

Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan Kerja

Silvia Angreani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
email: silvia.angri@gmail.com

Article Info

Article history:

Received April 3, 2020

Revised May 17, 2020

Accepted June 28, 2020

Keywords:

work environment

social support

occupational fatigue

ABSTRACT

This research aimed to test empirically the existence or unexistence influence of work environment and social support toward occupational fatigue to the employees of PDAM Tirta Kencana in Samarinda. There were 70 employees as the research subjects in this study with using a purposive sampling technique. The measuring instrument used in this study represents the scale of the work environment, social support and occupational fatigue. The data analysis technique in this research used statistical regression model test. As the results, this research showed that there is an influence between the work environment and social support for work at a rate of $F_{count} > F_{table}$ $F = 13.286$, $R^2 = 0.284$ and $P = 0.000$. In the results of the gradual research, there has been an impact on the working environment with the capacity of working with beta value (β) = 0.327 and the value of $t_{count} = 2,796 > t_{table} = 1,666$ and value $p = 0.007$ ($p < 0.05$). Then on social support with occupational fatigue indicates that influence with beta value (β) = 0.294 and the value $t_{count} = 2,513. > t_{table} = 1,666$ and value $p = 0,014$. ($p < 0.05$).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda. Subjek penelitian ini adalah 70 orang pegawai dengan menggunakan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja, dukungan sosial dan kejenuhan kerja. Teknik analisa data menggunakan uji statistik regresi model berganda. Hasil penelitian model penuh menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja yaitu dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $F = 13.286$, $R^2 = 0.284$ dan $P = 0.000$. Pada hasil penelitian model bertahap didapatkan adanya pengaruh lingkungan kerja dengan kejenuhan kerja dengan nilai beta (β) = 0.327 serta nilai $t_{hitung} = 2.796 > t_{tabel} = 1.666$ dan nilai $p = 0.007$ ($p < 0.05$). Kemudian pada dukungan sosial dengan kejenuhan kerja menunjukkan terdapat pengaruh dengan nilai beta (β) = 0.294 serta nilai $t_{hitung} = 2.513. > t_{tabel} = 1.666$ dan nilai $p = 0.014$. ($p < 0.05$).

Kata kunci

lingkungan kerja
dukungan sosial
kejenuhan kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tanggung jawab dan tantangan yang harus dihadapi dan juga pastinya perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen dan profesional, karena akan sangat membantu dalam mengoptimalkan kinerja dalam suatu instansi pemerintahan dan swasta, termasuk perusahaan PDAM tirta kencana.

Tuntutan untuk profesional merupakan tanggung jawab bagi pegawai dalam beban pekerjaan mereka, namun setiap orang juga memiliki dorongan dan kebutuhan pokok yang bersifat utama (fisik & psikis) serta bersifat sosial. Tanpa disadari semuanya menuntut pemuasan, manakala jika tidak segera dipenuhi, maka dapat menimbulkan ketegangan. Apalagi bagi seseorang yang bekerja dibidang pelayanan, seperti karyawan, guru dan perawat.

Ketegangan tersebut bisa merupakan cermin ketidakmampuan seseorang menghadapi permasalahan, rasa cemas, rasa bersalah dan hal ini dapat menimbulkan stress dan kelelahan dalam bekerja, kejenuhan kerja merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun (Ivancevich, 2006).

Kejenuhan kerja dikatakan cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya yang memerlukan kontak yang mendalam dan memiliki tanggung jawab atas orang lain, dari wawancara yang dilakukan dengan subjek IC, yang membuat lelah adalah ketika harus duduk lama di meja yg dipenuhi dengan tumpukan pekerjaan sepanjang hari terkadang membuat jenuh dan bosan, IC juga sering mengalami sakit di otot-otot karena terlalu lama duduk dan terkadang pusing ketika terlalu lama berhadapan

dengan layar komputer, sehingga IC merasa cepat lelah.

Menurut Poerwandari (2010), kejenuhan kerja (*burnout*) adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya kejenuhan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus.

Kejenuhan kerja menurut Maslach dan Jackson (2011) terdiri dari tiga aspek yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. Salah satu upaya dalam menghilangkan kejenuhan kerja di tempat kerja adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja mempunyai peranan penting bagi kelancaran akan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat membantu produktivitas kerja dan membantu pegawai dalam menikmati pekerjaan mereka, tetapi apabila situasi lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung, maka akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan juga motivasi untuk bekerja akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja, baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao,

Schwartz, Milton & Burge (Badri, 2006) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kejenuhan kerja di tempat kerja adalah dukungan sosial, istilah dukungan sosial secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok. Berikut kutipannya : *“Social support is generally used to refer to the perceived comfort, caring, esteem or help a person receives from other people or groups”* (Sarafino, 2006).

Pegawai tidak hanya membutuhkan dukungan dari atasan saja, tetapi juga membutuhkan dukungan dari sekelilingnya keluarga dan teman kerja, dengan banyaknya tugas yang harus mereka lakukan dan juga terkadang harus rela berkerja lembur, maka dari itu dukungan sosial yang baik akan membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi apabila kurangnya dukungan sosial maka akan mempengaruhi kinerja individu tentunya. Kurangnya dukungan sosial didalam lembaga maupun dari luar lembaga bisa menjadi penyebab dari kejenuhan kerja (Poerwandari, 2010).

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala kejenuhan kerja yang dialaminya. Sebaliknya tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya kejenuhan kerja pada individu (Purba, 2007). Melalui survei dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh Purba, Yulianto & Widyanti (2007), yang meneliti tentang pengaruh dukungan sosial

terhadap kejenuhan kerjapada guru, dengan 159 responden guru dari 12 sekolah yang ada di Jakarta, penelitian ini mengukur besarnya dukungan sosial yang diterima guru akan berpengaruh mengurangi kejenuhan kerja yang dialaminya. Dengan membandingkan guru yang berstatus belum menikah, cenderung lebih tinggi mengalami kejenuhan kerja dibandingkan dengan yang berstatus menikah. Hal ini dapat dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh guru pada mereka yang menikah, adanya dukungan dari pasangan akan membantu mengurangi kejenuhan kerja yang dialami. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja pada guru, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level kejenuhan kerja yang dialami guru.

Menurut Smith & Sarafino (2011), dukungan sosial terbagi menjadi empat aspek, dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja, adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. H_1 : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kejenuhan kerja.
 H_0 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kejenuhan kerja
2. H_1 : Ada pengaruh antara Dukungan Sosial terhadap Kejenuhan kerja
 H_0 : Tidak ada pengaruh antara Dukungan Sosial terhadap Kejenuhan kerja.
3. H_1 : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kejenuhan kerja.
 H_0 : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kejenuhan kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angket, dimulai dari pengumpulan data hingga penafsiran terhadap data serta penampilan data dari hasilnya (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif dan korelasional. Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap pegawai PDAM Tirta Kencana di Kota Samarinda. Sedangkan penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui ada tidaknya dinamika pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini 70 orang pegawai PDAM Tirta Kencana, sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel ini sesuai dengan kriteria yang diteliti oleh peneliti untuk tujuan penelitian (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Lingkungan Kerja (X ₁)				
Dukungan Sosial (X ₂)	13.286	3.13	0.284	0.000
Kejenuhan Kerja (Y)				

Hasil uji regresi model penuh pada tabel 1 menunjukkan, F hitung > F table yang artinya yaitu lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja memiliki

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket yang disusun oleh peneliti. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out* terpakai. Penelitian ini menggunakan skala tipe Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Teknik Analisa Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. Penggunaan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variable bebas (lingkungan kerja dan dukungan sosial) terhadap satu variable terikat (kejenuhan kerja), sedangkan analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat (kejenuhan kerja) terhadap satu variable bebas (Sugiyono, 2015). Uji statistik dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 25.

pengaruh signifikan yaitu dengan nilai $F = 13.286$, $R^2 = 0.284$ dan $P = 0.000$. Hal tersebut bermakna bawah hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Model Sederhana

Variabel	Beta	t Hitung	t Tabel	P
Lingkungan Kerja (X1)- Kejenuhan Kerja (Y)	0.327	2.796	1.666	0.007
Dukungan Sosial (X2)- Kejenuhan Kerja (Y)	0.294	2.513	1.666	0.014

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini H_1 berbunyi, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja. Sebaliknya H_0 berbunyi, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kejenuhan kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.327 serta nilai t hitung = 2.796 > t tabel = 1.666 dan nilai p = 0.007 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini H_1 berbunyi, ada pengaruh dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja. Sebaliknya H_0 berbunyi, tidak ada pengaruh dukungan sosial kejenuhan. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kejenuhan kerja, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.294 serta nilai t hitung = 2.513. > t tabel = 1.666 dan nilai p = 0.014. ($p < 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Multivariat dan Parsial

Hasil Regresi Multivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Multivariat Model Penuh Aspek-Aspek Variabel Bebas dengan Aspek-Aspek Variabel Terikat

Aspek	F-Hitung	F-Tabel	R2	P
Lingkungan kerja fisik (X_{1A}), Lingkungan kerja non fisik (X_{1B}), Dukungan emosional (X_{2A}), Dukungan Instrumental (X_{2B}), Dukungan Informasi (X_{2C}), Dukungan Penghargaan (X_{2D}), terhadap Kelelahan Emosi (Y_{1A})	4.680	3.13	0.308	0.001
terhadap Depersonalisasi (Y_{1B})	5.088	3.13	0.326	0.000
terhadap Penurunan Prestasi Pribadi (Y_{1C})	76.748	3.13	0.880	0.000

Berdasarkan hasil regresi multivariat tabel 3, dapat diketahui bawah aspek-aspek dalam variable X yaitu Lingkungan kerja fisik (X_{1A}), Lingkungan kerja non fisik (X_{1B}), Dukungan Emosional (X_{2A}), Dukungan

Instrumental (X_{2B}), Dukungan Informasi (X_{2C}), Dukungan Penghargaan (X_{2D}) memiliki hubungan yang signifikan dengan Depersonalisasi (Y_{1B}), dan Penurunan Prestasi Pribadi (Y_{1C}).

Hasil Regresi Parsial

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek Kelelahan Emosi (Y_{1A})

Aspek	Beta (β)	t Hitung	t Tabel	P
Lingkungan kerja fisik (X_{1A})	0.553	4.479	1.666	0.000
Lingkungan kerja non fisik (X_{1B})	-0.351	-2.471	1.666	0.016
Dukungan Emosional (X_{2A})	0.112	0.860	1.666	0.393
Dukungan Instrumental (X_{2B})	0.191	0.537	1.666	0.593
Dukungan Informasi (X_{2C})	-0.376	-1.132	1.666	0.262
Dukungan Penghargaan (X_{2D})	-0.037	-0.242	1.666	0.810

Pada tabel 4, dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja fisik (X_{1A}) dengan koefisien beta (β) = 0.553 serta nilai t hitung= 4.479 > t tabel = 1.666 dan nilai p=0.000 memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan emosional (Y_{1A}) dan

lingkungan kerja non fisik (X_{1B}) dengan koefisien beta (β)=-0.351 serta nilai t hitung= -2.471 > t tabel = 1.666 dan nilai p= 0.016, memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kelelahan emosional (Y_{1A}).

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek Depersonalisasi (Y_{1B})

Aspek	Beta (β)	t Hitung	t Tabel	P
Lingkungan kerja fisik (X_{1A})	0.574	4.713	1.666	0.000
Lingkungan kerja non fisik (X_{1B})	-0.131	-0.935	1.666	0.353
Dukungan Emosional (X_{2A})	0.127	0.989	1.666	0.327
Dukungan Instrumental (X_{2B})	0.369	1.050	1.666	0.298
Dukungan Informasi (X_{2C})	-0.531	-1.620	1.666	0.110
Dukungan Penghargaan (X_{2D})	-0.243	-1.603	1.666	0.114

Pada tabel 5, dapat diketahui bahwa faktor lingkungan kerja fisik (X_{1A}) dengan koefisien beta (β) =0.574 serta nilai t hitung

= 4.713 > t tabel = 1.666 dan nilai p =0.000 memiliki hubungan signifikan dengan depersonalisasi (Y_{1B}).

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Terhadap Aspek Penurunan Prestasi Pribadi (Y_{1C})

Aspek	Beta (β)	t Hitung	t Tabel	P
Lingkungan kerja fisik (X_{1A})	-0.017	-0.334	1.666	0.740
Lingkungan kerja non fisik (X_{1B})	-0.052	-0.884	1.666	0.380
Dukungan Emosional (X_{2A})	-0.098	1.806	1.666	0.076
Dukungan Instrumental (X_{2B})	0.171	1.149	1.666	0.255
Dukungan Informasi (X_{2C})	0.796	5.750	1.666	0.000
Dukungan Penghargaan (X_{2D})	-0.007	-0.113	1.666	0.911

Pada tabel 6, dapat diketahui bahwa faktor dukungan informasi (X_{2C}) dengan koefisien beta (β) =0.796 serta nilai t hitung= 5.750 > t table = 1.666 dan nilai p = 0.000 memiliki hubungan signifikan dengan penurunan prestasi (Y_{1C}).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda dibuktikan dengan hasil uji regresi model penuh menunjukkan nilai F hitung =13.286 > F tabel = 3.13 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja memiliki pengaruh signifikan yaitu dengan nilai F = 13.286, $R^2 = 0.284$ dan P = 0.000 Hal tersebut bermakna bahwa H_1 diterima. Kontribusi pengaruh Adjusted R square lingkungan kerja dan dukungan kerja terhadap kejenuhan kerja adalah sebesar 0.284, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan sosial berkontribusi sebesar 28.4 persen dalam

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda. Demi mengetahui pengaruh tersebut peneliti menentukan 70 orang, untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini yang menggunakan perhitungan statistik dengan hasil penelitian sebagai berikut.

membentuk kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja pada PDAM Tirta Kencana di Samarinda dibuktikan dengan hasil uji regresi model bertahap menunjukan nilai beta (β) = 0.327, t hitung = 2.796 > t tabel = 1.666 dan nilai p = 0.007 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, dimana kelelahan secara fisik dapat terjadi ketika bekerja di luar kantor dan didalam kantor dalam jangka waktu yang lama.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini H_1 berbunyi, ada pengaruh dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di kota Samarinda. Sebaliknya H_0 berbunyi, tidak ada pengaruh dukungan sosial kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di kota Samarinda. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di kota Samarinda, dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0.294 serta nilai t hitung = 2.513. > t tabel = 1.666 dan nilai p = 0.014. ($p < 0.05$) Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, kurangnya dukungan sosial dapat mempengaruhi individu.

Penelitian tentang dukungan sosial yang merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Oleh karena itu, adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala kejenuhan kerja yang dialaminya. Sebaliknya tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya kejenuhan kerja pada individu (Purba, 2007).

Hal ini sejalan dengan survei penelitian yang pernah dilakukan oleh Purba, Yulianto dan Widyanti (2007), yang meneliti tentang

pengaruh dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada guru, dengan 159 responden guru dari 12 sekolah yang ada di Jakarta, penelitian ini mengukur besarnya dukungan sosial yang diterima guru akan berpengaruh mengurangi kejenuhan kerja yang dialaminya. Dengan membandingkan guru yang berstatus belum menikah, cenderung lebih tinggi mengalami kejenuhan kerja dibandingkan dengan yang berstatus menikah. Hal ini dapat dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh guru pada mereka yang menikah, adanya dukungan dari pasangan akan membantu mengurangi kejenuhan kerja yang dialami. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kejenuhan kerja pada guru, artinya semakin besar dukungan sosial yang diperoleh akan mengurangi level kejenuhan kerja yang dialami guru.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji parsial pada aspek kelelahan emosi, diketahui bahwa bahwa faktor lingkungan kerja fisik (X_{1A}), memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas (Y_{1A}) dan lingkungan kerja non fisik (X_{1B}) memiliki hubungan yang negative dan signifikan dengan kualitas (Y_{1A}). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chao Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai, sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Dari hasil wawancara yang didapat peneliti salah satu subjek yang berinisial IC juga mengatakan yang membuat lelah

adalah ketika harus duduk lama di meja yang dipenuhi dengan tumpukan pekerjaan sepanjang hari terkadang membuat jenuh, bosan dan juga merasa pusing jika menatap layar komputer dalam waktu lama, selain itu juga duduk terlalu lama dengan posisi yang sama dalam waktu lama dapat membuat otot-otot terasa sakit. Dalam penelitian yang dilakukan Strek (Badri, 2006), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Sutrisno (2010), lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan aspek depersonalisasi, dapat dilihat bahwa faktor lingkungan kerja fisik (X1A) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kualitas (Y1B). Artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang tidak searah dengan depersonalisasi. Artinya penurunan lingkungan kerja fisik akan berpengaruh pada peningkatan depersonalisasi, demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik semakin memadai akan berpengaruh pada penurunan depersonalisasi. Penelitian yang dilakukan Baron dan Greenberg (Katarini, 2011) ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya kejenuhan kerja, yaitu eksternal dan internal. Adapun salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kejenuhan kerja seseorang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat

mempengaruhi pekerja, lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat membantu produktivitas kerja dan membantu pegawai dalam menikmati perkerjaan mereka, tetapi apabila situasi lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung, maka akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan juga motivasi untuk bekerja akan menurun.

Berdasarkan aspek penurunan prestasi pribadi, dapat dilihat bahwa faktor dukungan informasi (X2C) memiliki hubungan yang signifikan dengan kualitas (Y1C). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Poerwandri (2010), kurangnya dukungan sosial didalam lembaga maupun dari luar lembaga bisa menjadi penyebab dari kejenuhan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda.

Peneliti menyadari bahwa peneliti masih banyak kekurangan dan kelemahan sehingga masih jauh dari sempurna. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurang mendapat data subjek secara mendalam dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berupa skala. Serta penyebaran skala yang tidak bisa secara langsung dilakukan, sehingga peneliti tidak mengetahui apakah penyebaran dilakukan benar-benar sesuai target, sehingga di nilai kurang efektif dikarenakan kurang adanya pengawasan mengisi skala yang membuat kurang optimal. Dalam skala ini aitem-aitem yang ada dalam skala masih ada beberapa aitem yang dinyatakan gugur, penggunaan skala terpakai yang terdapat kekurangan sehingga perlu ditinjau dengan *try out* terlebih dahulu dan pernyataan aitem yang masih bersifat umum belum menggambarkan spesifik dalam variabel. Serta penyebaran skala yang tidak diawasi juga kurang mampu menjangkau

keseluruhan pegawai yang mengalami kejenuhan kerja atau kurang representatif dan luas dalam mendapatkan subjek.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda.
3. Terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana di Samarinda.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan dapat memberikan lebih banyak lagi informasi terkait pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan perusahaan kepada pegawai sehingga kedepannya dapat membantu kinerja pegawai dan memberikan dukungan sosial yang dapat membantu dan mencegah pegawai dari mengalami kejenuhan kerja.
2. Bagi Pegawai dapat melakukan kegiatan yang menyenangkan saat bekerja seperti mendengarkan musik sambil bekerja, melakukan perengangan saat bekerja, menciptakan suasana baru di meja kerja dengan mendekorasinya, melakukan *sharring* dengan rekan kerja dan terus berpikir positif agar dapat membantu terhindar dari kejenuhan kerja.
3. Bagi Peneliti, saran bagi peneliti yang ingin meneliti mengenai lingkungan kerja dan

dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja hendaknya menambah variabel-variabel pendukung dalam penelitian agar lebih variatif dan dapat mengali faktor lain dari lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja yang terjadi. Serta dapat melakukan penyebaran skala dengan uji skala terlebih dahulu sehingga didapatkan skala yang jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badri, M. S. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M, T. (2008). *Perilaku dan manajemen organisasi (jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Katarini, R. (2011). *Kejenuhan Kerja Pada Karyawan di Tinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Stell*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Mangkunegara, P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (cetakan ke-9)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., Jackson., & Susan, E. (2011). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2 (2), 99-113.
- Poerwandri, K. (2010). *Mengatasi kejenuhan kerja di tempat kerja*. Jakarta.

- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). *Pengaruh dukungan sosial terhadap kejenuhan kerja pada guru*. Dosen Fakultas Psikologi Universitas Indonusa Esa Unggul, Jakarta.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2012). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. University of Colorado, New Jersey.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan D&D (cetakan ke-23)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. (edisi 1, cetakan ke-2). Jakarta: Prenada Media Group.
- Widarjono, A. (2015). *Analisis multivariat terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Winarsunu, T. (2010). *Statistika dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Malang: UMM Press.