

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI MEDIATOR PADA PERGURUAN TINGGI ISLAM DI JAWA TENGAH

Astri Normalita Sari¹, Muhammad Sholahuddin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: astrinormalitasari@gmail.com, muhammad.sholahuddin@ums.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert untuk di setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian berjumlah 93 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Struktural Equation Modeling (SEM) SmartPls 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 2) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan emosional pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kelelahan Emosional

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of workload on employee performance with emotional exhaustion as a mediating variable at Islamic Universities in Central Java. This type of research is quantitative research. The data collection technique used is a questionnaire with variable measurement using a Likert scale for each statement developed from the variable indicators. The sample in the study amounted to 93 respondents. The sampling technique is purposive sampling. The data analysis technique in this research uses Structural Equation Modeling (SEM) SmartPls 4.0. The results of the research show that: 1) There is a negative and significant direct influence between workload on employee performance for employees of Islamic Universities in Central Java. 2) There is a positive and significant direct effect between workload on emotional exhaustion in employees of Islamic Universities in Central Java.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Emotional Exhaustion*

How to cite:	Astri Normalita Sari, Muhammad Sholahuddin (2024), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi Islam Di Jawa Tengah, (6) 1, https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i7.2416
E-ISSN:	2684-883X
Published by:	Ridwan Institute

PENDAHULUAN

Peran SDM pada suatu organisasi sangat krusial. SDM berperan utama dalam menetapkan tujuan, rencana, sistem, dan proses organisasi. SDM merupakan pula salah satu fungsi utama manajemen, dimana fungsi ini bertanggung jawab untuk mendorong seluruh karyawan agar bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi parameter internal, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan (Hasibuan dalam Septyaningsih & Palupiningdyah 2017).

Nabila dkk. (2019) memberikan pendapat pekerja dianggap sebagai asset berharga untuk organisasi dan tingkat produktivitas serta kualitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, fokus pada kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan yang penting, mengingat penurunan kinerja dapat menghambat operasional perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang bertambah ketat, peningkatan kinerja karyawan sebagai suatu kebutuhan yang mendesak. Strategi guna meningkatkan maupun mempertahankan kinerja karyawan salah satunya melalui evaluasi kerja dan perbaikan berkelanjutan untuk menjaga kualitas sehingga perusahaan dapat tumbuh, bersaing, dan bertahan. Untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa memahami beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja (Cahyono Y & Putri E, 2020).

Beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan antara lain latar belakang pendidikan tidak selaras dengan pekerjaan, rendahnya loyalitas pegawai, rendahnya motivasi pegawai, pegawai kurang disiplin, maupun beban kerja yang berlebihan di perusahaan (Irawati & Carolina, 2017). Menurut Soelton dkk. (2020), faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan salah satunya yakni beban kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Guna mengetahui baik atau buruknya beban kerja seorang karyawan dapat dilihat melalui hasil kerja atau tujuan kerjanya.

Beban kerja perusahaan pada dasarnya ditentukan berdasarkan tanggung jawab kerja masing-masing departemen, dan setiap departemen berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai lingkup tanggung jawabnya. Beban kerja merupakan faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kebanyakan karyawan menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan hasil yang kurang maksimal karena terbatasnya waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas. Oleh karenanya, perusahaan haruslah memperhatikan kondisi SDM untuk memaksimalkan kinerja (Tjibrata et al., 2017).

Selain beban kerja, kelelahan emosional juga dapat menjadi faktor lain menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Sudirno & Nurvianti, 2015). Agustina & Sudibya (2018) menjelaskan bahwa sikap dan perilaku negatif dapat mengakibatkan gangguan kinerja, dimana stress yang berlebihan menjadi penyebab utama kelelahan emosional.

Kelelahan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Churiyah dalam Santika & Sudibia, 2017). Beberapa penelitian yang

dilakukan oleh Septyaningsih & Palupiningdyah (2017), Sudirno & Nurvianti (2015), dan Tourigny et. al. (2013) mnerangkan kelelahan emosional mempengaruhi negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan tinggi di Indonesia, terkhusus Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah, mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan meningkatnya jumlah mahasiswa dan tuntutan akan pendidikan yang berkualitas. Di tengah dinamika tersebut, faktor manusia menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja organisasi. Faktor yang tidak bisa diabaikan salah satunya yakni beban kerja karyawan di lingkungan akademik. Beban kerja yang berlebih bisa mempengaruhi negatif pada kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan oleh perguruan tinggi. Dengan memahami permasalahan ini, penelitian dapat membantu menemukan cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan perguruan tinggi Islam.

Kesejahteraan karyawan harus diprioritaskan untuk mengatasi beban kerja dan kelelahan emosional. Mendukung kesejahteraan karyawan sangat penting untuk mendorong kinerja optimal dan berdampak positif terhadap pertumbuhan perguruan tinggi Islam. Kelelahan emosional yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan berpotensi untuk menurunkan kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini, dapat mengidentifikasi beberapa faktor yang menghambat kinerja dan mengusulkan solusi efektif untuk meningkatkannya. beban kerja yang berlebihan dapat menjadi tantangan dalam manajemen perguruan tinggi Islam. Penelitian ini membantu mengidentifikasi potensi perubahan dan perbaikan dalam manajemen organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Terdapat sejumlah penelitian yang meneliti tentang beban kerja pada kinerja karyawan. Penelitian mengenai beban kerja pada kinerja karyawan, seperti yang dilaksanakan oleh membuktikan bahwa kelelahan emosional dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilaksanakan rolos et al., (2018) dengan hasil beban kerja mempengaruhi negatif yang signifikan pada kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilaksanakan Pratama & Fitri Wahyuningtyas, (2021) memberi hasil yang tidak sama, yakni beban kerja tidak memebri pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. penelitian terkait beban kerja pada kelelahan emosional yang dilaksanakan Febriani, dkk., (2019) dengan pengujian hipotesis pertama menyatakan ada hubungan positif serta signifikan antara beban kerja pada kelelahan emosional. Tetapi penelitian yang dilaksanakan Aprilia & Dharma, (2022) memberikan hasil yang tidak sama, yaitu beban kerja tidak mempengaruhi kelelahan emosional. Penelitian mengenai kelelahan emosional pada kinerja karyawan yang dilaksanakan Rahmadani, dkk., (2023) memberi hasil yang berbeda, yaitu kelelahan emosional tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari *research gap* diatas memberi peluang pada penulis guna melakukan pengajuan hipotesis.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Mochamad Soelton et al., (2021)	Bagaimanakah beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel mediasi	Model persamaan struktural berbasis komponen atau varians dimana pengolahan datanya menggunakan program pls partial least square (smart-pls) versi 3.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Sedangkan burnout, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Achmad Masruri dan Muhamad Ekhsan (2022)	Peran stres Kerja Sebagai mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	SmartPLS 3.0	Hasil penelitian ini menunjukkan secara tidak langsung bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SII. Dalam penelitian ini peran stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SII.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah

3.	Dewi Ayu Lestari dan Budiono (2021)	Pengaruh work family conflict dan emotional exhaustion terhadap kinerja perawat wanita melalui organizational commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik	Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga, kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kerja, komitmen pekerjaan. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja. Konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi. Kelelahan emosional juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja melalui komitmen organisasi.
----	-------------------------------------	---	---	--

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 3) Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 4) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kelelahan emosional pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Penelitian ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor beban kerja dan kelelahan emosional serta memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Memberikan masukan bagi pengambil keputusan dalam pengembangan kebijakan dan program yang mendukung kinerja karyawan dan pengelolaan beban kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni metode penelitian menggunakan alat statistik serta analisis data yang bisa dilaksanakan. Penelitian kuantitatif bertujuan melakukan uji hipotesis dengan teori yang telah tersedia.

Data yang dipergunakan yaitu data primer, yakni data yang diperoleh diambil melalui sumber asli. Berlandaskan penelitian ini, data primer didapatkan lewat kuesioner yang telah dibagikan pada responden yang berisikan item pertanyaan yang sesuai dengan variabel yang hendak diteliti. Pengukuran menggunakan skala likert dengan menggunakan lima alternative jawaban.

Populasi yakni wilayah generalisasi terdiri dari obyek beserta subyek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lalu diambil kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian merupakan pekerjaan yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam di Jateng. Jumlah seluruh karyawan yang bekerja di Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah adalah 358 karyawan. Sampel merupakan bagian dari kuantitas maupun karakteristik yang dipunyai populasi (Sugiyono, 2019).

Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian merupakan *non probability sampling*, yakni teknik sampling yang tidak memberikan peluang sama untuk semua anggota populasi guna dijadikan anggota sampel. Penentuan teknik *non probability sampling* yang dipakai pada penelitian merupakan *purposive sampling*.

Purposive sampling (Sugiyono, 2019) teknik pengambilan sampel secara menentukan suatu kriteria dari popualsi yang ada. Kriteria yang menjadi responden pada penelitian merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun di Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. Karena kurangnya tenaga, waktu, biaya, maka dalam penelitian tidak dilaksanakan oleh semua karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. Dimana untuk sampel ditetapkan mempergunakan rumus slovin yakni :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan / error tolerance (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{358}{1 + 358 (0,1)^2} \\ &= \frac{358}{1 + 358 (0,01)} \\ &= \frac{358}{1 + 3,58} \\ &= \frac{358}{4,58} \\ &= 78,165 \\ &= 79 \end{aligned}$$

Jadi, sampel yang dipergunakan pada penelitian setidaknya 79 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi yang ada sejumlah 358 karyawan dan peneliti mendapatkan responden sejumlah 93 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilaksanakan guna menerangkan pengaruh langsung serta tidak langsung lewat setiap variabel. Hasil uji hipotesis bisa mempergunakan tabel nilai path coefficient beserta specific indirect effect. Dengan metode bootstrapping untuk menguji path coefficient, adapun kriteria penerimaan hipotesis yaitu dengan melihat nilai p value $< 0,05$ atau bias juga dengan melihat nilai t statistic $> t$ tabel. Untuk nilai signifikasi yang dipakai merupakan t tabel 1,96. Bila nilai t statistic $> 1,96$ bisa dinyatakan signifikan sedangkan bilai nilai t statistic $< 1,96$ dinilai tidak signifikan. Di bawah hasil uji nilai path coefficient:

Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hasil uji ini akan mengungkapkan seberapa besar pengaruh variabel bebas pada tergantung. Hasil analisis pada penelitian diterangkan dalam tabel dibawah:

Tabel 2 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Original Sample	t Statistics	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	H1	-0,437	5,295	0,000	Negatif Signifikan
Beban Kerja -> Kelelahan Emosional	H2	0,475	5,970	0,000	Positif Signifikan
Kelelahan Emosional -> Kinerja Karyawan	H3	-0,265	2,392	0,017	Negatif Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh hasil sebagai berikut:

- Hipotesis pertama melakukan uji apakah beban kerja mempengaruhi negative serta signifikan pada kinerja karyawan. berlandaskan tabel tersebut menunjukkan nilai t-statistic sebanyak 5,295 memiliki pengaruh sebanyak -0,437 maupun nilai p-value sebanyak 0,000. Bernilai t-statistic > 1.96 dan p-value $< 0,05$, bisa diambil kesimpulan menerima H1.
- Hipotesis ke-2 melakukan uji apakah beban kerja mempengaruhi positif signifikan pada kelelahan emosional. Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan nilai t-statistic sebanyak 5,970 memiliki pengaruh sebanyak 0,475 serta nilai p-value sebanyak 0,000. Bernilai t-statistic > 1.96 dan p-value $< 0,05$, bisa diambil kesimpulan menerima H2.
- Hipotesis ke-3 melakukan uji apakah kelelahan emosional mempengaruhi negatif signifikan pada kinerja karyawan. berlandaskan tabel tersebut menunjukkan nilai t-statistic sebanyak 2,392 memiliki pengaruh sebanyak -0,265 serta nilai p-value

sebanyak 0,017. Benilai t-statistic > 1.96 maupun p-value < 0,05, bisa diambil kesimpulan menerima H3.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hasil uji ini lebih dimaksudkan guna menginterpretasikan hasil dari pengaruh signifikan dengan tidak langsung ataupun mempergunakan efek mediasi. Hasil analisis yang didapatkan dari penelitian diterangkan pada tabel di bawah:

Tabel 3 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

		<i>Original</i>	<i>t</i>		
	Hipotesis	<i>sample</i>	<i>statistics</i>	P values	Keterangan
Beban Kerja -> Kelelahan Emosional -> Kinerja karyawan	H4	-0,126	2,232	0,026	Negatif signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh hasil sebagai berikut:

a) Hipotesis keempat melakukan uji apakah kelelahan emosional memediasi hubungan diantara beban kerja pada kinerja karyawan. Berlandaskan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistic sebanyak 2,232 memiliki pengaruh sebanyak -0,126 serta nilai p-value sebanyak 0,026. Dan nilai t-statistic > 1,96 maupun p-value < 0,05. Bisa diambil kesimpulan H4 tidak ditolak dan beban kerja tidak memberikan pengaruh secara langsung secara negative serta signifikan kinerja karyawan lewat kelelahan emosional.

Pembahasan

Deskripsi identitas responden penelitian diamati berlandaskan usia, lama bekerja, dan jenis kelamin. Berlandaskan jenis kelamin, sebagian banyak responden penelitian memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 63,4% sementara Perempuan 36,6%. Dari segi usia, responden dibagi ke dalam empat kelompok, yakni responden dengan usia 31 – 40 tahun, 41– 50 tahun, 20 – 30 tahun, beserta di atas 50 tahun. Sebagian banyak responden dalam penelitian memiliki usia 20 – 30 tahun dengan jumlah (39,8%) dan yang paling sedikit berusia > 50 tahun dengan jumlah (16,1%). Ditinjau berasarkan segi lama bekerja, sebagian responden penelitian sudah bekerja melebihi 10 tahun 43% sedangkan responden yang lama bekerja di bawah setahun hanyalah 8,6%. Pengujian data pada penelitian menggunakan software SmartPLS 4.0. Berikut adalah temuan dari uji hipotesis:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang dilaksanakan mempergunakan metode *bootstrapping* membuktikan beban kerja mempengaruhi negatif serta signifikan pada kinerja karyawan. hal itu didukung dengan kesesuaian hasil uji hipotesis yang membuktikan t-statistic sebanyak 5,295 > 1,96 dengan demikian mempengaruhi signifikan serta nilai p-value 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hasil penelitian membuktikan beban kerja mempengaruhi negatif signifikan pada kinerja karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Hasil penelitian berlawanan dengan penelitian yang dilaksanakan Achmad

Masruri dan Muhamad Ekhsan (2022) menganalisis pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan adalah permasalahan penting dalam dunia kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan memfokuskan pada karyawan perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah.

Kebaharuan ini terletak pada pemahaman lebih dalam terkait dinamika antara beban kerja dan kinerja karyawan di lingkungan perguruan tinggi islam. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja yang efektif di perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah. Hal ini mungkin melibatkan strategi pengelolaan tugas, penugasan yang seimbang, atau penerapan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional

Hasil uji hipotesis yang dilakukan memakai metode *bootstrapping* membuktikan beban kerja mempengaruhi positif signifikan pada kelelahan emosional. Hal tersebut dikuatkan dengan keselarasan hasil uji hipotesis yang membuktikan t-statistic sebanyak $5,970 > 1,96$ dengan demikian mempengaruhi signifikan serta nilai p-value $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan beban kerja mempengaruhi positif signifikan terhadap kelelahan emosional pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Mochamad Soelton et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Beban kerja yang tinggi atau terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dapat menyebabkan stres dan kelelahan emosional pada seseorang. Penelitian ini memberikan kebaharuan dengan memfokuskan pada perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja untuk mengurangi kelelahan emosional di lingkungan perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah. Hal ini mungkin melibatkan Strategi pengelolaan beban kerja yang bijaksana, dukungan psikososial, dan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan mental menjadi kunci dalam meminimalkan dampak negatif beban kerja pada kelelahan emosional karyawan.

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang dilakukan mempergunakan metode *bootstrapping* membuktikan kelelahan emosional mempengaruhi negatif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dikuatkan dengan keselarasan hasil uji hipotesis yang membuktikan t-statistic sebanyak $2,392 > 1,96$ artinya memberikan pengaruh signifikan serta nilai p-value $0,017 < 0,05$. Oleh karenanya, hasil penelitian membuktikan kelelahan emosional mempengaruhi negatif signifikan pada kinerja karyawan pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Hasil penelitian sesuai dengan Penelitian Dewi Ayu Lestari dan Budiono (2021) yang menganalisis pengaruh konflik diantara pekerjaan dan keluarga serta kelelahan emosional pada kinerja perawat Wanita lewat komitmen organisasi di RS Petrokimia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan konflik diantara pekerjaan serta keluarga, kelelahan emosional mempengaruhi negatif signifikan pada kinerja kerja, komitmen

pekerjaan. Sedangkan komitmen organisasi mempengaruhi positif signifikan pada kinerja kerja. Konflik diantara keluarga dan pekerjaan mempengaruhi signifikan kepada kerja lewat komitmen organisasi. Kelelahan emosional mempengaruhi signifikan pula pada kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, dipahami Kelelahan emosional memberikan pengaruh signifikan dalam memediasi beban kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti beban kerja tidak hanya secara langsung mempengaruhi kelelahan emosional, tetapi kelelahan emosional juga berperan menjadi mediator yang menghubungkan beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan keselarasan hasil uji hipotesis yang membuktikan t-statistic sebanyak $2,232 > 1,96$ dengan demikian mempengaruhi signifikan serta nilai p-value $0,026 < 0,05$. Oleh karenanya hasil penelitian menunjukkan beban kerja dengan tidak langsung memberikan pengaruh secara negatif signifikan pada kinerja karyawan melalui kelelahan emosional di Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

Hasil penelitian didukung berdasarkan penelitian Putu Meliantha Kusumawati dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2021) yang juga mempunyai hasil bahwa variabel Kelelahan Emosional kerja belum bisa memediasi variabel Beban Kerja pada kinerja karyawan, yang menganalisis pengaruh tingkat burnout yang diberikan pengaruh oleh beban kerja serta dimediasi stress kerja. Penelitian memberi kontribusi baru dengan menyoroti hubungan tidak langsung diantara beban kerja, kinerja karyawan, dan kelelahan emosional dalam konteks perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya fokus pada manajemen kelelahan emosional sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di perguruan tinggi Islam di Jawa Tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner dan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4.0, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain: 1) Terdapat pengaruh langsung negatif serta signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 2) Terdapat pengaruh langsung positif serta signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan emosional pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 3) Terdapat pengaruh langsung negatif serta signifikan antara Kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung secara negatif serta signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan emosional sebagai variabel mediasi pada karyawan Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah.

BIBLIOGRAFI

- Achmad, N., Setiawan, A. A., Kuswati, R., Imronudin, & Kussudyarsana. (2021). Teori dan Praktek Statistik Milenial. CV. Jasmine: Surakarta.
- Abdillah, W & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN), 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, R., Gde, I., & Sudibya, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. In Pengaruh... 2811 Jurnal Emba (Vol. 7, Issue 3).
- Astianto, dan Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).
- Churiyah, M. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(2), 255170.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(1), 753-761.
- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Vol. 6, Issue 4).
- Cahyono, Y. T., & Putri, E., (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai (Vol. 9, Issue 1).
- Dadang Sudirno, H., & Nurvianti, D. V. (2015). Konflik Peran Dan Kelelahan Emosional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Majalengka.
- Daud Ali, M., Abdul Haseeb, M., Raza Khan, S., Imran Khan, S., & Sahibzadi, S. (2020). Emotional Exhaustion: A Mediator between Work-overload and Job Performance

among the University Faculty.

- Ekhsan, M., & Hidayati, W. . (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance. *SENTIMAS: Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 520-526.
- F. R.Tjiabrata., B.Lumanauw., L.O.H.Dotulong. (2017). ‘Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado’, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.
- Fajriani, A., Septiari, D., Kunci, K., Pekerjaan, B., & Karyawan, K. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. 3(1), 74–79.
- Gede, I., Wira Atmaja, I., & Suana, W. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT. 8(2), 7775–7804. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p9>
- Gunawan dan Made Surya, Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016, hal. 2788.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyati. (2011). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Graindo Persada”.
- Houkes, Janssen, Jonge & Bakker. 2003. Specific Determinant Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion And Turnover Intention : A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 76, 427–450.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Irmawati, I., Sri, A., & Kn, W. (2017). Pengaruh Quality Of Work Life, Self Determination, Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i1.5103>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Emosional sebagai Mediator Pada Perguruan Tinggi Islam di Jawa Tengah

- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Lestari, D. A., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Emotional Exhaustion terhadap Kinerja Perawat Wanita melalui Organizational Commitment pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 167-181.
- Lestari, W. D., Ma'ruf, Mukharomah, W., Kusumastuti, A. R., & Sholahuddin, M. (2020). Panel data analysis: Supply chain strategy effects on capital structure of companies listed in the Jakarta islamic index. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(4), 856–866. <https://doi.org/10.59160/ijscm.v9i4.5223>
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57–67.
- Nandavati Syamsu, N., Soelton, M., Nanda, A., Linggarnusantra Putra, R., Putri Pebriani, dan, Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Mercu Buana, U., & Brawijaya, U. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. In *Bagaimana... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis (Vol. 5, Issue 1)*.
- Ramli, Yanto., Soelton & Junaedi et al. (2018). “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)”.
terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB).
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Santika, P. B., & Sudibia, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 634–662.
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K & Bailey, C. (2016). The Effect of HRM Attributions on Emotional Exhaustion and the Mediating Roles of Job Involvement and Work Overload. *Human Resource Management Journal*. 26 (2): 172–191.

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Managemen*, 5(1), 1-15.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461-472. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/18341>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3).
- Soelton, M., Anees, Y. R., Ali, J., Arief, H., Putra, T., & Pasaribu, S. E. (2020). To Imply The Organizational Citizenship Behavior In The Work Place To Improve Employee Performance. *International Journal Of Business, Economics And Law*, 21.
- Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., Nugrahati, T., Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial, B. R., pengembangan Profesi, P., & Sosial, K. R. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J., & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514–532. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.694109>
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediiasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p10>

Copyright Holder:

Astri Normalita Sari, Muhammad Sholahuddin (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

