ini menggunakan data primer. Jumlah sampel sebanyak 24 karyawan yang telah bekerja lebih dari 8 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelelahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kebermaknaan Kerja, Kelelahan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. Kinerja karyawan sangat berperan dalam kemajuan perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan dijalankan oleh karyawan, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku karyawan dalam menjalankan peranannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Ma'ruf (2014) menegaskan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan karyawan yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Moeherton (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Di dalam proses pelayanan terjadi interaksi antara dua kepentingan, yaitu pihak perusahaan dengan masyarakat atau pengguna layanan. Salah satu perusahaan yang menuntut kinerja karyawan tinggi dan baik adalah PT. Adira Finance. Adira semakin gencar mengajak masyarakat untuk menjadi konsumen dan menggunakan layanan maupun produk yang mereka tawarkan yang semakin berkembang setiap tahunnya yang terbukti dengan banyaknya masyarakat yang berhubungan dengan Adira. Pelayanan yang terbaik merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan eksistensi dan agar dapat tetap bersaing. Tentunya untuk mempertahankan eksistensi perusahaan, karyawan harus memiliki kinerja yang terbaik dan tinggi yang juga didukung dengan beberapa hal sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal seperti karyawan harus bekerja dengan hati dalam artian

setiap pekerjaan memiliki kebermaknaan, harus bekerja secara profesional dan tentunya tidak hanya dari aspek karyawan dalam menunjukkan kinerjanya tetapi pihak perusahaan juga harus memberikan penghargaan atas kinerja yang karyawan sehingga menciptakan semangat kerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Terdapat Fenomena yang terjadi pada PT. Adira yaitu tingkat tanggung jawab yang tinggi, target yang tinggi dan berhadapan dengan konsumen-konsumen yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Selain itu, karyawan harus memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi, harus tetap ramah, dan bekerja dengan target meskipun terkadang terdapat konsumen yang menunggak. Fenomena lain yaitu terdapat beberapa konsumen bahkan memutuskan secara sepihak saja untuk berpindah ke tempat lain. Dalam rangka fenomena tersebut agar kinerja meningkat, tentunya diperlukan pihak manajemen yang baik dan selalu melakukan perbaikan atau inovasi agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan mencapai target kerja seperti dengan kebermaknaan kerja, mengatasi kelelahan dan kompensasi dari perusahaan.

Bekerja di Adira harus dapat memaknai pekerjaan yang dijalankan dan bersiap dengan segala risiko apapun dalam artian bersikap profesional. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan perhatian seperti memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan berkinerja tinggi yang ditunjang pula dengan lingkungan kerja yang baik agar karyawan termotivasi dalam bekerja dan tidak merasa lelah memberikan kontribusi kinerja terbaik. *Kebermaknaan kerja atau work meaningfulness* merupakan suatu kumpulan terkait dengan nilai kepercayaan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya (Hasibuan,2021).

Kebermaknaan kerja atau work meaningfulness penting untuk karyawan lakukan karena dapat meningkatkan kesadaran kerja serta membuat pekerjaan lebih bermakna dan berdampak pada usia pekerjaan karyawan. Setiap pekerjaan selalu dipantau dan dinilai oleh manajemen perusahaan sehingga karyawan penting untuk memiliki *work meaningfulness*.

Karyawan penting untuk memiliki *work meaningfulness* tinggi agar menimbulkan semangat dalam pekerjaan yang bertujuan agar para karyawan dapat berkinerja tinggi. Kendala adanya *Kebermaknaan kerja atau work meaningfulness* yaitu mengenai kebosanan kerja. Semakin berkembangnya perusahaan tentunya tingkat stres kerja juga tinggi yang dapat memicu kelelahan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi posisi yang didapatkan oleh karyawan, juga memancing *burnout* sehingga karyawan harus dapat mengatasinya dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Kelelahan atau *Burnout* merupakan sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan keadaan kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi dan perilaku-perilaku kerja yang negatif (Asih, 2018).

Selanjutnya, dalam bekerja karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja apabila setiap kinerja tinggi yang karyawan lakukan mendapat penghargaan dari pihak perusahaan. Secara kenyataannya, perusahaan memberikan penghargaan pada setiap karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dan tinggi. Bentuk penghargaan tersebut salah satunya dengan tunjangan kerja.

Tunjangan adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja (Istijanto,2013). Hal ini diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi karena dengan prestasi dan kinerja yang tinggi sangat memberikan dampak pada eksistensi perusahaan. Penurunan kinerja yang dapat berpengaruh pada perusahaan sehingga dibutuhkan sesuatu yang memotivasi karyawan untuk selalu bersinergi dengan pekerjaan, semangat dan tangkas agar menghasilkan kinerja yang baik dan stabil bahkan meningkat.

Terdapat penelitian empiris yang juga terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Edwin, dkk (2020) menunjukkan bahwa work meaningfulness berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2020) malah sebaliknya yang menyatakan bahwa *work meaningfulness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Almaududi (2019) menyatakan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Oktavia (2021) menyatakan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana menyatakan bahwa penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

F	Sig.
4,166	,032 ^b

Sumber: Data primer diolah, 2022

Adapun hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,166, dengan signifikan 0,032 ($\alpha = 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Variable	T	Probability	Keterangan
C	2,21	0,15	
Kebermaknaan Kerja (X_1)	-1,27	0,62	Tidak Signifikan
Kelalahan (X_2)	0,11	0,01	Signifikan
Kompensasi (X_3)	2,31	0,04	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa kebermaknaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kelelahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

<i>R-squared</i>	0,79
------------------	------

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,79 yang berarti variabel Y dapat diprediksi oleh variabel bebas sebesar 79% dan sisanya 21% di prediksi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebermaknaan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kelelahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan maupun hasil, terdapat beberapa saran:

1. Perusahaan harus terus memperbaiki apa yang harus diperbaiki agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, mencapai target dan mempertahankan eksistensi perusahaan.
2. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi yang sesuai, agar karyawan termotivasi menunjukkan kinerjanya yang meningkat.
3. Perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik sehingga tercipta peningkatan komunikasi antar karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat yang tentunya meningkatkan pendapatan perusahaan pula.

REFERENSI

- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kinerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 3 No 2.
- Asih, dkk. (2018). Stres Kerja. Semarang: UP.
- Edwin, dkk. (2020). Efek Intervensi Training Dan Coaching Kebermaknaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 6 No 3.
- Hasibuan, dkk. (2021). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Jawa Timur: Qiara Media.
- Istijanto. (2013). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ma'ruf, A. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Oktavia, A. (2021). Analisis Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaris Daerah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Otonomi*. Vol 21 No 1.
- Putri, dkk. (2020). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*. Hal 1-8.