

PENGARUH KEJENUHAN PROYEK SUBTYPE TERHADAP KINERJA PEGAWAI MAGANG: STUDI KASUS DI PT X

Ghema Rivana^{1*}, Risma Fitriani²

^{1,2}Program Studi Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang
2210631140021@student.unsika.ac.id

Submitted April 2, 2026; Revised April 3, 2026; Accepted April 5, 2026

Abstrak

PT X adalah perusahaan pengembangan aplikasi pencarian tempat makan, dengan salah satu proyek utama yaitu Proyek Subtype. Proyek ini bertujuan mengelompokkan ribuan merchant berdasarkan jenis makanan yang ditawarkan untuk meningkatkan akurasi fitur pencarian. Dalam prosesnya, pegawai magang di Departemen Operasional memegang peran penting, namun sering mengalami kejenuhan akibat sifat pekerjaan yang berulang. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara tingkat kejenuhan kerja, usia, dan lama bekerja terhadap kinerja pegawai magang menggunakan metode regresi linear berganda. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur keterkaitan antar variabel secara statistik. Berdasarkan hasil uji signifikansi, variabel X1 (total kejenuhan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (total_kinerja) dengan nilai $0.000 < 0.05$, sedangkan variabel X2 (usia) dengan nilai $0.374 > 0.05$ dan variabel X3 (lama bekerja) dengan nilai $0.557 > 0.05$ tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel Y (total kinerja). Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pekerjaan monoton dapat mengurangi efektivitas kerja, sehingga perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk meminimalkan kejenuhan dan menjaga produktivitas, khususnya pada proyek bersifat repetitif seperti Proyek Subtype.

Kata Kunci : Kejenuhan Kerja, Kinerja, Regresi Linear Berganda

Abstract

PT X is company develops a food search application, with one of its main initiatives being the Subtype Project. The project aims to categorize thousands of merchants based on the type of food they offer to enhance the accuracy of the search feature. In its execution, interns in the Operations Department play a vital role but often experience burnout due to the repetitive nature of their tasks. This study aims to examine the relationship between job burnout, age, and length of employment on intern performance using multiple linear regression analysis. A quantitative approach was employed to assess the associations among variables statistically. The results indicate that job burnout (X1) has a significant influence on performance (Y), as shown by its significance value of $0.000 < 0.05$. In contrast, age (X2) with a significance value of $0.374 > 0.05$, and length of employment (X3) with a significance value of $0.557 > 0.05$, are not found to have a significant effect on performance (Y). The study concludes that monotonous tasks can reduce work effectiveness, suggesting that the company should design appropriate human resource management strategies to reduce burnout and maintain productivity, particularly in repetitive projects such as the Subtype Project.

Key Words : Job Burnout, Performance, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Di zaman yang serba cepat dan penuh persaingan saat ini, cara perusahaan mengelola sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan terutama di bidang teknologi [1]. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Albab dan Sitorus yang menekankan pengelolaan

SDM yang baik agar meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi di tengah dinamika bisnis global [2].

Menurut Dessler, perusahaan yang bergerak di bidang teknologi termasuk pengembangan aplikasi sangat bergantung pada efektivitas tim dalam menyelesaikan proyek dan menghasilkan fitur yang

inovatif [3]. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing disuatu Perusahaan bergantung pada kelebihan dan kekurangan program pengelolaan yang dilaksanakan oleh perusahaan [4]. Penelitian oleh Sabrina, menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang unggul, kreatif, dan adaptif menjadi elemen kunci dalam menjawab tantangan industri di masa Revolusi Industri 4.0 [5].

Salah satu tantangan utama adalah bagaimana menjaga kinerja terhadap tim karyawan maupun pegawai magang tetap optimal sekaligus mengatasi kejenuhan kerja yang dapat memengaruhi kinerja [6]. Studi Edú-valsania et al. menyoroti bahwa kejenuhan kerja terjadi karena akumulasi stres kerja terkhusus pada lingkungan yang kurang dikelola dengan baik [7]. Kejenuhan kerja atau *Burnout* menjadi salah satu faktor pada kinerja seseorang dalam bekerja. Kejenuhan kerja sering dialami diberbagai bidang, terutama dalam pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi dan beban kerja yang monoton [8].

Studi yang dilakukan oleh Abdul Aziz & Ong, di empat negara Asia Tenggara menemukan bahwa lebih dari separuh pekerja, yakni sekitar 62,91% pekerja mengalami *Burnout* yang cukup tinggi termasuk Indonesia [9]. Di industri teknologi sendiri telah terdapat penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Amin et al. yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berkontribusi besar terhadap penurunan kinerja [10]. Hal ini menekankan bahwa pentingnya intervensi bagi sebuah organisasi untuk mengurangi *burnout* di lingkungan kerja.

Penelitian lain mengenai Beban Kerja dengan Metode *Work Load Analysis pada Departemen Produksi di PT. X* menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelebihan beban pada sebagian pekerja dan menurunkan efisiensi kinerja [11]. Pengukuran beban kerja mental dengan

NASA-TLX pada lingkungan produksi atau engineering memperlihatkan dimensi mental demand yang signifikan terkait penurunan konsentrasi dan kualitas kerja [12]. Pada perancangan alat dan otomasi proses membuktikan bahwa otomasi dapat menurunkan kebutuhan tenaga kerja manual dan waktu proses sehingga mengurangi beban kerja fisik dan berulang [13]. Penelitian Six-Sigma dan kontrol kualitas pada sejumlah studi menunjukkan bahwa perbaikan proses memangkas pekerjaan berulang sehingga mengurangi beban kerja tidak produktif [14]. Terakhir, studi Full Time Equivalent (FTE) pada departemen IT & Development menegaskan bahwa perhitungan kebutuhan SDM yang cermat membantu menyeimbangkan beban kerja administratif dan teknis, sehingga dapat menurunkan risiko kejenuhan di kalangan staf operasional [15]. Sebuah studi lain yang membandingkan metode peramalan menemukan bahwa regresi linier digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel [16]. Dengan demikian, berbagai studi telah menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel operasional terhadap kinerja, sehingga mendukung relevansi penggunaan metode ini dalam penelitian tentang kejenuhan kerja dan kinerja pegawai magang PT X [17].

PT X merupakan salah satu perusahaan yang berfokus untuk mengembangkan aplikasi pencarian tempat makan. Dalam operasionalnya, Perusahaan memiliki Departemen Operasional yang bertanggung jawab memastikan berbagai proyek dalam *Apps Discovery* berjalan sesuai rencana. Kinerja tim di departemen ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan fitur aplikasi, termasuk sistem pencarian dan rekomendasi tempat makan bagi pengguna. Namun, dalam praktiknya, karyawan yang terkhusus pegawai magang di Departemen Operasional, kerap mengalami kejenuhan akibat tugas yang berulang dan pada

akhirnya berdampak pada kinerja tim pegawai magang Departemen Operasional.

Kondisi tersebut yang berulang, detail, dan memerlukan konsistensi tinggi inilah yang berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*), khususnya pada pegawai magang Departemen Operasional yang terlibat langsung dalam proyek ini. Dengan demikian, gambar ini menjadi dasar penting untuk memahami bagaimana kejenuhan kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai magang Departemen Operasional PT X.

Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih jauh mengenai pengaruh tingkat kejenuhan kerja terhadap kinerja pegawai magang di Departemen Operasional PT X. Dalam menguji pengaruh tersebut, digunakan metode Regresi Linier Berganda [18]. Regresi Linier Berganda menjadi analisis hubungan antara tingkat kejenuhan dan kinerja tim pegawai magang secara lebih terukur [19]. Penelitian yang dilakukan oleh Suhersih dan Prahiawan menemukan bahwa kejenuhan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan sebesar 5% [20].

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan data operasional *Proyek Subtype* PT X (proporsi merchant *not fixed* dan volume pekerjaan operasional yang terukur) dengan pengukuran psikologis tingkat kejenuhan (*burnout*) pada kelompok pegawai magang Departemen Operasional PT X, dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Sebagian besar studi sebelumnya fokus pada pengukuran beban kerja fisik atau mental pada kontekstual manufaktur atau gudang. Namun, penelitian ini memperkenalkan kombinasi unik: (1) konteks perusahaan teknologi pengembang aplikasi (bukan manufaktur), (2) subjek fokus pada pegawai magang Departemen Operasional PT X, dan (3) mengintegrasikan data riil berskala besar, yakni $\pm 1.071.433$ merchant

dengan distribusi 81% *fixed* dan 19% *non-fixed*, yang memperkuat relevansi temuan terhadap kondisi kerja aktual. Pendekatan ini memungkinkan analisis langsung bagaimana beban kerja operasional yang terukur berhubungan dengan tingkat *burnout* dan kinerja.

Dengan demikian, Penelitian ini dapat berkontribusi dalam pengelolaan SDM di Perusahaan berbasis teknologi, sejalan dengan Salwa et al., bahwa organisasi perlu strategi intervensi untuk menghindari kejenuhan kerja dan menjaga kinerja yang optimal [21].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel kejenuhan, usia, dan lama bekerja terhadap kinerja pegawai magang.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Departemen Operasional di PT X dengan subjek penelitian berupa pegawai magang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu berdasarkan kriteria tertentu. Jumlah responden sebanyak 29 pegawai magang yang berada di bawah pengawasan langsung Departemen Operasional.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Form.

Instrumen Penelitian

Kuesioner disusun berdasarkan studi literatur dan observasi

lapangan untuk memastikan kesesuaian variabel dengan kondisi aktual di lokasi penelitian.

Skala Pengukuran

Pengukuran menggunakan skala Likert 1–5, dengan keterangan:

- 1 = sangat tidak setuju
- 5 = sangat setuju

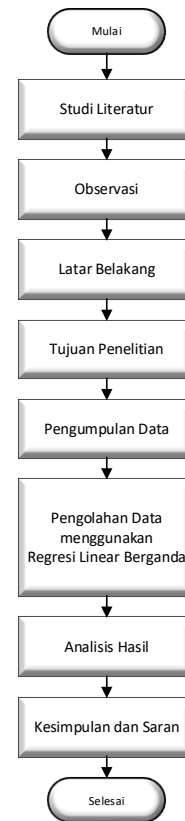
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tahapan:

- a. Uji validitas dan reliabilitas
Berfungsi untuk memastikan keakuratan dan konsistensi *instrument*.
- b. Uji asumsi klasik, meliputi:
 1. Uji normalitas
 2. Uji heteroskedastisitas
 3. Uji multikolinearitas
- c. Analisis regresi linear berganda
Berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- d. Uji hipotesis:
 1. Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*.
 2. Uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama.

Alat Analisis

Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) untuk menghasilkan analisis yang akurat dan sistematis.



Gambar 1. Flowchart Penelitian

Fokus pengujian hipotesis ini adalah menentukan apakah kejenuhan, usia, dan lama bekerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai magang (H1 diterima dan H0 ditolak) atau tidak berpengaruh (H0 diterima dan H1 ditolak). Dengan metode ini, peneliti dapat menarik kesimpulan secara kuantitatif melalui hasil yang didapatkan dari data yang dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

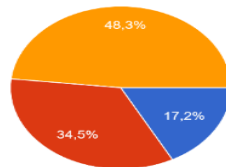
Data yang diperoleh dari kuesioner merupakan data awal yang berisi jawaban Pegawai magang Departemen Operasional PT X. Artinya data yang di peroleh ini masih dalam bentuk mentah dan belum melalui proses analisis menggunakan uji regresi linear berganda dan prasyarat uji lainnya sebelum melakukan uji regresi linear berganda. Berikut ini pengumpulan data yang dimulai dari identitas sampai dengan pertanyaan terkait variabel.

a. Informasi Responden

Gambaran umum responden adalah data yang mengisi kuesioner pada bagian identitas. Berikut ini Kumpulan data-data pada bagian identitas

1) Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia
29 jawaban



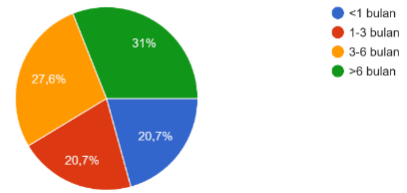
Gambar 2. Informasi Berdasarkan Kelompok Usia

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dilihat dari gambar 2. terdapat 29 responden yang mengisi kuesioner. Dimana terdapat usia 20-21 tahun yang mengisi terdapat 5 atau 17,2% responden, 22-23 tahun yang mengisi terdapat 10 atau 34,5% responden dan 24-25 tahun yang mengisi terdapat 14 atau 48,3% responden.

2) Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja dalam proyek ini
29 jawaban



Gambar 3. Informasi Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dilihat dari gambar 4. terdapat 29 responden yang mengisi kuesioner. Dimana terdapat <1 bulan yang mengisi terdapat 6 atau 20,7% responden, 1-3 bulan yang mengisi terdapat 6 atau 20,7% responden, 3-6 bulan yang mengisi terdapat 8 atau 27,6% responden, >6 bulan yang mengisi terdapat 9 atau 31% responden.

b. Uji Validitas

Tahap Pertama dalam melakukan uji regresi linear berganda yaitu uji validitas. Berikut ini hasil pengolahan data Uji Validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
P ₁	0.540	0.379	Valid
P ₂	0.556	0.379	Valid
P ₃	0.697	0.379	Valid
P ₄	0.679	0.379	Valid
P ₅	0.645	0.379	Valid
P ₆	0.622	0.379	Valid
P ₇	0.616	0.379	Valid
P ₈	0.662	0.379	Valid
P ₉	0.653	0.379	Valid
P ₁₀	0.703	0.379	Valid
P ₁	0.648	0.379	Valid
P ₂	0.641	0.379	Valid
P ₃	0.649	0.379	Valid
P ₄	0.619	0.379	Valid
P ₅	0.665	0.379	Valid
P ₆	0.565	0.379	Valid
P ₇	0.612	0.379	Valid
P ₈	0.623	0.379	Valid
P ₉	0.605	0.379	Valid
P ₁₀	0.626	0.379	Valid

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X, dan Y. Menunjukkan hasil r tabel untuk 20 pertanyaan diatas adalah 0.379 dengan taraf signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan r hitung 20 pertanyaan dinyatakan valid artinya dapat melanjutkan dengan uji reliabilitas.

c. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam melakukan uji regresi linear berganda yaitu uji reliabilitas. Berikut ini hasil pengolahan data Uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X	0.879	0.60	Reliabel
Y	0.971	0.60	Reliabel

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai *Cronbach alpha* yang lebih tinggi dari pada nilai kritis, maka, hasil seluruh pertanyaan yang diajukan adalah reliabel.

d. Uji Asumsi Klasik

Tahap ketiga dalam yaitu uji asumsi klasik. Berikut adalah pengolahan data Uji asumsi klasik dengan menggunakan software SPSS sebagai berikut:

1. Uji Normalitas data

Uji Normalitas data bertujuan untuk menganalisis data bersifat normal. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut hasil pengolahan datanya.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0020173
	Std. Deviation	.58862736
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.080
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Data

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas nilai signifikansi $0.64 > 0,05$ maka dapat diartikan nilai residual berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas data berfungsi agar data yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan metode *tolerance* dan VIF Berikut hasil pengolahannya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.092	1.145			-.080	.937		
	total_kejenruhan	.009	.240	.008	.039	.969	.919	1.088	
	Lama_Bekerja	-.002	.167	-.003	.161	.989	.970	1.030	
	log_usia	.078	.484	.033	.161	.873	.938	1.066	

a. Dependent Variable: Standardized Residual

Gambar 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan perhitungan, dapat diartikan tidak ada gejala multikolinearitas karena nilai VIF < 10 atau toleransi $< 0,10$.

f. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas data berfungsi agar data yang digunakan tidak terdapat heterokedastistas. Pengujian data kali ini peneliti menggunakan uji glejser Berikut hasil pengolahannya.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.092	1.145		-.080	.937		
	total_kejenuhan	.009	.240	.008	.039	.969	.919	1.088
	Lama_Bekerja	-.002	.167	-.003	-.014	.989	.970	1.030
	log_usia	.078	.484	.033	.161	.873	.938	1.066

a. Dependent Variable: Standardized Residual

Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas terdapat tidak ada gejala heterokedastisitas, jika nilai signifikansi > 0.05.

g. Uji Regresi linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan sebagai metode utama dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu kejenuhan (X1), lama bekerja (X2), dan usia (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai magang (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.454	.91038

Gambar 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dengan menggunakan SPSS, hasil perhitungan koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh 0.512. Maka, menunjukkan 51.2% pengaruh tingkat kejenuhan terhadap kinerja Pegawai magang, sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sisanya yaitu 48,8%.

h. Uji Keandalan Model

Uji Keandalan Model yang dimaksud agar mengenali seberapa baik model menjelaskan variasi dalam variabel Y. Adapun pengolahannya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.454	.91038

Gambar 8. Hasil Uji Keandalan Model

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil uji pengolahan data diatas menunjukkan angka r yaitu 0.716 artinya, menunjukkan ikatan antara variabel bebas serta variabel terikat bersifat kuat dan positif.

i. Uji Outlier (Cook's Distance)

Uji Outlier (Cook's Distance) yang dimaksud adalah untuk Mengidentifikasi data yang terlalu mempengaruhi hasil model regresi Berikut hasil pengolahannya dengan menggunakan SPSS.

COO_1
.00663
.01879
.02343
.00028
.04771
.07788
.08077
.05327
.00153
.13369
.18063
.17787
.10597
.05558
.01623
.00886
.00231
.00144
.00073
.00062
.00002
.09696
.00560
.07919
.00127
.01920

Gambar 9. Hasil Uji Outlier (Cook's Distance)

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan *output*, seluruh nilai berada di bawah angka 1. Ini menunjukkan bahwa tidak memiliki data outlier atau data yang memiliki pengaruh besar secara signifikan terhadap hasil model regresi. Maka dari itu, model regresi yang digunakan dapat dikatakan stabil dan valid dari sisi pengaruh data individual.

j. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang dimaksud adalah agar memahami variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujiannya.

1) Uji f – simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,775	3	7,258	8,758	,000 ^b
	Residual	20,720	25	,829		
	Total	42,494	28			

Gambar 10. Tabel Uji f– Simultan

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil uji pengolahan data diatas menunjukkan angka 0.000 (< 0.05), dengan arti variabel X1, X2, X3 memberikan pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja.

2) Uji t – Statistik (Parsial)

Uji t – Statistik yang dimaksud adalah agar memahami seberapa besar pengaruh variabel independen individual terhadap variabel dependen. Hipotesis pertama yang bertujuan agar mengetahui apakah terdapat pengaruh parsial (sendiri) dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana dasar untuk pengambilan keputusannya menurut Marbun, yaitu jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y) dan Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y [22].

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.960	1.043		6.674	,000
	total_kejenuhan	-1.019	,218	-.680	-4.670	,000
	log_usia	,400	,441	,131	,906	,374
	Lama_Bekerja	,091	,152	,084	,595	,557

a. Dependent Variable: total_kinerja

Gambar 11. Uji t – Statistik (Parsial)

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil dari olah data diatas dengan menganalisis perbedaan antara t-hitung dan t-tabel SPSS dapat dilihat nilai signifikansi 0.000 < 0.05 variabel kejenuhan dan 0.374 > 0.05 pada variabel usia serta lama bekerja, artinya ada pengaruh dan ada juga yang tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Adapun analisis lebih lanjut mengenai pengaruh pada variabel.

a) Nilai Signifikansi variabel X1 (total kejenuhan) sebesar 0.000 < 0.05, mengindikasikan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (total kinerja). Temuan ini relevan dengan penelitian Salendu dan Maldini, menemukan bahwa kejenuhan kerja secara parsial memediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas secara statistik, kejenuhan kerja ditunjukkan berperan signifikan (p = 0,00), sehingga sama seperti kondisi hasil di mana X1 berpengaruh signifikan terhadap Y [23].

b) Nilai Signifikansi variabel X2 (usia) sebesar 0.374 > 0.05, menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (total kinerja). Hasil ini sejalan dengan studi Pawestri Winahyu & Ira Puspitadewi, yang dalam penelitiannya terhadap karyawan menemukan bahwa usia tidak signifikan terhadap kinerja 0,869 > 0.05 yang mengartikan tidak signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai [24].

c) Nilai Signifikansi variabel X3 (lama bekerja) sebesar $0.557 > 0.05$, sehingga variabel X3 tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (total kinerja). Penelitian Buntarti dan Udjang (2015), sejalan dengan hasil yang memperlihatkan bahwa lama bekerja tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0.691 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang telah bekerja bukanlah faktor utama dalam menentukan kinerja melainkan variabel psikologis seperti kejenuhan kerja yang lebih berperan.

4. SIMPULAN

Kinerja pegawai magang pada Proyek Subtype PT X dipengaruhi oleh tingkat kejenuhan, usia, dan lama bekerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan variabel kejenuhan dan lama bekerja menunjukkan arah hubungan negatif terhadap kinerja, sementara variabel usia memberikan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kejenuhan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai magang (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sementara itu, variabel usia (X2) dan lama bekerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, masing-masing dengan nilai signifikansi sebesar $0.374 > 0.05$ dan $0.557 > 0.05$. Dengan demikian, kejenuhan kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai magang dibandingkan usia dan lama bekerja. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian pada faktor psikologis dan pengalaman dalam pengelolaan pegawai magang. Perusahaan disarankan untuk mengurangi kejenuhan melalui rotasi tugas, kegiatan penyegar, forum diskusi terbuka, serta mengembangkan otomatisasi Proyek

Subtype dengan teknologi seperti AI guna menjaga motivasi dan produktivitas tim.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Agustian, A. Pohan, A. Zen, W. Wiwin, and A. J. Malik, "Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration," *J. Contemp. Adm. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–117, 2023, doi: 10.61100/adman.v1i2.53.
- [2] A. U. Albab and A. A. Sitorus, "JIMI: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Optimalisasi Produktivitas Karyawan melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan," vol. 2, no. 2, pp. 328–338, 2026, doi: 10.64845/jimi.v1i2.
- [3] Gary Dessler, *Human Resources Management 16th Ed.* 2019.
- [4] R. U. Waliyyu *et al.*, "Strategi peningkatan kinerja karyawan pt. ciptaunggul karya abadi dengan metode analytical hierarchy process," *STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 8, no. 2, pp. 199–208, 2023.
- [5] R. Sabrina, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 22, no. 2, pp. 216–222, 2021, doi: 10.30596/jimb.v22i2.7703.
- [6] A. Hirmawan, P. Wardoyo, and A. Utaminingsih, "Kompetensi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kualitas kerja," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 3, p. 222, 2022, doi: 10.26623/jreb.v15i3.5733.
- [7] S. Edú-valsania, A. Laguía, and J. A. Moriano, "Burnout: A Review of Theory and Measurement," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 3, 2022, doi: 10.3390/ijerph19031780.

- [8] Y. Paijanto and P. Puji Rahayu, "Stres Kerja di PT. X Semarang Ditinjau dari Pekerjaan Monoton," *J. IMAGE Univ. AKI Semarang*, vol. 3, no. 2, pp. 27–36, 2023.
- [9] A. F. Abdul Aziz and T. Ong, "Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia: results from a public health assessment," *Front. Public Heal.*, vol. 12, no. March, 2024, doi: 10.3389/fpubh.2024.1326227.
- [10] M. R. Fauzi Amin, R. Fitriani, A. Momon, B. A. Nasution, and R. Martin, "Analisis Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda Di PT. EFG," *Ind. Inov. J. Tek. Ind.*, vol. 14, no. 2, pp. 261–267, 2024, doi: 10.36040/industri.v14i2.11513.
- [11] F. W. Al-Muqaffa, R. Yohanes, and N. Winarsih, "Analisis Beban Kerja dengan Metode Work Load Analysis pada Departemen Produksi di PT. X," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 9, no. 1, pp. 69–80, 2025, doi: 10.37090/indstrk.v9i1.1558.
- [12] F. Kurnia, "Analisis Beban Kerja Mental saat Mengoperasikan Smartphone dengan Memperhatikan Postur Tubuh: Pendekatan Menggunakan Metode NASA-TLX," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 8, no. 2, pp. 306–313, 2024, doi: 10.37090/indstrk.v8i2.1434.
- [13] R. A. L. Satya and H. Murnawan, "Analisis Produktivitas Kerja dan Biaya dalam Perancangan Alat Pakan Ikan Otomatis pada Tambak Lele," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 9, no. 2, pp. 434–445, 2025, doi: 10.37090/indstrk.v9i2.2000.
- [14] M. A. W. Aldi and A. E. Nugraha, "Analisis Pengendalian Kualitas dengan Metode Six Sigma Pada Produksi Packaging PT. ABC," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 8, no. 2, pp. 258–267, 2024, doi: 10.37090/indstrk.v8i2.1239.
- [15] A. P. Putra, K. Kusnadi, and A. S. Sholihat, "Perancangan Alat Bantu Peras Kedelai dengan Pendekatan Antropometri di UMKM Susu Kedelai Bekasi," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 9, no. 3, pp. 877–885, 2025, doi: 10.37090/indstrk.v9i3.2247.
- [16] S. I. Rahayu and J. Arifin, "Penerapan Metode Double Exponential Smoothing dan Regresi Linier pada Peramalan Persediaan Packaging di PT. XYZ," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 7, no. 3, pp. 336–346, 2023, doi: 10.37090/indstrk.v7i3.1095.
- [17] I. Rafli Syahputra, R. Gusvita, and M. Z. Hadi, "Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen serta Penggunaan Metode ADDIE untuk Rekomendasi Perbaikan," *Ind. J. Ilm. Tek. Ind.*, vol. 8, no. 2, pp. 247–257, 2024, doi: 10.37090/indstrk.v8i2.1325.
- [18] F. A. Suratman, R. Fitriani, P. Studi, T. Industri, U. S. Karawang, and K. Karyawan, "Analisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan," *STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–9, 2023.
- [19] S. Haryono, "Statistika Penelitian Bisnis & Manajemen," *Pelayanan Kesehat.*, no. 2015, p. 211, 2020, [Online]. Available: <https://doktormanajemen.umy.ac.id/wp-content/uploads/2021/04/5.-startistika.pdf>
- [20] E. Suhersih and W. Prahiawan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Modern Industrial Estate," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 17–27, 2025, doi: 10.47080/jmb.v7i1.3283.
- [21] H. Salwa *et al.*, "Pengaruh Burnout

- dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 03, no. 04, pp. 1981–1992, 2025.
- [22] M. Robert, “Uji Regresi Logistik Dengan Aplikasi SPSS,” 2019.
- [23] A. Salendu and M. F. Maldini, “Ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas: Peran burnout sebagai mediator,” *J. Ilm. Psikol. Terap.*, vol. 9, no. 2, pp. 150–155, 2021, doi: 10.22219/jipt.v9i2.14485.
- [24] Pawestri Winahyu and Ira Puspitadewi S, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BUMDES Di Kabupaten Jember,” *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 08, no. 01, pp. 1–11, 2022.