

**PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Munira Lestaluhu¹⁾, Ambarwati Soetiksno²⁾, Elsina Huberta Aponno³⁾.

^{1,2,3)}Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon
iralestaluhu04@gmail.com¹⁾, elslatumaerissaponno@yahoo.com³⁾

ABSTRACT

Initial survey at PT. Pelindo (Persero) Ambon Branch shows that there are indications of emotional exhaustion problems among employees. On the other hand, employees also show symptoms of work motivation. This research aims to find out how emotional fatigue and work motivation influence employee performance at PT. Pelindo (Persero) Ambon Branch.

The analytical method used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Descriptive analysis shows that emotional exhaustion of PT employees. Pelindo (Persero) Ambon Branch with an average value of 1,60 which is interpreted as very high, while work motivation with an average value of 2.16 is interpreted as low and employee performance with an average value of 2,85 The results of simple linear regression analysis show that emotional exhaustion has a negatif effect on employee performance and motivation has a positive effect on employee performance at PT. Pelindo (Persero) Ambon Branch.

Based on these results, it can be concluded that the higher the emotional exhaustion and the lower the motivation, the employee performance will decrease. To overcome this PT. Pelindo (Persero) Ambon Branch must strive to reduce emotional exhaustion by paying attention to the symptoms of emotional exhaustion and work motivation that occur.

Keywords: *emotional exhaustion, work motivation, performance*

ABSTRAK

Survey awal pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon menunjukkan bahwa ada indikasi masalah kelelahan emosional pada karyawan. Di sisi lain karyawan juga menunjukkan adanya gejala motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon.

Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kelelahan emosional terhadap karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon dengan nilai rata-rata 1,60 yang diinterpretasikan sangat rendah, sedangkan motivasi kerja dengan nilai rata-rata 2,16 yang diinterpretasikan rendah dan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 2,85. Hasil analisa regresi linier berganda menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi kelelahan emosional dan semakin rendah motivasi, maka kinerja karyawan akan menurun. Untuk mengatasinya PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon harus berupaya menurunkan kelelahan emosional dengan memperhatikan gejala-gejala kelelahan emosional dan motivasi kerja yang terjadi.

Kata kunci: *kelelahan emosional, motivasi kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan perusahaan atau organisasi untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar sumber daya tersebut dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk dapat meraih tujuan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditunjukan kepada para karyawannya agar setiap individu mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi agar dapat berkontribusi secara optimal demi kemajuan perusahaan. (Siregar, 2022)

Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori Keseimbangan dapat memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. (Sinambela, 2012)

Menurut Afandi (dalam Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Aspek yang menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan adalah kelelahan emosional. Kelelahan emosional (*burnout*) merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja yang sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional lebih mudah mengalami kebosanan, mudah marah, dan menarik diri dari pekerjaan. Kelelahan emosional merupakan respon individu terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan antar pegawai karena dorongan emosional yang kuat. (Safrida dkk, 2019)

Aspek lain yang diduga menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kondisi dalam diri pribadi setiap karyawan pada perusahaan yang mendorong mereka dalam bekerja, sehingga semakin bagus motivasi dari karyawan maka akan semakin bagus pula semangat kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. (Faisal Mirza, 2021)

PT Pelindo (Persero) Cabang Ambon adalah perusahaan badan usaha milik negara (*BUMN*) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan. Tujuan utama dari pelabuhan ini untuk melaksanakan kegiatan serta pelabuhan penumpang untuk menunjang program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayanan jasa kepelabuhanan, serta memperoleh keuntungan bagi perusahaan melalui penyelenggaraan usaha jasa kepelabuhanan dan usaha-usaha lainnya yang mendukung mutu pelayanan jasa kepelabuhan, misalnya dermaga dan fasilitas lain untuk bertambat bongkar muat barang, angkutan penumpang, alat bongkar muat, serta jasa-jasa lain yang berhubungan dengan pemanduan kapal dan penundaan kapal.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, ada indikasi karyawan divisi operasional PT Pelindo (Persero) Cabang Ambon memiliki masalah kelelahan emosional. Hal ini dibuktikan dengan hasil pra survei sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1. Pra-Survei Mengenai Kelelahan Emosional Pada PT. Pelindo Cabang Ambon

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya sering merasa cemas setiap ingin memulai bekerja	0	0	8	53,33	7	46,67
2	Saya sering merasa apatis (acuh tak acuh) pada saat bekerja	1	6,67	7	46,67	7	46,67
3	Saya sering merasa frustrasi (putus asa) pada saat bekerja	0	0	0	0	15	100

Sumber: Hasil olah data. 2023

Tabel 1.1 diatas merupakan hasil tabulasi kuesioner pra-survei yang dibagikan kepada 15 orang karyawan PT. Pelindo Cabang Ambon yang menunjukkan adanya masalah kelelahan emosional yang dialami karyawan. Dari hasil survei menunjukkan sebanyak 8 orang karyawan kadang-kadang merasa cemas setiap ingin memulai pekerjaan. Selain itu juga terdapat 7 orang karyawan yang kadang-kadang merasa apatis (acuh tak acuh) pada saat bekerja, bahkan ada 1 orang yang sering merasa apatis saat bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelelahan emosional mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Kusriyani, 2016) semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi karyawan, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang menyatakan kelelahan emosional mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan juga oleh (Risnawati, 2016) dengan judul “Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Medan Imam Bonjol”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh kelelahan emosional yang dialami karyawan, terdapat kecenderungan yang berkaitan dengan belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena terdapat kecenderungan karyawan yang mempunyai beban kerja yang berlebihan serta waktu kerja yang berlebihan sering membuat karyawan mengalami kelelahan emosional dalam pekerjaan yang diberikan.

Selain masalah kelelahan emosional, penulis juga menemukan ada indikasi karyawan divisi operasional PT Pelindo (Persero) Cabang Ambon memiliki masalah motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pra survei sebagaimana terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2. Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Pelindo Cabang Ambon

No	Pernyataan	Ya		Kadang-kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Lingkungan kerja yang ada mendukung pelaksanaan pekerjaan	6	40	9	60	0	0
2	Pimpinan telah melakukan pendampingan pada saat saya melakukan pekerjaan	2	13,33	5	33,33	8	53,33
3	Saya mendapat pengakuan/penghargaan bila mencapai prestasi dalam bekerja	10	66,67	5	33,33	0	0

Sumber: Hasil Olah Data. 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ada 9 orang yang menjawab kadang-kadang dan ada 6 orang yang menjawab ya, itu artinya lingkungan kerja belum cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan para karyawan. Selain itu, pimpinan telah melakukan pendampingan yang cukup kepada para karyawan. Para karyawan mendapatkan pengakuan/penghargaan bila mencapai prestasi dalam bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno E., 2011) bahwa motivasi kerja adalah faktor yang penting untuk mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Septiadi M.D., dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kelelahan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional (*burnout*) merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja yang sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional lebih mudah mengalami kebosanan, depresi, mudah mengeluh, mudah marah, dan menarik diri dari pekerjaan. Kelelahan emosional sebagai dimensi dari *burnout* muncul karena stres berlebihan dan sulit diatasi yang dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, frustrasi, dan penarikan diri berkembang menurut (Wirati dkk., 2020). Sumber kelelahan emosional dapat muncul pada individu yang memiliki kecenderungan kepribadian perfeksionis atau menginginkan kesempurnaan pada setiap pekerjaannya (Lesmana & Putri, 2017). Kelelahan emosional selalu didahului dengan timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja, kebiasaan buruk ini mengubah individu menjadi frustrasi, atau marah pada diri sendiri.

Menurut Houkes (dalam Sudibia, 2017) terdapat empat dimensi yang diyakini akan memudahkan dalam pengukuran kelelahan emosi, yaitu:

- a. Beban kerja (*workload*) yaitu tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
- b. Tekanan waktu (*time pressure*) yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana ketegangan itu dapat timbul dari sebuah tuntutan penyelesaian pekerjaan (*deadline*).
- c. Kurangnya dukungan sosial (*Lack of Social Support*) yaitu keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.
- d. Stres karena peran (*Role Stress*) diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

Menurut Baron and Greenberg (dalam Raden Roro Lidia Imaniar dan R. Andi Sularso, 2016), indikator kelelahan emosional adalah :

- a. Hilangnya perasaan dan perhatian; suatu kondisi dimana karyawan memandang segala sesuatu tidak berarti dan tidak berguna, serta merasa tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
- b. Hilangnya kepercayaan; suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak dapat mempercayai rekan kerjanya.
- c. Hilangnya minat; suatu kondisi dimana karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi menyenangkan dan tidak lagi menjadi prioritasnya.
- d. Hilangnya semangat; suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak bergairah dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

2.2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motiv*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Afandi (2018) **motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.** Menurut Winardi (2002), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat

dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Afandi (2018), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja; hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- b. Pengakuan dari atasan; pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- c. Fasilitas kerja; segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2.3. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja; mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja; jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c. Kendala kerja; pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d. Sikap kerja; rasa memiliki terhadap perusahaan, serta kemampuan kerja sama

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan divisi operasional PT. Pelindo Cabang Ambon yang besarnya ditentukan dengan menggunakan metode slovin sebanyak 31 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisa regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diuji yaitu kelelahan emosional (X1). Motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Untuk kebutuhan analisa, definisi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan emosional didefinisikan dimensi dari *burnout* muncul karena stres berlebihan dan sulit diatasi yang dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, frustrasi, dan penarikan diri berkembang menurut (Wirati, dkk. 2020). Kelelahan emosional diukur menggunakan 4 indikator dengan 8 pernyataan; hilangnya perasaan dan perhatian, hilangnya kepercayaan, hilangnya minat, dan hilangnya semangat (Baron and Greenberg dalam Raden Roro Lidia Imaniar dan R. Andi Sularso 2016)
- 2) Motivasi kerja didefinisikan adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi. 2018). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan 3 indikator dengan 6 pernyataan; prestasi kerja, pengukuran dari atasan, dan fasilitas kerja (Afandi, 2018)
- 3) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Mangkunegara (2017). Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan 4 indikator dimensi dengan 8 pernyataan; kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap kerja (Mangkunegara, 2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel kelelahan emosional (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon. Perhitungan statistic dalam analisa regresi linier berganda yang diperoleh nantinya dilakukan pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu uji T dan uji F.

Tabel 4.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.738	1.423		15.272	.000
	Kelelahan Emosional	-.535	.060	-.603	-8.934	.000
	Motivasi Kerja	.435	.053	.550	8.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 21,738 - 0,535 X1 + 0,435 X2$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai a adalah 21,738. Nilai ini menunjukkan bahwa jika kelelahan emosional (X1) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 21,738 sedangkan nilai b yaitu sebesar - 0,535 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kelelahan emosional sebesar satu satuan maka kinerja menurun sebesar -0,535 dan karena nilai koefisien regresi bernilai negatif (-), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kelelahan emosional (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Ghozali (2013), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam unit adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel atau nilai signifikan < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika t hitung < t tabel atau nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing – masing variabel *independent* (bebas) dengan taraf signifikan < 0.05.

Tabel 4.2. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.738	1.423		15.272	.000
Kelelahan Emosional	-.535	.060	-.603	-8.934	.000
Motivasi Kerja	.435	.053	.550	8.149	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 pada kolom nilai t hitung sebesar -8.934 (X1) dan nilai t hitung sebesar 8.149 (X2) untuk nilai t tabel sebesar 2.048, sehingga nilai t hitung > t tabel atau $-8.934 > 2.048$ dan t hitung > t tabel atau $8.149 > 2.048$ serta tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,005$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel X1 (Kelelahan Emosional) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil uji t juga menunjukkan nilai $0,000 < 0,005$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X2

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak.

Tabel 4.3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.855	2	94.428	109.484	.000 ^b
	Residual	24.149	28	.862		
	Total	213.005	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kelelahan Emosional

Sumber : hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 pada kolom nilai F hitung sebesar 109.484 dan untuk nilai f tabel sebesar 4.20, sehingga nilai F hitung > F tabel atau $109.484 > 4.20$ serta tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa Variable Kelelahan Emosional (X1) ,Variabel Motivasi Kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4.Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.879	.929

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kelelahan Emosional

Sumber : Olah data, 2023

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,887 yang menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon adalah 88,7% dan sisanya yakni 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Menurut Wirati dkk., (2020), kelelahan emosional sebagai dimensi dari *burnout* muncul karena stres berlebihan dan sulit diatasi yang dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, frustrasi, dan penarikan diri berkembang. Menurut Rambat (2022), motivasi diartikan dari kata motif (motive) artinya dorongan, sedangkan motivasi diartikan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berlangsung secara sadar.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kelelahan emosional (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif antara kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan dapat memberi dampak pada perusahaan karena semakin tinggi kelelahan emosional yang di alami karyawan akan membuat kinerja menurun. Sebaliknya jika kelelahan emosional menurun maka tingkat kinerja akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulfa Nurhidayat (2022) dengan judul “pengaruh beban kerja, kejenuhan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, yang hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja,kejenuhan kerja dan stress kerja pada karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muh Said, Muhammad Hidayat (2022) “pengaruh kelelahan emosional, perubahan lingkungan dan konflik internal terhadap kinerja karyawan Hotel Cantika Bukaka, terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Risnawati (2016) “pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) cabang Medan Imam Bonjol, terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan kinerja karyawan meningkat, sebaliknya semakin rendah motivasi maka tingkat kinerja akan karyawan juga akan menurun Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anton Prabudi dan Astri Ayu Purwati (2022) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja,gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti harapan Riau. Dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Nila hotiana dan Febriansya (2018) dengan judul “pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Septiadi M. D., dkk (2020) “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brawijaya Utama Palembang, dari hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hal terkait implikasi praktis yang dapat dikemukakan sesuai hasil penelitian ini dengan memprioritaskan penanganan pada indikator dengan nilai rata-rata paling rendah sebagai berikut :

- a. Upaya menurunkan kelelahan emosional; memperhatikan hilangnya kepercayaan, memperhatikan hilangnya perasaan dan perhatian, memperhatikan hilangnya semangat, dan memperhatikan hilangnya minat.
- b. Upaya meningkatkan motivasi kerja; memperhatikan fasilitas kerja, memperhatikan pengakuan dari atasan, dan memperhatikan prestasi kerja.
- c. Upaya meningkatkan kinerja; memperhatikan kuantitas kerja, memperhatikan kendala kerja, memperhatikan kualitas kerja, dan memperhatikan kualitas kerja

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan dari penelitian adalah $Y = 21,738 - 0,535X_1 + 0,435 X_2$ yang mengindikasikan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon.
2. Hasil uji t untuk variabel kelelahan emosional dapat menunjukkan nilai 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kelelahan emosional) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
3. Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja dapat menunjukkan nilai 0,00 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
4. Hasil uji f menunjukkan nilai f hitung sebesar 109,484 > f tabel nilai f tabel sebesar 4,20, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
5. Koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,887 menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Ambon adalah 88,7% dan sisanya yakni 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya 1 objek penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian serupa di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin dan Sasongko. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*. 7(1), 15-31.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Faisal Mirza. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan. *Jurnal Paradigma Ekonomika* 16 (1), 51–64.
- Kusriyani. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2 (2). 8-13
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, L. dan Jackson. 2010. *Human Resource Management*. 13th Edition. South Western. Joseph Sabatino.

- Muh Said dan Muhammad Hidayat. 2022. Pengaruh Kelelahan Emosional, Perubahan Lingkungan dan Konflik Internal Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cantika Bukakka. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3 (5), 787-801.
- Septiadi M. D., Luis Marnisah dan Susi Handayani. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM*, 1(1), 38-44.
- Nilia Hotiana dan Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Raden Roro. L. dan R. Andi Sulasro .2016. Pengaruh Kelelahan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Supir CV. Jalakkabuh–Jombang). Disertasi. STIE PGRI Jombang.
- Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*.
- Risnawati, 2016. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 169-619.
- Safrida, dkk. 2019. Variabel Anteseden Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi di SMP Negeri 2 Medan. **Jurnal Program Studi Ekonomi Pembangunan**, 3(1), 12-26.
- Sinambela. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(3), 55-70.
- Siregar, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Widina Bhakti Persada Bandung. (Grup Cv. Widina Media Utama)
- Sudibia. 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 634-662.
- Sutrisno. E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Kencana Media Group. Jakarta.
- Winardi. 2002. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirati dan Saraswati. 2020. Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 3(1), 8-15.