

Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian

Dedi Santoso¹, Tetra Hidayati², Siti Maria³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: dedisaint@yahoo.com

²Email: tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id

³Email: siti.maria@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kejenuhan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja dan apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kejenuhan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja. Sementara variabel terikat adalah Kinerja. Penelitian ini dilakukan di Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan (BKPP) Kab. Kutai Kartanegara yang terdiri dari 64 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan kuesioner dengan menguji Kejenuhan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kejenuhan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Kejenuhan kerja; kualitas kehidupan kerja; kinerja

The effect of work burnout and quality of work life on the performance of agricultural instructors

Abstract

This research is aimed to determine whether there was a significant negative effect between Job Burnout toward Job Performance, and whether there was a significant positive effect between Quality of Work Life toward Job Performance. The independent variables in this research was the Job Burnout and Quality of Work Life. Meanwhile, the dependent variable was Job Performance. Moreover, the research was taken at Agricultural Extension Food Security Agency of Regency Kutai Kartanegara which consist of 64 peoples as the sampling method. This research using quantitative method. The process of collecting the data was using questionnaire by examined the Job Burnout and Quality of Work Life partially. In addition, the data was analyzed using multiple linier regression. The result of this study showed that variable Job Burnout has significant negative effect to Job Performance and Quality of Work Life has significant positive effect to Job Performance.

Keywords: Job burnout; quality of work life; job performance

PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan reaksi stres kerja jangka panjang yang terjadi terutama pada kalangan profesional yang bekerja pada sektor pelayanan kemanusiaan seperti pekerja sosial, guru, perawat, polisi, dan sipir penjara (Schaufeli & Peeters, 2000). Kejenuhan kerja terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ialah faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, banyaknya tuntutan pekerjaan, permasalahan peran, kurangnya dukungan sosial dan aktivitas regulasi diri yang rendah. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL). Kualitas kehidupan kerja adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan dengan menciptakan program-program sumber daya manusia yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang baik adalah ketika para pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan bekerja didalam organisasi. Tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karir, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja, lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil merupakan beberapa faktor yang menunjang terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik.

Jumlah desa binaan BKPP yang ada di wilayah Kukar berjumlah 237 desa, dan didalam desa-desa tersebut terdapat kelompok tani yang berjumlah 1.620 kelompok tani yang didalamnya ada sekitar 49.582 orang petani. Sedangkan jumlah penyuluh pertanian yang ada di BKPP yang berstatus sebagai pegawai negeri berjumlah 177 orang, jumlah tersebut masih harus dibantu oleh penyuluh swadaya 148 orang, dan THL-TBPP (Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian) sebanyak 43 orang. Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa jumlah antara penyuluh pertanian dan kelompok tani terlihat timpang.

Tentu saja dari pernyataan tersebut diatas hal yang paling di khawatirkan adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh penyuluh pertanian. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang dialami oleh seseorang, mengakibatkan seseorang tersebut mengalami kejenuhan kerja (Schaufeli & Buunk, 2003). Kejenuhan kerja bukan suatu gejala dari tekanan kerja, tetapi merupakan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Hal tersebut mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi.

Penyuluh pertanian akan mengabdikan langsung kepada masyarakat tani, itu berarti sebagian besar waktu dihabiskan di lingkungan perdesaan. Tidak semua desa dapat menyediakan hal-hal yang dibutuhkan oleh penyuluh. Contohnya adalah tidak semua desa memiliki akses jaringan listrik, air bersih, transportasi (jalan), maupun sinyal handphone yang baik. Hal tersebut tentu saja sedikit-banyak akan mempengaruhi penyampaian program-program penyuluhan. Apabila kegiatan penyuluhan tidak berjalan dengan lancar, hal tersebut akan berdampak kepada petani. Para petani akan sulit menangani persoalan pertanian yang pada akhirnya akan berimbas kepada kesejahteraan petani dan keluarganya. Penulis menduga hal itulah yang menjadi salah satu penyebab mengapa hingga saat ini masih banyak petani yang hidup dalam kemiskinan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005:234), ialah “Kinerja merupakan istilah dari bahasa asing ‘performance’ atau yang berarti kinerja atau prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Gomes (2003:142), faktor – faktor dalam pengukuran kinerja antara lain:

Kuantitas kerja (Quantity of work)

Jumlah kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Kualitas kerja (Quality of work)

Kualitas kerja yang dicapai karyawan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Pengetahuan pekerjaan (Job knowledge)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Kreativitas (Creativeness)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Kooperatif atau kerja sama (Cooperation)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Kesadaran (Dependability)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran serta pelaksanaan juga penyelesaian kerja dengan penuh tanggung jawab. Meliputi kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di tempat.

Inisiatif (Initiative)

Semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Kualitas personal (Personal qualities)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, serta integritas pribadi.

Kejenuhan kerja

Menurut Mondy (2008:99) kejenuhan (burnout) merupakan “Kondisi mengganggu di mana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stres dalam hal kejenuhan menyebabkan orang-orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi. Kejenuhan sering dihubungkan dengan krisis paruh baya atau paruh karir, namun hal tersebut bisa terjadi di waktu-waktu yang berbeda pada orang-orang yang berbeda. Ketika hal tersebut muncul, mereka bisa kehilangan motivasi mereka untuk berprestasi. Kejenuhan menjadi faktor paling umum yang menyebabkan keputusan untuk berhenti sementara. Unsur berbahaya dari kejenuhan adalah hal tersebut bersifat menular. Korban kejenuhan yang sangat sinis dan pesimistis bisa dengan cepat mengubah sebuah kelompok secara keseluruhan menjadi kejenuhan”.

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Gunarsa, 2004:368) mengemukakan bahwa gejala-gejala kejenuhan kerja dapat dikategorikan dalam 3 dimensi, diantaranya yaitu:

Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)

Dimensi yang ditandai dengan berkurangnya energi secara emosi dan perasaan sumber emosi yang tidak mencukupi untuk menghadapi situasi, akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya yang kemudian menguras sumber-sumber emosional yang ada. Juga ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal) dan emosional (bosan, sedih, tertekan) ketika mengalami exhaustion, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.

Depersonalisasi

Merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan pada saat seorang melakukan coping (respon individu untuk mengatasi masalah) terhadap situasi yang memiliki banyak tuntutan. Depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap tidak peduli dengan pekerjaan, kehilangan kepentingan dan arti sebuah pekerjaan, menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang disekitarnya. Perilaku yang muncul adalah memperlakukan orang lain secara kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, mengurangi kontak, bersikap sinis, kurang perhatian dan kurang sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan juga sikap yang tidak mempunyai perasaan terhadap orang lain. Perilaku tersebut ditunjukkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.

Penurunan pencapaian prestasi (reduced personal accomplishment)

Rendahnya penghargaan terhadap dirinya sendiri merupakan kecenderungan untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi secara negatif khususnya dalam bekerja dengan klien. Dicitrakan dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, merasa tidak efektif

atau kompeten dalam pekerjaan, adanya perasaan gagal dalam bekerja dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak mampu untuk mencapai prestasi. Kondisi tersebut akhirnya membuat individu merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.

Kualitas kehidupan kerja

Pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Nawawi (2001:67) adalah “Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain restrukturisasi kerja, sistem imbalan, lingkungan kerja, partisipasi kerja, kebanggaan, pengembangan karier, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja dan lain sebagainya”.

Menurut Cascio (2003:27) kualitas kehidupan kerja adalah “Tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karir, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja, lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil dimana dapat dioperasionisasikan melalui kompensasi finansial, pengelolaan karir/kemajuan karyawan, penataan lingkungan kerja, perancangan karakteristik pekerjaan dan praktik kepemimpinan”.

Ada beberapa indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton dalam Zin (2004:325-326) antara lain sebagai berikut:

Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan atau pekerja.

Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan atau pekerja yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

METODE

Tabel 1. Definisi operasional dan pengukuran variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Pengukuran
1	Kejenuhan Kerja	Merupakan keadaan kelelahan fisik, emosional, mental yang dipicu keterlibatan pada situasi yang menuntut secara emosional dan berlangsung lama yang dialami oleh penyuluh pertanian pada BKPP Kutai Kartanegara	Kelelahan Emosional Depersonalisasi Penurunan Pencapaian Prestasi	Skala Likert 1-5
2	Kualitas Kehidupan Kerja	Adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik oleh pimpinan Instansi yang ditujukan kepada penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan (BKPP) Kutai Kartanegara	Pertumbuhan dan pengembangan Partisipasi Sistem Imbalan Lingkungan Kerja	Skala Likert 1-5
3	Kinerja	Adalah catatan <i>Outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan (BKPP) Kutai Kartanegara dalam	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Pengetahuan Kreativitas Kerja sama Kesadaran Inisiatif Kualitas personal	Skala Likert 1-5

melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, menggunakan program aplikasi IBM SPSS 20, sehingga diperoleh nilai regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.337	.489		4.775	.000
1	Kejenuhan kerja	-.136	.068	-.221	-2.006	.049
	Kualitas kehidupan kerja	.496	.098	.559	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,337 - 0,136X_1 + 0,496X_2$$

Dimana dapat dijelaskan bahwa:

Y = Kinerja

a = Konstanta (Nilai Tetap)

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1, X2 = Variabel Independen

Dari nilai diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 2,337, nilai koefisien regresi b1 sebesar -0,136, b2 sebesar 0,496 dan X1, X2 adalah variabel independen.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diketahui bahwa variabel kejenuhan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Koefisien Korelasi (R)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Kejenuhan Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.503	.487	.39470

a. Predictors: (Constant), kualitas kehidupan kerja, kejenuhan kerja

Berdasarkan hasil olahan data didapatkan nilai koefisien R sebesar 0,710 atau 71,0%. Ini berarti nilai berada pada tingkatan hubungan dikisaran kuat antara variabel Kejenuhan Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y), karena berada pada interval 0,600-0,799.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R² mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R² mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat.

Dari tabel koefisien diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,503 artinya bahwa 50,3% variasi dari Kinerja (Y) dijelaskan oleh variabel Kejenuhan Kerja (X1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X2), sedangkan 49,7% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Uji F

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji F yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Dalam menentukan F tabel dilakukan perhitungan dengan cara df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 (n-k-1), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel jadi $64-2-1=61$, selanjutnya dilakukan dengan Ms Excel dengan cara mengetik pada cell kosong dengan rumus =FINV(0,05,df1,df2) maka tabel F yang diperoleh sebesar 3,147.

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.634	2	4.817	30.920	.000 ^b
Residual	9.503	61	.156		
Total	19.137	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas_Kehidupan_Kerja, Kejenuhan_Kerja

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas diperoleh nilai F sebesar 30,920 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel (30,920 > 3,147), maka H₀ ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai penyuluh pertanian.

Uji t

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kejenuhan Kerja (X₁) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kab. Kutai Kartanegara. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel 5. Uji t.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.337	.489		4.775	.000
	Kejenuhan_Kerja	-.136	.068	-.221	-2.006	.049
	Kualitas_Kehidupan_Kerja	.496	.098	.559	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas X₁, X₂ terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

Nilai thitung yang diperoleh untuk variabel kejenuhan kerja (X₁) adalah sebesar -2,006 dengan tingkat signifikansi 0,049 yang lebih kecil dari α 5% atau 0,05, berarti secara parsial kejenuhan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 1 (H₁) yang berbunyi “Diduga Kejenuhan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pertanian” diterima.

Nilai thitung yang diperoleh untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) adalah sebesar 5,077 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 5% atau 0,05, berarti secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 2 (H₂) yang berbunyi “Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pertanian” diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara kejenuhan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini mengandung makna bahwa pegawai yang mengalami kondisi kejenuhan kerja akan dihadapkan kepada pengalaman-pengalaman negatif seperti kelelahan emosional yang akan berkembang menjadi depersonalisasi (sikap tidak peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja) dan akhirnya akan mengarah kepada penurunan pencapaian prestasi, yang berimbas kepada penurunan kinerja.

Kejenuhan kerja yang dialami oleh pegawai penyuluh pertanian akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja yang dialami pegawai penyuluh pertanian disebabkan oleh depersonalisasi, penurunan pencapaian prestasi dan yang paling dominan adalah kelelahan emosional. Kelelahan emosional tersebut terjadi karena beban kerja dan banyaknya tuntutan pekerjaan, sehingga pegawai penyuluh pertanian mengalami kelelahan emosional yang ditandai dengan

seringnya merasa sakit kepala karena pekerjaan. Menurut wawancara penulis dengan pegawai penyuluh pertanian, satu pegawai penyuluh pertanian di Kutai Kartanegara ini ada yang diberi tugas menjalankan penyuluhan kepada 15 hingga 25 kelompok tani, yang mana dalam satu kelompok tani terdapat kurang lebih terdapat 15 orang petani dan dengan wilayah yang luas, beban kerja pegawai penyuluh pertanian menjadi semakin berat.

Beberapa penyebab kejenuhan kerja lainnya adalah depersonalisasi yaitu suatu sikap yang ditandai dengan ketidakpedulian terhadap pekerjaan, rekan kerja maupun klien. Pegawai penyuluh pertanian yang mengalami depersonalisasi menjadi kurang perhatian dan kurang sensitif terhadap kebutuhan orang lain. Sebagaimana penulis pernah mewawancarai seorang petani, inti dari wawancara tersebut ialah keluhan petani yang berisi seharusnya mereka di beri penyuluhan terkait dengan sistem maupun prosedur penanaman. Karena tidak ada penyuluhan maka kegiatan bertani menjadi tidak bisa mendapatkan hasil maksimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa penyuluh yang mengalami kejenuhan kerja menjadi kurang perhatian dan kurang sensitif terhadap kebutuhan petani. Kejenuhan kerja yang dialami pegawai penyuluh pertanian membuat pegawai mengalami penurunan pencapaian prestasi, pegawai merasa tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebih sehingga muncullah ketidakyakinkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kejenuhan kerja yang dialami pegawai penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kab. Kutai Kartanegara ini harus mendapat perhatian dari pimpinan dan pemerintah. Walaupun jumlah pegawai yang mengalami kejenuhan tidak banyak namun kejenuhan kerja adalah keadaan yang bersifat

menular. Beberapa cara mengatasi kejenuhan kerja meliputi menjaga ekspektasi yang realistis, mengurangi beban kerja, menemukan cara untuk bersantai dalam pekerjaan, serta mengembangkan minat-minat di luar pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Sani (2012) tentang pengaruh burnout (kejenuhan kerja) dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kejenuhan kerja dengan kinerja pegawai.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin baik pula kinerja penyuluh pertanian. Sangat penting untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pegawai guna untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai penyuluh pertanian merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini mengandung makna bahwa faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan yang

inovatif dan lingkungan kerja sangat diperhatikan oleh Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kab. Kutai Kartanegara. Namun tidak semua pegawai penyuluh pertanian merasakannya, hal itu terjadi karena perbedaan dalam menyikapi kualitas kehidupan kerja itu sendiri. Ada pegawai penyuluh pertanian yang sudah nyaman dengan lingkungan dimana ia bekerja sedangkan disisi lain juga ada pegawai penyuluh pertanian yang belum nyaman. Hal tersebut terjadi karena perbedaan kebutuhan individu dari pegawai penyuluh pertanian. Faktor-faktor lain seperti pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi juga demikian.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang bersumber dari penelitian yang dilakukan oleh Suneth (2011) Pengaruh Quality Of Work Life (kualitas kehidupan kerja) terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik di perusahaan maupun di instansi pemerintahan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kab. Kutai Kartanegara. Kejenuhan kerja yang terjadi disebabkan oleh kelelahan emosional yang akan berkembang menjadi depersonalisasi (sikap tidak peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja) dan akhirnya akan mengarah kepada penurunan pencapaian prestasi.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kab. Kutai Kartanegara. Artinya jika kualitas kehidupan kerja baik maka kinerja juga akan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada pegawai penyuluh pertanian yang kurang merasa memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja pegawai penyuluh pertanian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Disamping itu, karena sebagai seorang manusia, pegawai penyuluh pertanian juga memiliki persepsi, hasrat dan keinginan yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja* (Studi Kasus Pada CV. Duta Senenan Jepara). Jurnal Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Arrosyd, Uut. 2014. *Analisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban)*. Skripsi. Universitas Jember. Jember.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Mc Graw – Hill. Colorado.
- Dale, Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., dan Schaufeli, W. B. 2001. *The job demands-resource model burnout*, Jurnal Of Applied Psychology, 86, 499-512.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Management*. 8th: Practice Hall Inc. New Jersey.
- Dubrin, Adrew. 1994. *Human Relation A Job Oriented Approach*. Reston. Publishing Company, Inc. Virginia.
- Ema, Anrilia. 2004. *Peranan Dimensi - Dimensi Birokrasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta*. http://PSIKOLOGI.BINADARMA.AC.ID/JURNAL/JURNAL_ANRILIA. Diakses: 25 oktober 2015.
- Fahrudin, A. 2002. *Inventori Kejenuhan kerja Maslach (terjemahan, validity, reliability dan norma Maslach Burnout Inventory di Indonesia)*. Proyek “Top Down” Pengkomputeran Alat-alat Ujian

-
- Psikologi. Kota Kinibalu: Unit Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial, University Malaysia. Sabah.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Gunarsa, Singgih, D. 2004. *Dari Anak Sampai Usia Lanjut*. BPK Gunung Mulia. Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. 1993. Historical and conceptual development of burnout. In Maslach, W. B. schaufeli, *Professional Burnout: Recent development in Theory and Reseach* (pp. 1-16). Washington DC: Taylor and Francis.
- Musharfan, Suneth. 2008. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar*. Jurnal. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rose, Raduan Che. 2006. *American Journal of applied Sciences*. Malaysia: Science Publications.
- Sani, Achmad. 2012. *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mega Syari'ah Cabang Malang*. Jurnal. Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang. Malang.
- Sarwoko. 2005. *Dasar-Dasar Ekonomika*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B. P. 1996. *Professional Burnout*, Handbook of Work and Health Psychology. Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (editor). Chichester: John Wiley and Sons Ltd.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. 2003. *Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing*. In M. J. Schabracq, J. Winnubst, & C. L. Cooper, *The Hand Book of work and health psycholog* (pp. 385-485). Amsterdam: John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi* (Edisi Revisi), Alfabeta. Bandung.
- Ulfa Maria. 2008. *Pengaruh Musik Shalawat Terhadap Penurunan Burnout Pada Karyawan*. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan keempat. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usman, Husaini. dan Purnomo. Setiady. Akbar. 2003. *Pengantar Statistik*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Usman, Jaelani. 2009. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja di Pertamina Eksplorasi dan Produksi Rantau*, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Edisi 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Yusuf, Tamzil. 2010. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan*
- Zin, Razali Mat. 2004. *Perception of professional engineers toward Quality of Work Life and organizational commitment*. Gajah Mada International Journal of Bussiness Vol. 06. No. 3 p. 323-334.
-