

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA KANTOR CABANG AIRMADIDI**

*THE INFLUENCE OF WORK PLACEMENT, WORKLOAD AND EMOTIONAL FATIGUE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT PT. BPR PRISMA DANA AIRMADIDI BRANCH OFFICE*

Oleh:

**Noviola Salonika Yosiana Sundah<sup>1</sup>**  
**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>2</sup>**  
**Debry C. A. Lintong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1salonikalala@gmail.com](mailto:salonikalala@gmail.com)

[2merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

[3debry\\_lintong@unsrat.ac.id](mailto:debry_lintong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. Jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua anggota populasi digunakan yaitu berjumlah 30 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu penempatan kerja, beban kerja, dan kelelahan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja serta kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi disarankan untuk selalu memperhatikan penempatan kerja yang sesuai keahlian dan beban kerja yang tidak berlebihan serta kelelahan emosional karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan.

**Kata Kunci:** penempatan kerja, beban kerja, kelelahan emosional, prestasi kerja

**Abstract:** This research aims to analyze the influence of work placement, workload and emotional exhaustion on employee work performance at PT. BPR Prisma Dana Airmadidi Branch Office. The type of research approach used is quantitative. The sample in this study was a saturated sample because all members of the population were used, namely 30 people. The analysis technique in this research is multiple linear regression analysis. The results of this research are that work placement, workload, and emotional exhaustion simultaneously or together have a significant effect on work performance. Meanwhile, partially, work placement has a positive and significant effect on work performance, workload has a positive and insignificant effect on work performance and emotional exhaustion has a negative and significant effect on work performance. PT. BPR Prisma Dana Airmadidi Branch Office is advised to always pay attention to work placements that suit their skills and work load that is not excessive as well as employee emotional exhaustion so that employees can work well and excel at their jobs.

**Keywords:** work placement, workload, emotional exhaustion, work performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam perusahaan dan harus diperhatikan dalam mengembangkan bisnisnya. Dalam hal ini, manajer memegang peranan penting untuk mengatur dan mengolah setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar bisa berprestasi dalam bekerja dan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan yaitu seperti penempatan kerja,

beban kerja dan kelelahan emosional. Seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya maka akan memungkinkan bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik dan juga akan mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan tersebut. Rivai dan Sagala (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan embannya. Oleh karena itu dalam menempatkan karyawan perusahaan perlu memperhatikan kemampuan dari masing-masing karyawan agar mereka boleh bekerja dengan baik dan berprestasi kerja.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tuntutan perusahaan dan berdasarkan kemampuan setiap karyawan. Setiap karyawan tentu memiliki batas kemampuan dalam menanggung beban kerjanya masing-masing. Menurut Gozali (2016), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi batas kemampuan mereka maka akan sangat mungkin terjadinya penurunan prestasi kerja dari karyawan tersebut yang akan berdampak juga pada perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kelelahan emosional adalah kondisi dimana seorang merasa lelah secara emosional akibat stres dalam kehidupan sehari-hari. Karyawan yang memiliki kelelahan emosional, sering merasa kurang dibutuhkan dalam organisasi, kehilangan rasa percaya diri, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Moore, 2000). Perusahaan dalam hal ini harus selalu memperhatikan perilaku dari karyawannya untuk mengatasi bahkan mencegah terjadinya kelelahan emosional pada karyawan sehingga kinerja dan prestasi kerja dari karyawan tetap terjaga dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dengan melaksanakan tugas tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Meningkatkan prestasi kerja dari karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja dari karyawannya untuk mengetahui potensi-potensi dari setiap karyawan dan dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan yang selanjutnya seperti penghargaan bahkan promosi jabatan.

Penelitian ini didasarkan pada kajian empirik yaitu tentang hubungan penempatan kerja, beban kerja dan kelelahan emosional dengan prestasi kerja karyawan dengan adanya hubungan antara penempatan kerja, beban kerja dan kelelahan emosional terhadap prestasi kerja dengan berdasarkan perbedaan yang ada pada penelitian-penelitian sebelumnya yaitu, hasil penelitian Bahari (2021) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja sedangkan hasil penelitian Rondo, Koleangan, dan Tawas (2018) menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Paais (2019) menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Putri dan Endratno (2023) bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kadir, Said dan Muhammad (2022) yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian dan kajian empirik tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi"

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler dan Grundei, 2019).

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil dari usaha individu, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi dan persepsi peran mereka di tempat kerja. Prestasi kerja merupakan hasil hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Dari batasan-batasan tersebut jelas prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang telah dicapai orang tersebut menurut standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan (Sofyan 2013). Indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan pekerja, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2014)

### **Penempatan Kerja**

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang telah diterima atau lulus seleksi pada posisi yang perusahaan butuhkan. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tanggung jawabnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan, 2009). Indikator penempatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengetahuan kerja dan keterampilan kerja (Suwatno, 2013).

### **Beban Kerja**

Mahwati, dkk (2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerja. Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017).

### **Kelelahan Emosional**

Kelelahan emosional, yaitu kelelahan yang berhubungan dengan perasaan seseorang yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan depresi (Pines dan Aronson, 1989). Indikator kelelahan emosional yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, tekanan kerja, kurangnya dukungan sosial dan stress karena peran (Houkes dkk, 2003).

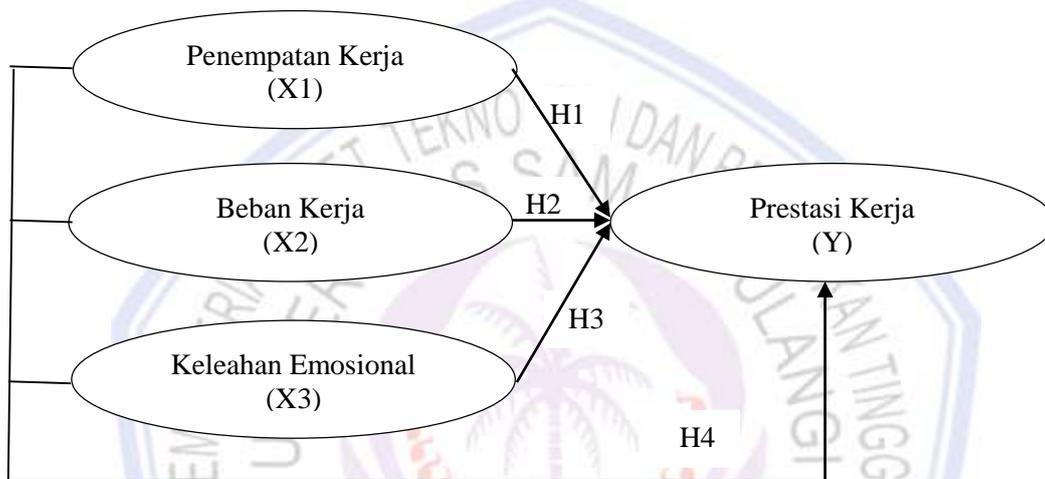
### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Bahari (2021) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta sebanyak 70 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Paais (2019) bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sinarmas Ambon dan untuk menentukan pengaruh yang paling dominan antara tekanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan populasi karyawan tetap di PT. Bank Sinarmas Ambon dan sampel sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara simultan keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, tekanan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Variabel tekanan kerja dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi 54,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 45,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Triharyanto, Zaitul dan Akmal (2021) bertujuan untuk melihat analisis dampak kelelahan emosional sebagai mediasi antara stress kerja dan prestasi kerja: peran LMX Sebagai moderasi di Polres Agam. Desain dalam penelitian ini merupakan desain kausalitas. Sampel berjumlah 104 responden yang diambil menggunakan teknik teknik stratified random sampling. Dengan kriteria Pangkat Bripdasd Kopol dari usia 21 – 58 tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis data software SmartPLS versi 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Stres kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja. Leaders Member Exchange berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Terdapat pengaruh yang negative antara kelelahan emosional dengan prestasi kerja karena memiliki nilai t statistics lebih besar dari 1,96, dan memiliki nilai pvalues kecil dari 0,05. Leaders Member Exchange akan melemah kan hubungan antara kelelahan emosi terhadap prestasi kerja. Kelelahan emosional memediasi hubungan antara stress kerja terhadap prestasi kerja. Karena memiliki nilai t statistics lebih kecil dari 1,96, dan memiliki nilai pvalues besar dari 0,05.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

*Sumber : Kajian Teori, 2023*

### Hipotesis :

- H1: Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
 H2: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada P  
 H3: Diduga Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan  
 H4: Diduga Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Kuncoro (2011), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi.

### Populasi, Sample dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi yang berjumlah 31 karyawan. Sampel dalam penelitian ini di ambil dari populasi yaitu berjumlah 30 orang karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hikmawati, 2017). Oleh sebab itu dalam penelitian ini semua karyawan dalam PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi digunakan sebagai sampel karena populasi termasuk kecil.

### Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari karyawan PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi berdasarkan kuesioner tentang penempatan kerja, beban kerja, kelelahan emosional dan prestasi kerja. Data sekunder diperoleh dari kantor PT. BPR Prisma Dana kantor cabang Airmadidi.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan studi pustaka dan kuesioner.

### Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan lewat Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22.

### Teknik Analisis

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinan ( $r^2$ ) dan pengujian hipotesis (uji  $t$  dan uji  $F$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan kerja (X1)	X1.1	0,856	0,000	Valid	0,747	Reliable
	X1.2	0,907	0,000	Valid		
	X1.3	0,662	0,000	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,000	Valid	0,766	Reliable
	X2.2	0,853	0,000	Valid		
	X2.3	0,842	0,000	Valid		
Kelelahan Emosional (X3)	X3.1	0,693	0,000	Valid	0,700	Reliable
	X3.2	0,744	0,000	Valid		
	X3.3	0,696	0,000	Valid		
	X3.4	0,769	0,000	Valid		
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,529	0,003	Valid	0,711	Reliable
	Y2	0,716	0,000	Valid		
	Y3	0,612	0,000	Valid		
	Y4	0,613	0,000	Valid		
	Y5	0,640	0,000	Valid		
	Y6	0,714	0,000	Valid		

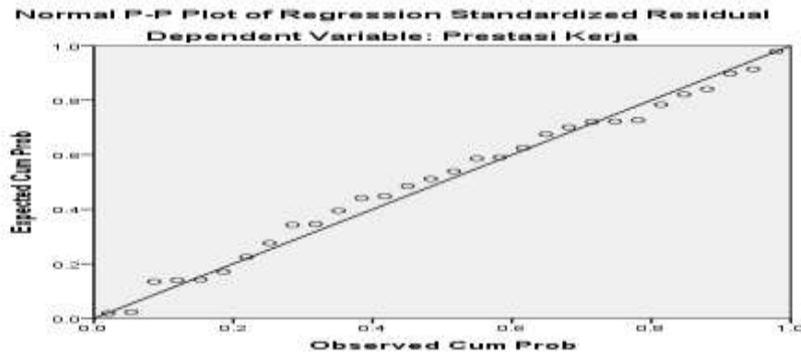
Sumber: Olah Data SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid, dan uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

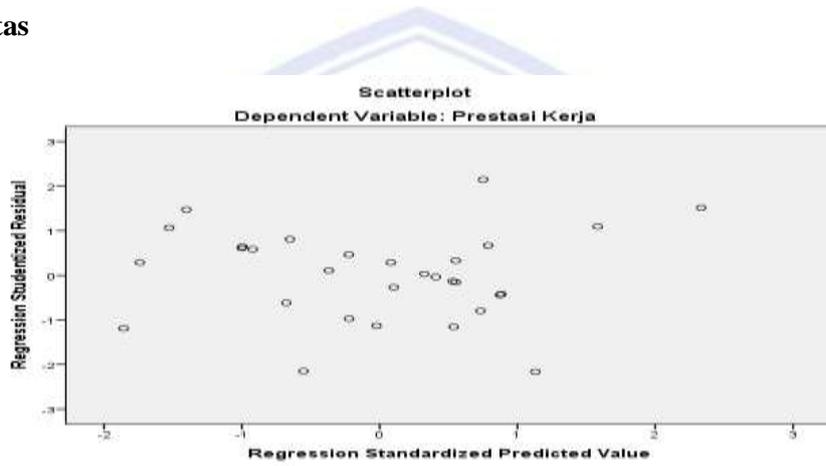
#### Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



**Gambar 2. Normal P-P Plot Of Regression Standarlized Residual**  
 Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**  
 Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

Gambar 3 pada output diatas menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Collinearity Model**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penempatan Kerja	.978	1.023
Beban Kerja	.966	1.035
Kelelahan Emosional	.982	1.019

Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

Tabel 2 menunjukkan keseleruhan variabel memiliki nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS 22, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.125 + 0.544 X1 + 0.165 X2 - 0.373 X3$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 19.125 memberikan pengertian bahwa jika Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kelelahan Emosional (X3) secara simultan atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya prestasi kerja (Y) sebesar 19.125 satuan.
2. Koefisien regresi dari Penempatan Kerja (X1) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Penempatan Kerja (X1) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.004 satuan.
3. Koefisien regresi dari Beban Kerja (X2) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.400 satuan.

Koefisien regresi dari Kelelahan Emosional (X3) menunjukkan arah pengaruh yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel Kelelahan Emosional (X3) bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.030 satuan

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.125	2.993		6.391	.000		
Penempatan Kerja	.544	.171	.487	3.176	.004	.978	1.023
Beban Kerja	.165	.193	.132	.855	.400	.966	1.035
Kelelahan Emosional	-.373	.162	-.352	-2.297	.030	.982	1.019

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F

**Tabel 4. Uji Silmultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.013	3	26.671	5.818	.004 <sup>b</sup>
Residual	119.187	26	4.584		
Total	199.200	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kelelahan Emosional, Penempatan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 5.818 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,004 kurang dari 0,05 (0,004 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kelelahan Emosional (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

#### Uji t

**Tabel 5. Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.125	2.993		6.391	.000
Penempatan Kerja (X1)	.544	.171	.487	3.176	.004
Beban Kerja (X2)	.165	.193	.132	.855	.400
Kelelahan Emosional (X3)	-.373	.162	-.352	-2.297	.030

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Olah data SPSS 22, 2023

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai df sebesar  $n - k - 1$  ( $30 - 3 - 1 = 26$ ), maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,0555. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan Kerja (X1) dengan nilai t hitung yaitu  $3,176 > t\text{-tabel } 2,0555$ . Nilai signifikansi yaitu  $0,004 < 0,05$ , berarti bahwa Penempatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Variabel Beban Kerja (X2) dengan nilai t hitung yaitu  $0,855 < t\text{-tabel } 2,0555$ . Nilai signifikansi yaitu  $0,400 > 0,05$ , berarti bahwa Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Variabel Kelelahan Emosional (X3) dengan nilai t hitung yaitu  $2,297 > t\text{-tabel } 2,0555$ . Nilai signifikansi yaitu  $0,030 < 0,05$ , berarti bahwa Kelelahan Emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang telah diterima atau lulus seleksi pada posisi yang perusahaan butuhkan. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tanggung jawabnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan karyawan merupakan suatu pemberian tugas kembali seseorang kepada pekerjaan barunya dalam perusahaan untuk mendapatkan posisi yang dapat diisi sesuai dengan posisi yang dibuat oleh manajer lini yang ditugaskan oleh departemen sumber daya manusia (Zainal dkk, 2018). Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya yaitu penempatan karyawan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat karyawan lebih nyaman sehingga menjadi lebih produktif dan semangat untuk bekerja. Penempatan karyawan dengan jabatan atau posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahari (2021) yang menemukan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondo, Koleangan, dan Tawas (2018) menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Mahwati, dkk (2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerja. Sedangkan menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa meskipun beban kerja yang diberikan tidak mudah namun karyawan masih mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tidak menghalangi karyawan untuk tetap berprestasi dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dan Endratno (2023) yang menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paais (2019) menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Karatepe (2013), kelelahan emosional adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya yaitu kelelahan emosional dapat terjadi ketika emosional dari seorang karyawan terkuras habis, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, konflik, dan lain sebagainya. Kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan seringkali membuat mereka merasa sedih dan tertekan, sehingga kadangkala merasa tidak mampu untuk bersaing dengan rekan kerja secara sehat. Tugas dari manajemen perusahaan untuk senantiasa berupaya mengurangi tingkat kelelahan emosional yang dialami oleh para pegawai, antara lain melalui program refreshing bersama. Selain itu, perlu pula dilakukan perbaikan atas situasi dan kondisi pekerjaan di lingkungan, suasana kerja yang menggembirakan dapat diciptakan. Perusahaan tentunya perlu untuk selalu memperhatikan setiap karyawannya agar tidak

terjadinya kelelahan emosional yang dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triharyanto, Zaitul dan Akmal (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kelelahan emosional dengan prestasi kerja.

### **Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Emosional terhadap Prestasi Kerja**

Uji statistik secara simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (F) pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,004, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja, beban kerja, dan kelelahan emosional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi. Penempatan karyawan dengan jabatan atau posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan meskipun beban kerja yang diberikan tidak mudah namun karyawan masih mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta perusahaan tentunya perlu untuk selalu memperhatikan setiap karyawannya agar tidak terjadinya kelelahan emosional yang dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu untuk memberdayakan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi.
2. Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi.
3. Kelelahan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi.
4. Secara Simultan, Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi.

### **Saran**

1. PT. BPR Prisma Dana Kantor Cabang Airmadidi disarankan untuk selalu memperhatikan penempatan kerja yang sesuai keahlian dan beban kerja yang tidak berlebihan serta kelelahan emosional karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dalam pekerjaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahari, I. G. A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1465/>. Diakses pada 02 Desember 2023.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : Pena Persada.
- Gozali, N. (2016). The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance (A Case Study at Indonesian Regional Statistics Office (BPS) of Deli Serdang and Serdang Bedagai Regencies). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif* Vol. 1 No. 1. <https://adoc.pub/nurhamidah-gozali-program-pascasarjana-universitas-terbuka-a.html>. Diakses pada 31 Maret 2023.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Houkes, I., Janssen, P. P. M., de Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific Determinants Of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion And Turnover Intention: A Multisample Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4). <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317903322591578>. Diakses pada 31 Maret 2023.
- Kadir, H., Said, M., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh Kelelahan Emosional, Perubahan Lingkungan dan Konflik Internal terhadap Kinerja Karyawan Hotel Cantika Bukaka. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 3, No. 5. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/3228>. Diakses pada 25 Oktober 2023.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. Springer.
- Karatepe, O. M. (2013). The Effect 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). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09596111311322952/full/html>. Diakses pada 31 Maret 2023.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Unit Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Moore, J. E. (2000). Why is this happening? A Causal Attribution Approach To Work Exhaustion Consequences. *The Academy of Management Review*, Vol. 25, No. 2. <https://www.jstor.org/stable/259017>. Diakses pada 02 Desember 2023.
- Paais, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Ambon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi STIE Muhammadiyah Bandung* Vol. 3, No. 2. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/242>. Diakses pada 31 Maret 2023
- Pines, A., & Aronson, E. (1989). *Career Burnout: Cause and Cures*. New York: The Free Press
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* Vol. 5, No. 4 <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/173>. Diakses pada 02 Desember 2023
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rondo, D. W. R., Koleangan, R. A. M., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21167>. Diakses pada 30 Maret 2023
- Sofyan, H. T. (2013). *MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.

Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Triharyanto, D., Zaitul & Akmal. (2021). Analisis Dampak Kelelahan Emosional sebagai Mediasi antara Stres Kerja dan Prestasi Kerja : Peran Lmx Sebagai Moderasi (Studi Empiris Pada Personil Polres Agam). *Tesis*. Universitas Bung Hatta. <http://repo.bunghatta.ac.id/3565/> . Diakses pada 26 Juni 2023.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

