

THE EFFECT OF WORK ABILITY, JOB BURNOUT, WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KARSA PRIMA PERMATA NUSA

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, JOB BURNOUT, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARSA PRIMA PERMATA NUSA

Alpin Wijaya¹, Fajar Rezeki Ananda Lubis^{2*}, Steven³, Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}, Universitas Medan Area⁴

[fajarezekiananda@gmail.com²](mailto:fajarezekiananda@gmail.com)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ability, Job Burnout, work discipline and leadership style simultaneously on employee performance. This research approach is based on a quantitative approach. The population and sample of the study was 95 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of the hypothesis calculation partially and simultaneously work ability, Job Burnout, work discipline and leadership style have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Ability, Job Burnout, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah 95 responden. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial dan secara bersamaan Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT Karsa Prima Permata Nusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Pada perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari banyaknya pekerjaan karyawan yang tidak dapat di selesaikan tempat waktu dan tidak tercapainya target perusahaan.

Beberapa karyawan yang merasa mengalami *burnout* ketika bekerja

namun itu terjadi tidak pada seluruh karyawan. Hal ini menyebabkan beberapa dampak negatif terhadap pekerjaannya antara lain kemampuan dalam bekerja yang menurun yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi bekerja pada karyawan tersebut yang semakin mempersulit para karyawan untuk memenuhi target yang dibebankan oleh pihak perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Pada persaudaraan ini karyawan kurang mempunyai tindakan dan sikap disiplin terutama berkaitan dengan

disiplin manajemen waktu seperti jumlah karyawan yang mengalami peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan serta bahakan pelanggaran aturan kerja yang berlaku.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Rasa persahabatan dengan bawahan pada PT Karsa Prima Permata Nusa belum terpenuhi secara keseluruhan, disini pemimpin kurang akrab dengan bawahan dan karyawan kurang berinteraksi dengan atasan. Hal ini seharusnya tidak terjadi karena dapat menghambat kerja karyawan. Jika komunikasi antara atasan dan karyawan tidak berjalan dengan baik maka kelancaran terhadap suatu organisasi juga akan terhambat.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karsa Prima Permata Nusa**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan PT Karsa Prima Permata Nusa sebanyak 95 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Hair, et al. Rumus Hair digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui pasti dan menyarankan bahwa ukuran sampel minumun 5-10 dikali variabel indikator. Sehingga jumlah indikator sebanyak 19 buah dikali 5 ($19 \times 5 = 95$). Jadi melalui perhitungan berdasarkan rumusan tersebut, didapat jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebesar 95 karyawan PT Karsa Prima Permata Nusa.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

Uji Normalitas

Hasil seleksi sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. KS-Test

Hasil	Kriteria	Kesimpulan
0,200	>0,05	Normal

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal. Hal ini dukungan dari Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu.

Tabel 2. Uji Tolerance dan VIF

Tolerance	VIF	Kesimpulan
0.810	1.235	Bebas Multikolinearitas
0.657	1.523	Bebas Multikolinearitas
0.348	2.873	Bebas Multikolinearitas
0.461	2.170	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kemampuan Kerja ($0.810 > 0.1$ dan $1.235 < 10$), Job Burnout ($0.657 > 0.1$ dan $1.523 < 10$), Disiplin Kerja ($0.348 > 0.1$ dan $2.873 < 10$) dan Gaya Kepemimpinan ($0.461 > 0.1$ dan $2.170 < 10$) mempunyai nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 sehingga dari hasil ini dapat disimpulkan

tidak memiliki hubungan multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

Tabel 3. Uji Glejser

Sig.	Kriteria	Kesimpulan
0.054	0.05	Bebas
		Heteroskedastisitas
0.405	0.05	Bebas
		Heteroskedastisitas
0.573	0.05	Bebas
		Heteroskedastisitas
0.551	0.05	Bebas
		Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kemampuan Kerja ($0.054 > 0.05$), Job Burnout ($0.405 > 0.05$), Disiplin Kerja ($0.573 > 0.05$) dan Gaya Kepemimpinan ($0.551 > 0.05$) mempunyai nilai signifikan > 0.05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda memperoleh Kinerja Karyawan = $1.294 + 0.209$ Kemampuan Kerja - 0.217 Job Burnout + 0.249 Disiplin Kerja+ 0.24 Gaya Kepemimpinan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi antara lain:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.436	5.754

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Hasil uji koefisien determinasi

yang dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 43.6% (menunjukkan variasi variabel Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 56.4% (100% - 43.6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, deskripsi jabatan, pengawasan kerja dan sebagainya.

Uji F

Pengujian hipotesis menggunakan penguji F adalah:

Tabel 5. Uji F

F hitung	Sig.	Kesimpulan
19.190	0.000	Hipotesis diterima

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Nilai F_{hitung} ($19,190$) $> F_{\text{tabel}}$ ($2,47$) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_5 diterima yaitu Kemampuan Kerja, Job Burnout, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Pengujian hipotesis menggunakan penguji t adalah:

Tabel 6. Uji F

t hitung	Sig.	Kesimpulan
3.146	0.002	Hipotesis diterima
-2.129	0.036	Hipotesis diterima
2.591	0.011	Hipotesis diterima
2.943	0.004	Hipotesis diterima

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.146 > 1.987$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima yaitu kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-2,129 > 1.987$ dan signifikan $0,036 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima yaitu job burnout secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.591 > 1.987$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, berarti bahwa H3 diterima yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.943 > 1.987$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, berarti bahwa H4 diterima yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.146 > 1.987$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H1 diterima yaitu kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Muangsal et al., 2024). Menurut (Lubis & Wulandari, 2018) kemampuan kerja yang tinggi adalah salah satu dalam dalam menunjang peningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2,129 > 1.987$ dan signifikan $0,036 < 0,05$, berarti bahwa H2 diterima yaitu *job burnout* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan (Rahmadhani & Musadad, 2024). Menurut Septiani dan Siregar (2022:74), hubungan antara beban kerja dan *control* pekerjaan menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut (Wijaya et al., 2024) Hubungan antara beban kerja dan *control* pekerjaan menentukan tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.591 > 1.987$ dan signifikan $0,011 < 0,05$, berarti bahwa H3 diterima yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan (Septiana et al., 2024).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.943 > 1.987$ dan signifikan $0,004 < 0,05$, berarti bahwa H4 diterima yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syawaludin et al., 2024) Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi karyawan guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan

dapat mengerakkan karyawan untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan (Putra, Fairly Maulana Andhito, Nugroho et al., 2024).

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil perhitungan hipotesis bahwa secara parsial dan simultan Kemampuan Kerja, *Job Burnout*, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menignkatkan kemampuan kerja dengan pemberian pelatihan kerja kepada karyawan yang membutuhkan, pengaturan deskripsi pekerjaan, pengaturan kembali sanksi dan lebih tegas serta dukung gaya kepemimpinan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 82–89.
- Muangsal, Komala, S., & Sunaryo, I. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Jafa palma cireboN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 275–282. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/90026%0A> https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/90026/Febiantoro-140810201195.pdf_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Putra, Fairly Maulana Andhito, Nugroho, C. A., Dwiansyah, A., & Maulia, R. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(1), 152–167. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Rahmadhani, I., & Musadad, A. (2024).

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Toshin Rubber Chemical (TRC) Industry Di Area Cikarang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Mei 2024, 10 (9), 297–307, 10(9), 297–307. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/9224/5853/>

- Septiana, T., Lestari, S. P., & Risana, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Tahu Bulat Jempol Ciamis. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 11–22. <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmki-widyakarya/article/download/2946/2653/11252>

- Syawaludin, Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(01), 1–19. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>

- Wijaya, I. K. D. G., Komalasari, Y., & Sukmana, I. T. (2024). The Effect of Work Stress an Overload on Employee Performance at Kahayana Suites Ubud. *Jurnal Ekonomika, Bisnis, Dan Humaniora (JAKADARA)*, 3(1), 39–45. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/article/view/2908/3588>