

HUBUNGAN ANTARA BEBAN PEKERJAAN, *MEANINGFUL WORK*, *TURNOVER INTENTION*, DAN KINERJA KARYAWAN

Shiva Latifa¹, Rojuaniah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Email: shivalatifa@gmail.com

Abstract

A company will run well if there is cooperation between superiors and subordinates. Good communication is one of the factors that increase productivity. The work given every day is a benchmark for whether the employee is competent in his field or not. The purpose of this study was to determine whether workload can affect meaningful work, turnover intentions, and employee performance. This study was conducted with a total of 145 respondents in the Greater Bekasi area who are employees with more than one year working time, by collecting data by distributing online questionnaires conducted in February 2022. To test the research model, this study uses SEM. Lisrel. So that the results of data processing are as follows: workload has a negative effect on meaningful work, but meaningful work has no effect on intention to move, as well as workload that does not affect intention to move, workload has a negative effect on employee performance.

Keywords: workload, meaningful work, turnover Intention and employee performance.

Abstrak

Sebuah perusahaan akan berjalan dengan baik apabila ada kerjasama antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang terjalin dengan baik salah satu faktor kelancaran sebuah produktivitas. Pekerjaan yang diberikan setiap hari menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut kompeten dalam bidangnya atau tidak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah beban kerja dapat mempengaruhi meaningful work, turnover intention dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 145 orang yang berada di wilayah Bekasi yang merupakan karyawan dengan waktu bekerja lebih dari satu tahun, dengan mengumpulkan data dengan melakukan penyebaran kuisioner secara online yang dilakukan pada bulan februari 2022. Untuk menguji model penelitian, studi ini menggunakan SEM Lisrel. Sehingga diperoleh hasil pengolahan data sebagai berikut: beban kerja berpengaruh negatif terhadap meaningful work, namun meaningful work tidak berpengaruh terhadap turnover intention, begitu pula dengan beban kerja yang tidak berpengaruh terhadap turnover intention, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, *meaningful work*, *turnover intention*, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan sangat bergantung kepada karyawan yang memiliki waktu efektif dan efisiensi dalam bekerja, dengan mengerjakan tugasnya karyawan dituntut untuk selalu berfikir logis dan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan (Ghani et al., 2020). Pengaruh adanya lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, karyawan hampir di setiap perusahaan merasa sangat tertekan akibat banyaknya beban pekerjaan (Hwang and Kim, 2021). Indradewa et al. (2019) menuturkan bahwa beban pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang maupun dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dalam keadaan normal dan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menilai bagaimana tugas

yang berbeda mempengaruhi kinerja dan menjadi alat ukur untuk menetapkan seberapa baik karyawan mempelajari tugas yang diberikan (Ghani *et al.*, 2020).

Karyawan yang merasakan beban kerja berlebihan mungkin merasa bahwa pekerjaannya yang sedang dilakukan tidak memiliki makna yang cukup karena mengalami peningkatan tingkat stres kerja, ketegangan kerja, dan kelelahan, disertai dengan penurunan tingkat efikasi diri dan harga diri (Rosso *et al.*, 2010). *Meaningful work* dapat menurunkan *turnover intention*, yang merupakan tingkat di mana seorang pekerja ingin meninggalkan pekerjaan atau organisasinya untuk mencari pekerjaan atau organisasi lain. Ketika karyawan mengalami *meaningful work* yang tinggi dalam pekerjaan mereka, *turnover intention* dapat dikurangi dengan rasa kewajiban terhadap organisasi yang didorong oleh perasaan puas yang di alami saat menjadi bagian darinya (Rhoades *et al.*, 2001).

Beban kerja dapat dianggap sebagai situasi yang ditandai dengan jam kerja yang berkepanjangan, sebagian karyawan akan merasa terbebani oleh adanya kerja lembur, cuti yang terbatas dan pekerjaan yang dirasa tidak masuk akal, faktor paling kritis yang mempengaruhi beban kerja adalah *turnover intention* jika beban terlalu banyak karyawan akan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih nyaman (Qasim Shahzad *et al.*, 2020). Dasgupta (2013) memberi pendapat bahwa, agar organisasi dapat berjalan dengan efektif harus tahu apa saja pekerjaan yang akan dikerjakan, tetapi jika beban kerja yang diatur terlalu tinggi maka akan berdampak negatif dan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti bahwa beban kerja yang berlebihan secara kritis mempengaruhi persepsi, sikap, perilaku karyawan, *meaningful work* dan *turnover intention* (Hwang and Kim, 2021). Dalam penelitian sebelumnya ketika karyawan merasa tugas yang diberikan terlalu berlebih akan berdampak kepada lingkungan tempat kerja dan memiliki efek pada kinerja karyawan dan *turnover intention* (Qasim Shahzad *et al.*, 2020). Namun demikian dalam penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Hwang and Kim, 2021), tidak diulas hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention*, maka pada kali ini saya mengulas terdapat hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun pada perusahaan F&B yang berlokasi di Bekasi bisa diasumsikan untuk populasi dalam suatu penelitian. Maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan pengaruh antara beban pekerjaan, *meaningful work*, *turnover intention* dan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada manajemen organisasi, untuk dapat mengevaluasi akibat dari banyaknya beban pekerjaan pada perusahaan dan dalam sebuah lingkup organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain: banyaknya jam kerja, kecepatan

kerja, kualitas pekerjaan dan tanggung jawab pada pekerjaan, dapat disimpulkan menjadi dimensi beban waktu dan usaha (Karatepe, 2013). (Harry, 2011) mengemukakan ada tiga dimensi ukuran beban kerja pertama *time load* yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia, kedua *mental effort load* yaitu banyaknya usaha mental dalam melakukan pekerjaan dan dimesi ketiga *psycological stress load* yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan dan frustasi pekerjaan. Hasil penelitian Oplatka (2017), beban kerja adalah hal yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diminta untuk diselesaikan oleh karyawan dalam satu waktu tertentu yang mengacu pada perasaan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan terlalu banyak dan terlalu sulit untuk dilakukan, namun masing-masing dari karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Penelitian terdahulu yang di tuturkan oleh Yap, J. B. H., and Ng (2018) menegaskan bahwa karyawan yang dihadapkan dengan banyaknya beban pekerjaan sangat mungkin untuk mengalami stress di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat beban kerja yang tinggi dengan banyak sekali tekanan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dapat mempengaruhi reaksi dan interprestasi mereka terhadap tugas pengambilan keputusan (Narangerel and Boz Semerci, 2020).

Meaningful Work

Dalam penelitian You *et al.* (2021) *meaningful work* merupakan karakteristik positif yang bertujuan untuk kontribusi pada pertumbuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan, *meaningful work* akan membantu karyawan memelihara kehidupan dan pekerjaan mereka dengan memuaskan keinginan intrinsik dan kebutuhan dasar untuk hidup, meskipun *meaningful work* dapat dicapai melalui persepsi atau penilaian individu, konteks karakteristik perusahaan merupakan faktor terpenting yang akan menentukan *meaningful work*. Peneliti (Morin 2008) menjelaskan terdapat lima dimensi dalam *meaningful work* pertama *development and learning* yang merupakan pengembangan dan pembelajaran, kedua *work utility* yang menyangkut aspek pragmatis pekerjaan, ketiga *quality of working relationship* yang menjelaskan dimensi interpersonal kerja, keempat *autonomy* berkaitan dengan individu membuat penilaian sendiri dan dimensi terakhir *moral correctness* kebenaran moral. Konsep dari *meaningful work* adalah karakteristik objektif dan pengetahuan subjektif, beberapa peneliti terdahulu menyebutkan bahwa *meaningful work* adalah dimensi subjektif yang di definisikan sebagai nilai dan tujuan kerja (Ali, 2021). *Meaningful work* akan memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi karyawan untuk terlibat di tempat kerja dengan dedikasi penuh dan rasa semangat, beberapa studi sebelumnya mengatakan bahwa *meaningful work* secara psikologis berdampak positif untuk karyawan di tempat kerja (Fletcher and Schofield, 2021)

Turnover Intention

Penelitian terdahulu yang dituturkan oleh Lu and Gursay (2016) menyebutkan perbedaan generasi dapat menyebabkan cara karyawan menghargai pekerjaan yang mereka lakukan dan variasi kelelahan kerja mempengaruhi tingkat untuk melakukan *turnover*

intention. Dalam penelitiannya Horn et al., (1991) menjelaskan terdapat lima dimensi dalam *turnover intention* yaitu, individu berfikir untuk meninggalkan pekerjaan, individu ingin mencari pekerjaan pada tempat kerja lain, individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, individu berfikir untuk meninggalkan tempat kerja dalam waktu dekat dan dimensi terakhir yaitu individu ingin meninggalkan pekerjaan jika ada kesempatan. *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai sebuah respon kognitif karyawan terhadap kondisi kerja di lingkungan tempat bekerja atau di sebuah organisasi dan kondisi ekonomi di sebuah negara secara keseluruhan, karyawan cenderung akan mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik dan menjanjikan sebagai cara untuk meninggalkannya tempat kerja secara sukarela (Ahmad, 2018). Menurut Syah et al., (2019) *turnover intention* merupakan niat atau usaha individu untuk mengakhiri pekerjaannya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada waktu tertentu. Faktor faktor dari *turnover intention* yaitu kurangnya motivasi karyawan, dukungan organisasi yang dirasakan, keadilan dalam tempat kerja, dan kepuasan kerja (Oruh et al., 2020)

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu Dinc and Aydemir (2014) menyampaikan kinerja karyawan terbagi menjadi dua cara, yaitu kinerja dalam peran dan kinerja peran ekstra, kinerja dalam peran untuk membantu orang lain atau bertindak diluar harapan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen yang dibuat dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi dan nilai nilai di dalamnya, kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan perusahaan secara berkesinambungan (Anindita and Emilia Seda, 2018). Menurut Buil, Martínez, and Matute (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang memenuhi persyaratan, atau bisa disebut kinerja karyawan dipahami dibandingkan dengan pemenuhan rekan kerja dalam sebuah pekerjaan.

METODE

Pengukuran dan Pengumpulan data

Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner melalui google form secara *online*. Pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan skala Likert standar yang tepat yaitu 1 - 5, satu menunjukan 'Sangat Tidak Setuju' dan lima menunjukan 'Sangat Setuju'. Pengukuran variabel beban pekerjaan menggunakan skala yang mengadopsi dari (Cousins et al. 2004) terdiri dari 5 pertanyaan. Untuk variabel selanjutnya yaitu *meaningful work* diadopsi dari (Bunderson and Thompson 2009) terdiri dari 5 pertanyaan. Variabel Turnover Intention yang diadopsi dari (Saeed, 2020) menggunakan 14 pertanyaan. Kinerja karyawan yang di adopsi dari (Ximenes et al., 2019) memiliki sebanyak 5 pertanyaan. Total pengukuran berjumlah 29 pertanyaan yang secara detail dapat dilihat pada operasional variabel pada lampiran 2 dan kuesioner pada lampiran 3.

Populasi dan Sample

Penelitian ini akan dilaksanakan di wilayah Bekasi, dengan populasi yang akan digunakan adalah karyawan yang bekerja dalam bidang F&B, lama bekerja selama satu tahun. Berdasarkan Chin, Marcellin, and Newsted (2003) dari sekian banyak jumlah populasi dapat diambil sample yang akan mewakili dan dengan penentu jumlah sample. Jumlah responden dihasilkan adalah 5 kali total pernyataan dalam kuisioner (Hair *et al.*, 2014). Kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 29 pernyataan, sehingga jumlah sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini (29x5) 145 responden. Teknik pengumpulan data diawali dengan penyebaran kuesioner awal (*pretest*) kepada 30 responden. Dari hasil *pretest* dengan menggunakan 29 pertanyaan dengan definisi operasional variabel pada lampiran 2, variabel beban kerja 5 pertanyaan dinyatakan valid, variabel *meaningful work* 5 pertanyaan dinyatakan valid, lalu pada variabel *turnover intention* dari 14 pertanyaan hanya 8 pertanyaan yang valid dan pada variabel kinerja karyawan 5 pertanyaan dinyatakan valid. Maka yang dinyatakan valid untuk dijadikan kuesioner pada penelitian ini adalah 23 pertanyaan

Teknik Analisa Data

Untuk mengetahui status validitas dan reliabel pada setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner, pengujian menggunakan SPSS dan untuk mengetahui tingkat signifikan serta keterkaitan antar setiap variabel. Teknik penentuan sample menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sample adalah karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun. Dalam melaksanakan uji validitas dan reabilitas akan menggunakan analisis faktor dengan SPSS dan dengan metode SEM (*Structural Equation Model*), sedangkan pengolahan data maupun analisa menggunakan SPSS dan Lisrel. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Nilai KMO dan MSA lebih dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha. Semakin nilai Cronbach's Alpha nya mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

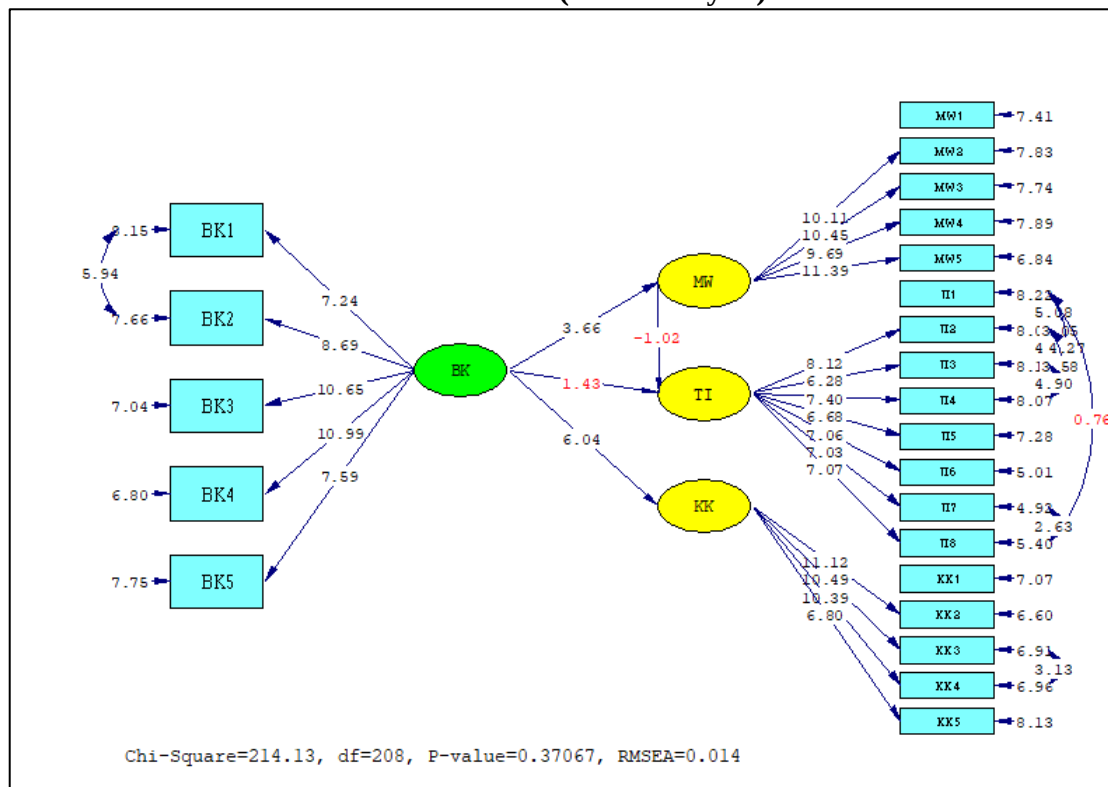
Berdasarkan pengumpulan kuisioner yang dilakukan secara online, data yang terkumpul sebanyak 145 responden, dari penyebaran kuisioner di dapat data yaitu 66% responden berjenis kelamin laki-laki dan 34% responden berjenis kelamin perempuan. Pengumpulan data ini di tujukan oleh karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun. Kemudian responden usia >25 tahun sebanyak 41% usia 26-39 sebanyak 53% dan responden usia 40-50 tahun sebanyak 6%. Skala pendapatan responden yaitu >8 juta sebanyak 12%, jumlah pendapatan 2-5 juta sebanyak 55% dan pendapatan 6-8 juta sebanyak 33%. Diketahui data Pendidikan responden D3/S1 sebanyak 52%, pendidikan lainnya 3%, S2 sebanyak 1% dan responden dengan pendidikan SMP/SLTA sebanyak 44%.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas konstruk yang secara lengkap. Terdapat nilai loading factor dibawah 0.50 yaitu pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil pada uji reliabilitas dengan batasan minimal nilai construct reliability (CR) 0,60 dan nilai variance extracted 0,50 (Hair *et al.*, 2014). Nilai *construct reliability* (CR) pada beban kerja sebesar 0.77, *meaningful work* 0.85, *turnover intention* sebesar 0.91 dan pada variabel kinerja karyawan 0.87. Nilai *variance extracted* pada beban kerja sebesar 0.40, *meaningful work* 0.53, *turnover intention* 0.57 dan kinerja karyawan memiliki nilai VE 0.49.

Data Perhitungan Construct Reability (CR) dan Variance Extracted (VE)

VARIABEL	INDIKATOR	Standard Loading	ERROR	Σ Standard Loading	$(\Sigma \text{ Standard Loading})^2$	Σ Error	CR	$\Sigma(\text{Standard Loading})^2$	VE
Beban Kerja									
BK	BK1	0.57	0.68	3.15	9.92	3.0	0.77	2.002	0.40
	BK2	0.60	0.64						
	BK3	0.69	0.53						
	BK4	0.71	0.50						
	BK5	0.58	0.66						
Meaningful Work									
MW	MW1	0.76	0.42	3.62	13.10	2.3	0.85	2.639	0.53
	MW2	0.68	0.53						
	MW3	0.71	0.50						
	MW4	0.65	0.54						
	MW5	0.82	0.33						
Turnover Intention									
TI	TI1	0.54	0.71	5.88	34.57	3.3	0.91	4.504	0.57
	TI2	0.64	0.50						
	TI3	0.56	0.60						
	TI4	0.62	0.61						
	TI5	0.81	0.35						
	TI6	0.91	0.17						
	TI7	0.91	0.18						
	TI8	0.89	0.21						
Kinerja Karyawan									
KK	KK1	0.80	0.37	3.78	14.29	2.1	0.87	1.969	0.49
	KK2	0.83	0.30						
	KK3	0.80	0.36						
	KK4	0.79	0.37						
	KK5	0.56	0.69						

T-Value (Path Analysis)



Berdasarkan analisis uji kesesuaian, sebagian besar menunjukkan kecocokan yang baik diantaranya $df = 1,03$; degree of freedom = 208; Chi Square = 214,13; RMSEA = 0,014; ECVI = 2,43; AIC = 350,13; CAIC = 620,54; NFI = 0,95; Critical N = 158,86 dan GFI = 0,89. Dengan demikian ada kecocokan keseluruhan model (*Goodness of Fit*) meskipun beberapa pada tingkat *marginal fit*, data selengkapnya bisa dilihat pada lampiran 8 dan hasilnya sebagaimana yang digambarkan dalam PATH diagram dapat disajikan model.

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai T-value	Keterangan
H1	Beban kerja akan berdampak negatif terhadap <i>meaningful work</i>	3.66	Data mendukung hipotesis
H2	<i>Meaningful work</i> akan berdampak negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-1.02	Data tidak mendukung hipotesis
H3	Beban kerja berdampak positif terhadap <i>turnover intention</i>	1.43	Data tidak mendukung hipotesis
H4	Beban Kerja berdampak negatif terhadap Kinerja Karyawan	6.04	Data mendukung hipotesis

Hubungan Beban Kerja dan *Meaningful Work*

Penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara beban kerja terhadap *meaningful work*, *turnover intention* dan kinerja karyawan, pada karyawan yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih. Banyaknya beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan memicu turunnya *meaningful work* hal ini akan memicu turunnya produktivitas karyawan itu sendiri. Dalam sebuah tim atau organisasi pemimpin dalam arti manajemen puncak harus memahami efek dari beban kerja yang berlebih dan berhati-hati dalam memantau tingkat perubahan sikap karyawan dalam arti kebermaknaan kerja yang dilakukan.

Sejalan dengan yang di kemukakan oleh Guidetti *et al*, (2019) beban kerja yang merupakan proses mengarah ke kelelahan, dan lainnya dalam menumbuhkan *meaningful work* untuk berfokus kepada karakteristik proses agar tidak terjadi stress kerja.. *Meaningful work* atau kebermaknaan bekerja akan nyaman saat lingkungan dan *teamwork* terjalin dengan nyaman dan baik. Beban pekerjaan berlebih dinilai tidak efisien bagi sebagian karyawan. Beban kerja dan *meaningful work* saling berkaitan dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja, semakin baik lingkungan bekerja semakin baik juga output pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya pekerjaan tidak menjadi penghambat untuk kebermaknaan pekerjaan seseorang. Suasana pekerjaan membangun kebersamaan satu sama lain antar individu, beban pekerjaan yang berlebih dapat berkurang jika kerjasama antar team satu department terjaga dengan baik. Pada saat pandemic seperti ini komunikasi menjadi lebih mudah dilakukan melalui virtual seperti zoom.

Hubungan *Meaningful work* dan *Turnover Intention*

Saat *meaningful work* sedang terjadi atau dimana karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan tersebut karyawan cenderung akan bertahan pada pekerjaan dan tidak terfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang di tuturkan oleh Vermooten *et al*. (2019) karyawan dengan kepribadian proaktif lebih cenderung menunjukkan perilaku yang rajin untuk menyelaraskan pekerjaan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kebutuhan dan kemampuannya, dengan demikian membuat pekerjaan mereka lebih berarti, para karyawan ini lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, pada gilirannya, dan kurang cenderung untuk meninggalkan pekerjaan.

Pada saat *Meaningful work* sedang tinggi dalam masa pandemic pada saat ini karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna dan *turnover intention* tidak akan terfikir oleh karyawan tersebut, sulitnya mencari pekerjaan akan membuat karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Edukasi yang baik dan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan merupakan faktor penting mengapa karyawan tetap bertahan di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan akan merasa rugi jika melepaskan karyawan dengan kinerja bagus, mereka akan mengeluarkan biaya lebih dan biasanya akan negosiasi gaji untuk mempertahankan karyawan yang memiliki nilai lebih dalam manajemen.

Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention*.

Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, salah satu penyebabnya yaitu dalam penyebaran kuisioner responden berjenis kelamin laki laki memiliki persentase sebanyak 66% dan sudah bekerja selama lebih dari satu tahun. Sebanyak 53% responden berusia produktif 26 tahun hingga 39 tahun, dimana usia tersebut merupakan usia untuk mengembangkan karir di dalam suatu perusahaan. Faktor kebutuhan dan sulitnya mencari pekerjaan merupakan alasan dimana jika beban kerja yang diberikan *overload* karyawan akan tetap bertahan dan menjalankan tugasnya. Faktor selanjutnya beban kerja yang *overload* dinilai bagus untuk sebagian karyawan karena saat itulah karyawan bisa menunjukkan kepada atasan berapa banyak pekerjaan yang diberikan akan selesai tepat waktu. Biasanya beban kerja yang diberikan terlalu banyak, perusahaan akan memberi jam kerja lebih untuk karyawan berupa lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, lembur merupakan hal yang biasanya ditunggu oleh sebagian karyawan karna untuk menambah income bulanan mereka.

Bertentangan dengan pernyataan penelitian terdahulu yang di paparkan oleh Chen, Lee, and Chang (2010) bagi sebagian karyawan beban kerja merupakan mimpi buruk yang mengganggu mental. Banyaknya pekerjaan tidak membuat karyawan menjadikan mimpi buruk bagi mereka. Dimasa pandemi seperti ini para responden akan mengabaikan adanya *turnover intenton*. *Turnover Intention* akan terjadi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dalam pekerjaan sehingga di paksa untuk berhenti oleh perusahaan. Perusahaan akan menekan banyaknya *turnover intention* jika banyaknya pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah. Jika dirasa pekerjaan yang terlalu banyak akan menjadi beban, karyawan seharusnya dapat negosiasi dengan atasan mengenai pekerjaan yang terlalu banyak, terlebih lagi pekerjaan tersebut diluar dari *jobs desk* yang mereka terima. *Jobs desk* diberikan pada saat kita baru pertama kali masuk agak pekerjaan yang kita jalankan sesuai dengan yang seharusnya. Perlunya mengukur beban kerja pada karyawan ditujukan untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja atau menganalisa prosedur kerja apakah sudah sesuai atau belum (Rolos *et al.*, 2018).

Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

Studi ini berhasil membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat di kategorikan menjadi tiga keadaan yaitu, beban kerja sesuai standart, beban kerja yang terlalu tinggi atau *overload* dan beban kerja yang sedikit. Dalam pembahasan ini termasuk dalam beban kerja yang terlalu tinggi akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang di tuturkan olah Yassin *et al.* (2013) beban kerja dan kinerja karyawan yaitu ketika kondisi kerja hanya berfokus pada jam kerja yang *overload* akan menyebabkan penurunan kinerja, adanya hubungan positif jam kerja karyawan dan produktifitas dan ada hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin menurun kinerja

karyawan, disebabkan oleh tidak fokusnya pada satu pekerjaan saja, sehingga karyawan merasa bingung mana dahulu yang akan di selesaikan.

Kinerja karyawan akan melemah jika perusahaan terlalu *push up* apa yang mereka inginkan tanpa melihat aspek kelelahan yang akan terjadi pada karyawan itu sendiri. Faktor sdm berpengaruh terhadap turunnya kinerja dalam sebuah perusahaan. Suasana tempat kerja akan sangat mempengaruhi karyawan itu sendiri jika pada saat pekerjaan banyak tetapi suasana tidak kondusif. Dalam masa pandemi banyak karyawan yang harus melakukan pekerjaan dari rumah, bagi sebagian orang ini dianggap tidak efektif karena akan tidak fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan seharusnya di pertahankan agar produktivitas atau hasil kerja sesuai dengan yang di perintahkan oleh atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *meaningful work*, sedangkan *turnover intention* tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja dan *meaningful work*, selanjutnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Turnover intention* di nyatakan tidak ada keterkaitan dalam penelitian dikarenakan pada saat penelitian ini dilakukan masih dalam keadaan pandemi covid yang membuat karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Dimana pada saat ini karyawan banyak yang bekerja dari rumah dan dianggap meningkatkan efisiensi waktu dengan tidak mengharuskan mereka berangkat ke tempat kerja. Selanjutnya, penelitian ini berhasil meneliti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *meaningful work* dan kinerja karyawan, dengan beberapa faktor diantaranya yaitu banyaknya pekerjaan akan menurunkan kebermanaknaan bekerja dan kinerja karyawan tersebut, banyaknya tekanan untuk mengejar target pekerjaan dinilai akan menurunkan efek untuk kedua nya.

Masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini yang mungkin dapat diperbaiki, cakupan wilayah responden yang kurang luas, sehingga terdapat beberapa data yang tidak sesuai. Penelitian ini masih perlu pengembangan kembali pada *turnover intention* dari segi pertanyaan yang diberikan agar memiliki keterkaitan satu sama lain dalam sebuah penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan untuk wilayah responden, memperkuat faktor faktor di dalam *turnover intention*. Mengkaji ulang bagaimana *turnover intention* apakah bisa ditetapkan pada penelitian selanjutnya atau diganti dengan yang lain seperti stress kerja.

Implikasi yang diajukan dalam penelitian ini salah satunya untuk memahami apakah pekerjaan yang *overload* akan menjadi beban sebuah pekerjaan tersebut. Dimana karyawan dipaksa untuk mengerjakan pekerjaan yang banyak, mengakibatkan turunnya *meaningful work* dan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dan atasan memahami bagaimana *jobs desk* masing masing karyawan, agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah. Pemilihan sumberdaya yang baik akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Hendaknya perusahaan meminimalisir resiko jika banyaknya karyawan yang mengeluh akan

tugas yang berlebih karena akan menurunkan output yang akan dihasilkan karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Arfat. 2018. "The Relationship among Job Characteristics Organizational Commitment and Employee Turnover Intentions." *Journal of Work-Applied Management* 10(1):74–92. doi: 10.1108/jwam-09-2017-0027.
- Ali, Muhammad Hasnain. 2021. "Meaningful Leadership : How Can Leader Contribute To Meaningful Work ? The Mediating Role Of Cooperativeness." 1(1):1–14.
- Anindita, Rina, and Adventia Emilia Seda. 2018. "How Employee Engagement Mediates the Influence of Individual Factors toward Organizational Commitment." *Problems and Perspectives in Management* 16(1):276–83. doi: 10.21511/ppm.16(1).2018.27.
- Astuti, Rini. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan." *Jurnal Ilman Vol. 6, No. 2, Pp. 42-50, September 2018* 6(2):42–50.
- Buil, Isabel, Eva Martínez, and Jorge Matute. 2019. "Transformational Leadership and Employee Performance: The Role of Identification, Engagement and Proactive Personality." *International Journal of Hospitality Management* 77(October 2017):64–75. doi: 10.1016/j.ijhm.2018.06.014.
- Bunderson, J. Stuart, and Jeffery A. Thompson. 2009. "Meaningful Work." *Meaningful Work*.
- Chen, Hsueh Fen, Chen Hsen Lee, and Ray E. Chang. 2010. "Workload of Attending Physicians at an Academic Center in Taiwan." *Journal of the Chinese Medical Association* 73(8):425–30. doi: 10.1016/S1726-4901(10)70091-5.
- Chin, Wynne W., Barbara L. Marcelin, and Peter R. Newsted. 2003. "A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study." *Information Systems Research* 14(2). doi: 10.1287/isre.14.2.189.16018.
- Cousins, Rosanna, Colin J. Mackay, Simon D. Clarke, Chris Kelly, Peter J. Kelly, and Ron H. McCaig. 2004. "'Management Standards' and Work-Related Stress in the UK: Practical Development." *Work and Stress* 18(2):113–36. doi: 10.1080/02678370410001734322.
- Dasgupta, Pooja Roy. 2013. "Volatility of Workload on Employee Performance and Significance of Motivation: IT Sector." *Science Journal of Business and Management* 1(1):1. doi: 10.11648/j.sjbm.20130101.11.
- Dinc, Muhammet Sait, and Muzaffer Aydemir. 2014. "Ethical Leadership and Employee Behaviours: An Empirical Study of Mediating Factors." *International Journal of Business Governance and Ethics* 9(3):293–312. doi: 10.1504/IJBGE.2014.064738.
- Fletcher, Luke, and Keith Schofield. 2021. "Facilitating Meaningfulness in the Workplace: A Field Intervention Study." *International Journal of Human Resource Management* 32(14):2975–3003. doi: 10.1080/09585192.2019.1624590.
- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):224–34.

- Ghani, Usman, Nada Signal, Imran Khan Niazi, and Denise Taylor. 2020. "ERP Based Measures of Cognitive Workload: A Review." *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* 118(March):18–26. doi: 10.1016/j.neubiorev.2020.07.020.
- Guidetti, Gloria, Sara Viotti, Rosa Badagliacca, Lara Colombo, and Daniela Converso. 2019. "Can Mindfulness Mitigate the Energy-Depleting Process and Increase Job Resources to Prevent Burnout? A Study on the Mindfulness Trait in the School Context." *PLoS ONE* 14(4):1–17. doi: 10.1371/journal.pone.0214935.
- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, and Rolph E. Anderson. 2014. "Pearson New International Edition." *British Library Cataloguing-in-Publication Data* 201–25.
- Hoole, Crystal, and Jackie Bonnema. 2015. "Work Engagement and Meaningful Work across Generational Cohorts." *SA Journal of Human Resource Management* 13(1). doi: 10.4102/sajhrm.v13i1.681.
- Horn, Peter W., Rodger W. Griffeth, Ralph Katerberg, Angelo Kinicki, Tom Lee, Dan Marin, Rick Nete-, Larry Penley, and Robert Vecchio. 1991. "Hom, P.W., and Griffeth, R.W. (1991) Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory--Cross-Sectional and Longitudinal Analyses.Pdf." *Journal of Appied Psychology* 76(3):350–66.
- Hwang, Yun Seok, and Byung Jik Kim. 2021. "'The Power of a Firm's Benevolent Act': The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(7). doi: 10.3390/ijerph18073780.
- Intradewa, Rhian, Sylvia Martina Hapsari, and M. Ali Iqbal. 2019. "The Effects of Workload and Compensation on Tax Account Representative Performance Mediating by Public Service Level (Case of the Indonesian Tax Office)." *International Journal of Business Innovation and Research* 20(1):47–63. doi: 10.1504/IJBIR.2019.101690.
- Karatepe, Osman M. 2013. "The Effects of Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness and Job Performance: The Mediation of Emotional Exhaustion." *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25(4):614–34. doi: 10.1108/09596111311322952.
- Lu, Allan Cheng Chieh, and Dogan Gursoy. 2016. "Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter?" *Journal of Hospitality and Tourism Research* 40(2):210–35. doi: 10.1177/1096348013495696.
- Manzano García, Guadalupe, and Juan Carlos Ayala Calvo. 2012. "Agotamiento Emocional Del Personal de Enfermería Influencia de La Irritación Emocional y La Resiliencia." *International Nursing Review* 59(1):101–7.
- Morin, Estelle. 2008. *Sens Du Travail, Santé Mentale et Engagement Organisationnel*.
- Narangerel, Enkh-Otgon, and Anil Boz Semerci. 2020. "The Effects of Workload, Work Control and SelfEfficacy in Decision Making on Decision Making Styles." *Behavior Studies in Organizations* 3(3):22–32. doi: 10.32038/jbso.2020.03.04.
- Oplatka, Izhar. 2017. "Principal Workload: Components, Determinants and Coping Strategies in an Era of Standardization and Accountability." *Journal of Educational Administration* 55(5):552–68. doi: 10.1108/JEA-06-2016-0071.
- Oruh, Emeka Smart, Chima Mordi, Akeem Ajonbadi, Bashir Mojeed-Sanni, Uzoechi Nwagbara, and Mushfiqur Rahman. 2020. "Investigating the Relationship between

- Managerialist Employment Relations and Employee Turnover Intention: The Case of Nigeria.” *Employee Relations* 42(1):52–74. doi: 10.1108/ER-08-2018-0226.
- du Plooy, Janine, and Gert Roodt. 2013. “Biographical and Demographical Variables as Moderators in the Prediction of Turnover Intentions.” *SA Journal of Industrial Psychology* 39(1):1–12. doi: 10.4102/sajip.v39i1.1070.
- Pradhan, Rabindra Kumar, and Lalatendu Kesari Jena. 2017. “Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation.” *Business Perspectives and Research* 5(1):69–85. doi: 10.1177/2278533716671630.
- Qasim Shahzad, Bahadar Shah, Muhammad Waseem, and Hazrat Bilal. 2020. “An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector.” *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies* 6(2):781–88. doi: 10.26710/jbsee.v6i2.1225.
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, and Stephen Armeli. 2001. “Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support.” *Journal of Applied Psychology* 86(5):825–36. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.825.
- Rolos, J., S. Sambul, and W. Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(004):19–27. doi: 10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27.
- Rosso, Brent D., Kathryn H. Dekas, and Amy Wrzesniewski. 2010. “On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review.” *Research in Organizational Behavior* 30(C):91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001.
- Saeed, Maryam. 2020. “Mediation Effect of Psychological Contract between Personality Dimensions and Turnover Intention.” *Journal of Economics, Finance and Administrative Science* 25(50):205–19. doi: 10.1108/JEFAS-06-2019-0101.
- Steger, Michael F., Bryan J. Dik, and Ryan D. Duffy. 2012. “Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI).” *Journal of Career Assessment* 20(3):322–37. doi: 10.1177/1069072711436160.
- Syah, T. Y. R., H. Bazawi, R. Indradewa, and S. Pusaka. 2019. “The Impact of Charismatic Leadership on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors Toward Job Satisfaction.” *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 91(7):302–9. doi: 10.18551/rjoas.2019-07.35.
- Vermooten, Nicola, Billy Boonzaier, and Martin Kidd. 2019. “Job Crafting, Proactive Personality and Meaningful Work: Implications for Employee Engagement and Turnover Intention.” *SA Journal of Industrial Psychology* 45:1–13. doi: 10.4102/sajip.v45i0.1567.
- Wrzesniewski, Amy, and Jane E. Dutton. 2001. “Crafting a Job.” *Academy of Management Review* 26(2):179–201.
- Wrzesniewski, Amy, Jane E. Dutton, and Gelaye Debebe. 2003. “Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work.” *Research in Organizational Behavior* 25(03):93–135. doi: 10.1016/S0191-3085(03)25003-6.
- Xiaoming, Yang, Ben Jiang Ma, Chunchih Lisa Chang, and Chich Jen Shieh. 2014. “Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study.” *Studies on Ethno-Medicine* 8(3):229–37. doi: 10.31901/24566772.2014/08.03.04.
- Ximenes, Mateus, Wayan Gede Supartha, I. Gusti Ayu Manuati Dewi, and Desak Ketut Sintaasih. 2019. “Entrepreneurial Leadership Moderating High Performance Work

- System and Employee Creativity on Employee Performance.” *Cogent Business and Management* 6(1):1–13. doi: 10.1080/23311975.2019.1697512.
- Yap, J. B. H., & Ng, X. H. (2018). 2018. “기사 (Article) 와 안내문 (Information) [.]” *The Eletronic Library* 34(1):1–5.
- Yassin, Ali, Sheikh Ali, Abdiaziz Abdi Ali, and Abdiqani Ali Adan. 2013. “Working Conditions and Employees’ Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia.” *Educational Research International Educational Research International Educational Research International Educational Research International* ISSN-L 2(2):2307–3713.
- You, Jieun, Seonghye Kim, Keunho Kim, Ahro Cho, and Wonsup Chang. 2021. “Conceptualizing Meaningful Work and Its Implications for HRD.” *European Journal of Training and Development* 45(1):36–52. doi: 10.1108/EJTD-01-2020-0005.