

Analysis Of Competency, Workload And Job Fatigue On Employee Performance In PT. Indokom Citra Persada

Analisis Kompetensi, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indokom Citra Persada

Putri Syahranti Tanjung¹⁾; Hasrul Azwar Hasibuan²⁾; Muhammad Toyib Daulay³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹ putritanjung214@gmail.com, ² hasrul@Pancabudi.ac.id, ³ toyibdaulay@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [02 April 2026]

Revised [06 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Competence, Workload, Fatigue and Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kompetensi, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indokom Citra Persada. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 78 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,704 lebih besar daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Nilai t_{hitung} sebesar 2,976 lebih besar daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} sebesar -0,010 lebih kecil daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,912. Dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa kelelahan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Nilai F_{hitung} sebesar 2,73. Karena F_{hitung} 19,089 lebih besar dari F_{tabel} 2,73, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja dan kelelahan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze Competence, workload, and work fatigue on employee performance at PT Indokom Citra Persada. This study uses a quantitative method involving 78 employees as respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and multiple linear regression analysis with the SPSS Version 23.0 program. The results of this study indicate that the t -value of 5.704 is greater than the t -table of 1.99 with a significance level of 0.000. Thus, H_1 is accepted and H_0 is rejected, which means that competence has a positive and partially significant influence on employee performance. The t -value of 2.976 is greater than the t -table of 1.99 with a significance level of 0.004. Thus, H_2 is accepted and H_0 is rejected, which means that workload has a positive and partially significant effect on performance. The t -value of -0.010 is smaller than the t -table of 1.99 with a significance level of 0.912. Thus, H_3 is rejected and H_0 is accepted, which means that fatigue has a negative and partially insignificant effect on performance. The F -value of 2.73. Because the F -value of 19.089 is greater than the F -table of 2.73, it can be concluded that the variables of competence, workload, and fatigue have a significant effect simultaneously on performance.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latar belakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisas (Daulay et al, 2024) Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan. Dalam setiap korporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang visioner, pasti memiliki pegawai yang mumpuni, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai (Wakhyuni et al, 2020). Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan tuntutan kinerja yang terus meningkat, perusahaan dituntut untuk mengelola karyawannya secara efektif agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja yang baik akan berdampak langsung pada produktivitas, kualitas layanan, serta keberlanjutan organisasi. Kinerja perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Priansa, 2021) Menurut (Kasmir, 2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu. Pendapat (Hasibuan, 2019) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. HR performance assessed objectively, periodically, and continuously will provide information on the quality of HR performance, (Insan dan Wulandari, 2023). Kurangnya sistem kerja yang terstruktur menjadi salah satu penyebab kinerja yang menurun, sehingga berakibat pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas (Albaqy dan Hasibuan, 2025). Terdapat banyak faktor yang dapat membuat perubahan kinerja seorang karyawan di perusahaan, antara lain kompetensi kerja, beban kerja dan kelelahan kerja. Kompetensi sebagai kemampuan dari seseorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya (Sedarmayanti, 2021). Perubahan kinerja seorang karyawan dapat dilihat sampai sejauh mana beban kerja yang dirasakan dan dialami oleh karyawan. Putri dan Irfani (2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah banyaknya jumlah proses pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang atau suatu unit organisasi yang harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu kerja. Selain kompetensi dan beban kerja, keberadaan kelelahan kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan. Sinambela (2021), mengemukakan bahwa Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Indokom Citra Persada yang merupakan salah satu perusahaan di kota Medan dan bergerak di bidang eksportir kopi. Dengan kegiatan usaha semakin berkembang maka kegiatan usaha membutuhkan karyawan untuk melakukan tugas pada bidang tugas yang telah disediakan oleh perusahaan dengan harapan agar tiap tugas dapat dilaksanakan dan selesai dengan sebaik-baiknya demi kemajuan perusahaan. Namun demikian dalam pelaksanaan dilapangan masih sering terjadi dan ditemui bahwa ada sejumlah karyawan tidak bekerja dengan baik sehingga hasil kerja diharapkan oleh pimpinan tidak tercapai karena sering terjadi kesalahan dan kekeliruan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Karyawan dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, akurat, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menghambat proses kerja, meningkatkan kesalahan, serta menurunkan kualitas hasil kerja karya. Beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja berlebihan, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja. Sementara itu, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2021).

Kompetensi Kerja

Priansa (2021), menjelaskan bahwa kompetensi sebagai kondisi atau kualitas diri, kemampuan, kecukupan, keberhasilan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, keberhasilan dan efektivitas yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Sedarmayanti (2021), kompetensi adalah kemampuan dari seseorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Beban Kerja

Putri dan Irfani (2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah banyaknya jumlah proses pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seseorang atau suatu unit organisasi yang harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu kerja. Sementara itu, Musdalifah (2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Kelelahan Kerja

Menurut Sukowati dan Padmanty (2025) menjelaskan bahwa kelelahan atau burnout adalah kondisi kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan oleh stres berkelanjutan di tempat kerja.

Sementara itu, Almaududi (2019), dapat dijelaskan bahwa kelelahan kerja adalah gejala-gejala yang biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekuatan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yaitu yang bersifat sebab akibat. Jenis penelitiannya bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, yang akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan. Karena jumlah populasi yang kecil maka digunakan sampel jenuh yaitu dengan menarik semua populasi menjadi sampel maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh karyawan sebanyak 78 orang. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik akan dilakukan pengolahan data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS Versi 23.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-mean	Hasil
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0.473	0,30	Valid
	X1.2	0.364		Valid
	X1.3	0.381		Valid
	X1.4	0.466		Valid
	X1.5	0.537		Valid
	X1.6	0.434		Valid
	X1.7	0.579		Valid
	X1.8	0.588		Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.484	0,30	Valid
	X2.2	0.529		Valid
	X2.3	0.717		Valid
	X2.4	0.675		Valid
	X2.5	0.707		Valid
	X2.6	0.769		Valid
	X2.7	0.491		Valid
	X2.8	0.487		Valid
Kelelahan Kerja (X ₃)	X3.1	0.646	0,30	Valid
	X3.2	0.893		Valid
	X3.3	0.534		Valid
	X3.4	0.893		Valid
	X3.5	0.499		Valid
	X3.6	0.687		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.461	0,30	Valid
	Y.2	0.598		Valid
	Y.3	0.608		Valid
	Y.4	0.542		Valid
	Y.5	0.410		Valid
	Y.6	0.604		Valid
	Y.7	0.525		Valid
	Y.8	0.690		Valid
	Y.9	0.580		Valid
	Y.10	0.574		Valid
	Y.11	0.478		Valid
	Y.12	0.483		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel hasil output SPSS di atas, nilai validitas ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menggambarkan besarnya korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total jawaban responden. Seluruh item pada variabel dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasinya berada di atas 0,30.

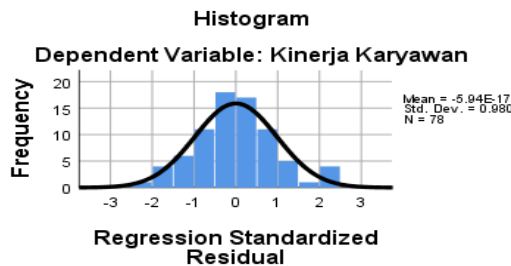
Tabel 2. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Indikator Reliabilitas
Kompetensi (X ₁)	,772	8	0,60
Beban Kerja (X ₂)	,860	8	0,60
Kelelahan Kerja (X ₃)	,881	6	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	,863	12	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Normalitas data

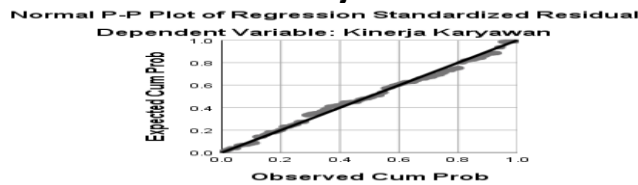
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng dengan tingkat kecembungan yang seimbang di bagian tengah.

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar tersebut, hasil uji normalitas melalui PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.83969184
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.049
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Suatu model regresi dikatakan memenuhi syarat normalitas apabila nilai residual memiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada hasil pengujian diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal secara statistik dan layak digunakan dalam analisis.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X ₁)	0.909	1.100
Beban Kerja (X ₂)	0.865	1.156
Kelelahan Kerja (X ₃)	0.949	1.054

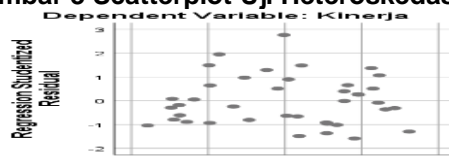
Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel berada di bawah angka 10 dan nilai *Tolerance* masing-masing variabel juga berada di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas atau tidak terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Regresi Linier Berganda

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.445	5.300		1.593	0.115
Kompetensi	0.890	0.156	0.522	5.704	0.000
Beban Kerja	0.375	0.126	0.279	2.976	0.004
Kelelahan	-0.017	0.153	-0.010	-0.111	0.912

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.445	5.300		1.593	0.115
Kompetensi	0.890	0.156	0.522	5.704	0.000
Beban Kerja	0.375	0.126	0.279	2.976	0.004
Kelelahan	-0.017	0.153	-0.010	-0.111	0.912

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032.095	3	677.365	19.089	.000 ^b
	Residual	2625.854	74	35.485		
	Total	4657.949	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.413	5,956

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan Tabel 8, nilai *adjusted R Square* sebesar 0,413 menunjukkan bahwa 41,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, beban kerja dan kelelahan. Sementara itu, sisanya yaitu 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai R sebesar 0,661 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi, beban kerja dan kelelahan dengan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,704 lebih besar daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,890 satuan, artinya, ketika indikator kompetensi meliputi pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas dan komitmen pada organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat signifikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Raudhah dan Sumarni, 2021) dan (Laoh et al, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang kompeten mampu memahami tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,976 lebih besar daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,004. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,375 satuan, artinya, ketika indikator beban kerja seperti tugas bersifat fisik, tugas bersifat mental, waktu kerja dan istirahat dan kondisi Kesehatan disesuaikan maka kinerja akan meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lestari et al (2023) dan Hammar (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang jelas dan proporsional mampu memacu karyawan untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Tantangan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas individu akan meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu kerja secara lebih efektif, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Pengaruh Kelelahan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,010 lebih kecil daripada t_{tabel} 1,99 dengan tingkat signifikansi 0,912. Dengan demikian, H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa kelelahan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Pengaruh negatif tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada kelelahan akan menurunkan kinerja sebesar -0,017 satuan, artinya, ketika indikator kelelahan meliputi kelelahan emosional, depresionalisasi dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Damayanti et al, 2024) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Meskipun karyawan mengalami kelelahan kerja, kondisi



tersebut belum tentu secara langsung menurunkan hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, meskipun kelelahan tetap perlu diperhatikan untuk menjaga kesehatan dan keberlanjutan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan bukan faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kelelahan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji simultan nilai F_{hitung} adalah 19,089 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk menentukan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Karena F_{hitung} 19,089 lebih besar dari F_{tabel} 2,73, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, beban kerja dan kelelahan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara bersama-sama kompetensi, beban kerja, dan kelelahan membentuk kondisi kerja yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kompetensi, mengatur beban kerja secara proporsional, serta mengelola kelelahan kerja guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Indokom Citra Persada.
2. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Indokom Citra Persada.
3. Kelelahan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Indokom Citra Persada.
4. Kompetensi, beban kerja dan kelelahan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Indokom Citra Persada.

Saran

1. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel kompetensi bahwa karyawan harus dapat meningkatkan kompetensi kerja dengan melatih pengendalian diri dalam setiap situasi kerja, baik saat menghadapi tekanan, konflik, maupun beban tugas yang tinggi. Pengendalian diri dapat ditingkatkan dengan cara mengelola emosi secara positif, menjaga sikap profesional, serta berpikir rasional sebelum mengambil keputusan atau bertindak.
2. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel beban kerja bahwa adanya beban kerja fisik. Karyawan disarankan untuk menjaga kondisi fisik dan kesehatan tubuh agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan pola hidup sehat, seperti istirahat yang cukup, menjaga asupan gizi, serta melakukan olahraga ringan secara rutin. Kondisi fisik yang prima akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif tanpa mudah mengalami kelelahan.
3. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel kelelahan kerja bahwa karyawan disarankan untuk membiasakan diri memberikan penghargaan pada diri sendiri atas setiap usaha dan pencapaian yang telah dilakukan, baik dalam skala kecil maupun besar. Penghargaan tersebut dapat berupa waktu istirahat yang cukup, melakukan aktivitas yang menyenangkan, atau memberi jeda setelah menyelesaikan pekerjaan yang menuntut energi dan konsentrasi tinggi. Dengan menghargai diri sendiri, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi.
4. Berdasarkan nilai mean terendah uji validitas pada variabel kinerja bahwa karyawan disarankan untuk terus mengembangkan sikap mandiri dalam bekerja, yaitu mampu menyelesaikan tugas dan mengambil inisiatif tanpa selalu bergantung pada arahan atasan atau rekan kerja. Kemandirian dapat ditingkatkan dengan memahami tugas dan tanggung jawab secara menyeluruh, berani mengambil keputusan sesuai dengan kewenangan, serta proaktif mencari solusi ketika menghadapi permasalahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy dan Hasibuan (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics and Digital Business Review. Volume 6 Issue 2*
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan (*Bunrout*) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Uni Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Economic: Journal of Economic and Business*. 3 (2). September. Hal: 193-201.

- Damayanti, D., Hasibuan, B., Ramli, S dan Sugiarto, S (2024). Analisis Kelelahan Kerja dan Pengetahuan Pada Welder Terhadap Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan di PT IHI Power Service Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Daulay, M.T., Sanny, A dan Khairiah, P (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*
- Hammar, Y, T (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME : Journal of Management. Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 42 – 55*
- Hasibuan, H.A. (2016). Efektivitas Penerapan Inflation Tergenting Framework). Penelitian Dosen Pemula. Penelitian Hibah Eksternal.
- Insan, M, Y dan Wulandari, D, Y (2023). The Effect Of Communication And Teamwork On Employee Performance Of Giordano, Indonesia. *The International Conference on Islamic Community Studies*
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Laoh, J., Sendow, G dan Uhing, Y (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA. Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4620-4629*
- Lestari, N,A,P., Rismawan, P, A dan Andika, A, W (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Kopi Untuk Indonesia. *Jurnal Emas*.
- Musdalifah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja *Room Attendant* di KTM Resort Batam Kepulauan Riau. *Jurnal JOM FISIP. 4 (2)*. Oktober. Hal: 1-21.
- Nofrizal, Rizky, C., Daulay, M, T (2025). Building Employee Performance Excellence with Leadership, Professional Competence and PT Pelindo Multi Terminal's Career Development System. *2nd International Conference on Islamic Community Studies (ICICS)*
- Priansa, Donni Juni. (2001). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, H.A., dan Irfani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO). *Prodising Manajemen. 6 (1)*. ISSN: 2460-6545. Hal: 82-87.
- Raudhah dan Sumarni (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*
- Sinambela, L.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. akarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukowati, P., dan Padmantlyo, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam. 6 (1)*. Hal: 998-1017. P- ISSN: 2620-295. E-ISSN: 2747-0490.