

## Pengaruh kelelahan kerja dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai

Triana Yuni Saputri<sup>1</sup>, Noveria Susijawati<sup>2✉</sup>, Muhamad Alwi<sup>3</sup>, Aries Yunanto<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon.

<sup>4</sup>Universitas Surya, Tangerang.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai puskesmas Talaga Majalengka. Sampel yang diambil sebanyak 65 responden dengan menggunakan Nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kelelahan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,075 < -1,999$ ) dan nilai signifikansi  $0,940 > 0,05$  artinya tidak signifikan. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,789 > 1,999$ ) dan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Kelelahan kerja dan *person job fit* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,177 > 3,15$ ) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  artinya signifikan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Adjusted R square) adalah sebesar 0,162, yang berarti bahwa pengaruh kelelahan kerja dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai sebesar 16,2 % dan sisanya 83,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci:** Kelelahan kerja; *person job fit*; kinerja

### *The effect of job fatigue and person job fit on employee performance*

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of work fatigue and person job fit on the performance of employees of the Talaga Majalengka health center. The sample taken was 65 respondents using Nonprobability sampling with a saturated sampling type. The analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the study, it was found that work fatigue had no effect on employee performance with a calculated value of  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0.075 < -1.999$ ) and a significance value of  $0.940 > 0.05$  meaning insignificant. Person job fit has a positive and significant effect on employee performance with a calculated value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.789 > 1.999$ ) and significance of  $0.00 < 0.05$ . Work fatigue and person job fit simultaneously affect employee performance with the results of the  $F_{hitung} > F_{tabel}$  test ( $7.177 > 3.15$ ) and a significance value of  $0.002 < 0.05$  meaning significant. The effect of the independent variable on the dependent variable (Adjusted R square) is 0.162, which means that the effect of work fatigue and person job fit on employee performance is 16.2% and the remaining 83.8% is influenced by other factors that were not studied.*

**Kata kunci:** *Work fatigue; person job fit; performance*

## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 telah mengubah cara hidup masyarakat di Indonesia khususnya di Kabupaten Majalengka terutama kesehatan. Hal ini berdampak pada pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten Majalengka yaitu Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat). Berdasarkan hasil survai lapangan yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April 2020 diperoleh data pelayanan kesehatan di sejumlah puskesmas yang terdapat di Kabupaten Majalengka pada tahun 2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.**

Jumlah Kunjungan Rawat Jalan Per Puskesmas di Kabupaten Majalengka Tahun 2019

FKTP	Jumlah Kunjungan Rawat Jalan	Jumlah Kunjungan Rawat Inap	Jumlah Rujukan
Argapura	9.572		248
Balida	9.095		892
Banjaran	12.734		288
Bantarujeg	3.863	847	772
Cigasong	23.095		1.152
Cikijing	8.359	1451	2.036
Cingambul	8.413		1.116
Jatitujuh	3.434	509	340
Jatiwangi	9.514	363	1.220
Kadipaten	10.776		1.024
Kasokandel	7.501		1.116
Kertajati	1.734		208
Lemahsugih	4.685		408
Leuwimunding	18.632		840
Ligung	36.774	358	696
Loji	6.012		760
Maja	10.170	667	1.284
Majalengka	6.350		688
Malausma	12.651		456
Munjul	28.558		664
Panongan	6.481		136
Panyingkiran	9.630		1.704
Rajagaluh	17.069	661	484
Salagedang	2.530		240
Sindang	2.679		292
Sindangwangi	4.073		928
Sukahaji	22.363		740
Sukamulya	2.928		88
Sumberjaya	16.555	255	904
Talaga	8.443	1.117	1.476
Waringin	6.915		
Margajaya	4.785		
Total	336.373	6.228	23.124

Data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa puskesmas Talaga termasuk sebagai puskesmas yang kunjungan pasiennya terbilang tinggi. Jumlah kunjungan rawat jalan di puskesmas Talaga yaitu sebanyak 8.443 atau sebesar 2,51 % dari total kunjungan rawat jalan seluruh Puskesmas di Kabupaten Majalengka yaitu 336.373. Jumlah kunjungan rawat inap puskesmas talaga sebesar 1.117 atau 17,93% dari total kunjungan rawat inap seluruh Puskesmas di Kabupaten Majalengka yaitu sebanyak 6.228. Sedangkan jumlah rujukan pada puskesmas Talaga sebanyak 1.476 rujukan atau sebesar 6,38 % dari total keseluruhan rujukan seluruh puskesmas yang ada di Kabupaten Majalengka yaitu 23.124 rujukan. Tingginya jumlah kunjungan pasien di puskesmas Talaga mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Data hasil kinerja pelayanan kesehatan di puskesmas Talaga dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.**  
 Cakupan kinerja pelayanan kesehatan puskesmas Talaga kabupaten Majalengka tahun 2019

INDIKATOR	2019		Gap Pencapaian Target
	Angka Absolut Capaian	Target Nilai	
<b>KEGIATAN</b>			
Upaya Kesehatan Masyarakat	100 %	100 %	0%
Perbaikan Gizi Masyarakat	89,54 %	100 %	10,46 %
Promosi Kesehatan	82,67 %	100 %	17,33 %
Kesehatan Lingkungan	72,39 %	100 %	27,61 %
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular	61,98 %	100 %	38,02 %
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular	85,83 %	100 %	14,17 %
Pelayanan Imunisasi Dasar	98,39 %	100 %	1, 61 %
Surveilans	100 %	100 %	0 %
Upaya Kesehatan Masyarakat Pengembangan	100 %	100 %	0 %
Upaya Kesehatan Sekolah	100 %	100 %	0 %
Kesehatan Gigi dan Mulut	96,97 %	100 %	3,03 %
Upaya Kesehatan Perseorangan	100 %	100 %	0 %
Pelayanan Puskesmas	61 %	100 %	39 %
Pelayanan Kefarmasian	100 %	100 %	0 %
Pelayanan Laboratorium	100 %	100 %	0%

Berdasarkan data pada tabel 2 masih terdapat 8 indikator yang belum mencapai target yang ditetapkan. Fokus perhatian puskesmas Talaga adalah indikator yang capaiannya masih jauh dari target yang ditetapkan yaitu perbaikan gizi masyarakat, promosi kesehatan, kesehatan lingkungan, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular, pelayanan imunisasi dasar, kesehatan gigi dan mulut, pelayanan puskesmas.

Kinerja pegawai di puskesmas Talaga harus menjadi perhatian pimpinan hal ini disebabkan pegawai harus melayani kesehatan masyarakat dengan baik. Tenaga kesehatan merupakan garda terdepan dalam menghadapi situasi pandemi covid-19. Sejauh mana karyawan organisasi secara psikologis terlibat, terhubung, dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Gary, 2017). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2019). Kinerja pelayanan kesehatan yang menurun di puskesmas Talaga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kelelahan kerja dan *person job fit*.

Jumlah kunjungan pasien yang tinggi di puskesmas Talaga menyebabkan pegawai puskesmas mengalami kelelahan kerja. Penelitian yang dilakukan (Putri & Kasidin, 2021) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kelelahan kerja yang dialami karyawan menurun akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Begitu pula dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetya et al., 2021) menunjukkan bahwa burnout (kelelahan kerja) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai puskesmas Talaga akibat tingginya jumlah kunjungan pasien yang mungkin akan bertambah lagi sejak covid-19 harus dapat diatasi. Kelelahan kerja dapat menambah tingkat kesalahan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Semua pekerjaan yang dilakukan pegawai menghasilkan kelelahan kerja dan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja.

*Person job fit* atau kesesuaian individu dengan pekerjaannya bukan hanya berkaitan dengan skill atau kemampuan medis para pegawai tersebut saja, namun kesesuaian atau kemampuan seorang pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien juga harus diperhatikan. Hasil penelitian (Wulandari, 2021) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai di puskesmas Talaga, sebagian pegawai mengeluh setelah memberikan pelayanan kepada pasien, keluarga pasien bertindak tidak sopan sehingga pegawai merasa profesinya sebagai tenaga medis tidak dihargai. Hal inilah yang membuat sebagian pegawai merasa belum sesuai atau belum cocok dengan pekerjaannya menjadi seorang tenaga medis. Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di puskesmas Talaga dan diperkuat dengan hasil penelitian (Jaya et al., 2019) bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja**

Pengertian kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan tolak ukur yang membuktikan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam bekerja. Pengertian kinerja menurut (Anwar Prabu, 2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organisasi membutuhkan pegawai dengan kinerja yang berkualitas untuk mencapai visi, misi dan tujuan. Hal lain yang perlu mendapat perhatian bagi pegawai dalam bekerja adalah diberikannya ruang bagi inisiatif, kreativitas, individualisasi, dan perbaikan sistem serta proses bagi pegawai (Luthans, 2006). Pemberian perhatian dapat membuat pegawai merasakan kenyamanan di tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Menurut (Edison et al., 2018) terdapat 11 indikator kinerja yaitu fokus pada pencapaian target, target menantang dan realistis, kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas, pelanggan (internal/eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan, pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian, anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu, dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **Kelelahan Kerja**

Kelelahan kerja dapat dialami setiap pegawai di tempat kerja. Frekuensi pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan pegawai bekerja secara maksimal akan menyebabkan pegawai merasa lelah. Kelelahan kerja sering dikaitkan dengan orang-orang yang pekerjaannya mengharuskan mereka untuk bekerja sama dengan orang lain dalam kondisi yang penuh tekanan dan ketegangan (R. Wayne Mondy, 2016).

Menurut Maslach yang diadopsi oleh Kartono mengatakan bahwa individu yang mengalami burnout dicirikan dengan kepuasan kerja yang berkurang, keluhan fisik, keluhan kelelahan, dan gangguan kerja kognitif (Kartono, 2017). Berbagai dampak yang ditimbulkan dari kelelahan kerja akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Mereka (pegawai) membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya dan kemampuannya dalam bekerja sehingga mereka tidak mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja banyak sekali dialami oleh pegawai yang bekerja pada pekerjaan pelayanan kepada masyarakat.

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (Tarwaka, 2004). Pegawai harus diberikan waktu istirahat yang cukup ketika merasakan kelelahan yang luar biasa saat bekerja. Indikator kelelahan kerja menurut Maslach yang diadopsi oleh Kartono yaitu : perasaan letih, kelelahan mental, kelelahan emosional, sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkungan pekerjaan, kecenderungan untuk menarik diri, mengurangi keterlibatan diri dalam pekerjaan, dan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, perasaan tidak puas terhadap kehidupan (Kartono, 2017).

### **Person Job Fit**

Person job fit adalah hubungan karakteristik seseorang dan orang-orang dari pekerjaan atau tugas yang dilakukan di tempat kerja (Kristof et al., 2005). Pegawai akan menyenangi pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan karakteristik pegawai karena pegawai akan merasakan kepuasan dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat. Menurut (Lee et al., 2010) person job fit menyangkut hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan tertentu.

Pegawai yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya akan selalu mengeluh dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya di tempat kerja. Jhon Holland's yang diadopsi oleh (Stephen P. Robbins, 2017) mengatakan kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan suatu posisi tergantung pada seberapa baik individu menyesuaikan kepribadian mereka dengan pekerjaan. Menurut (Kristof et al., 2005) indikator-indikator person job fit adalah knowledge, skills, abilities, employees' needs, desire, preferences.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian adalah jenis rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2019). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 24.

Penelitian ini digunakan 2 variabel independen yaitu kelelahan kerja yang diukur dengan 9 indikator dan *person job fit* yang diukur dengan 6 indikator. Terdapat 1 variabel dependen yaitu kinerja yang diukur dengan 11 indikator. Skala pengukuran dalam penelitian ini digunakan skala Likert. Skala likert dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima point. (Sekaran & Bougie, 2016). Pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5).

Populasi yang digunakan adalah pegawai puskesmas Talaga Majalengka dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiono, 2019). Teknik tersebut dipilih dalam penelitian ini karena jumlah populasi pegawai di puskesmas Talaga terhitung kecil atau kurang dari 100.

Uji instrumen dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik digunakan uji multikolonieritas dan uji normalitas. Model penelitian digunakan regresi linear berganda. Adapun model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Nilai yang diprediksikan
- a = Konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Nilai variabel independen
- X<sub>2</sub> = Nilai variabel independen

Pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 digunakan uji t dengan kriteria pengujian jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 65-2 = 63$  diperoleh sebesar 1,999. Pengujian hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria pengujian jika F hitung > F tabel atau nilai sig > 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai F tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-k-1 = 65-2-1 = 62$  diperoleh sebesar 3,15.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrument digunakan apakah instrumen penelitian valid atau tidak. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel dengan menggunakan perhitungan  $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$  dan  $\alpha = 5 \%$ . Berdasarkan tabel koefisien korelasi Product Moment diperoleh r tabel = 0,244. Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir Pernyataan	Kinerja	Kelelahan Kerja	Person Job Fit
1	0,547	0,576	0,564
2	0,424	0,798	0,573
3	0,578	0,327	0,706
4	0,574	0,798	0,706
5	0,585	0,749	0,573
6	0,655	0,392	0,429
7	0,641	0,798	0,573
8	0,495	0,516	0,691
9	0,526	0,798	0,564

Butir Pernyataan	Kinerja	Kelelahan Kerja	Person Job Fit
10	0,604	0,440	0,559
11	0,418	0,344	0,706
12	0,266	0,496	0,691
13	0,339	0,390	
14	0,495	0,574	
15	0,585	0,491	
16	0,655	0,422	
17	0,641	0,516	
18	0,495	0,507	
19	0,526		
20	0,604		
21	0,341		
22	0,293		

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 6, variabel kinerja, kelelahan kerja dan person job fit untuk semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga semua butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, kelelahan kerja dan person job fit ditunjukkan tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 3.**  
 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja, Kelelahan Kerja, Person Job Fit

Variabel	Cronbach $\alpha$
Kinerja	0,894
Kelelahan Kerja	0,901
Person Job Fit	0,893

Nilai Cronbach  $\alpha$  pada tabel diatas menunjukkan semua variabel penelitian memiliki Cronbach  $\alpha > 0,70$  sehingga semua instrument dikatakan reliabel.

Hasil uji multikolonieritas variabel kelelahan kerja, person job fit dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.**  
 Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Kelelahan Kerja, Person Job Fit

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kelelahan Kerja	0,999	1,001
Person Job Fit	0,999	1,001

Berdasarkan tabel diatas untuk semua variabel penelitian memiliki nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan hasil uji normalitas data menunjukkan nilai Kolmogorov-Sminov sebesar 0,066 dan signifikan sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

Persamaan regresi berganda diperoleh dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 5.**  
 Hasil Regresi Linear Berganda Kelelahan Kerja, Person Job Fit Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients	Std.Errorr	Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
Constant	63.200	10.455	-	6.045	.000
Kelelahan Kerja	-.012	.154	-.009	-.075	.940
Person Job Fit	.583	.154	.434	3.789	.000
N = 65					
Adjusted R Square = 0,162					
F hitung = 7,177					
Sig. F hitung = 0,002					

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini yaitu :

$$Y = 63,200 - 0,012 X1 + 0,583 X2$$

Persamaan regresi di atas dapat dianalisis sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 63,200 menunjukkan jika variabel kelelahan kerja dan *person job fit* sebesar 0 (tidak ada) maka kinerja pegawai akan tetap ada;

Nilai koefisien regresi variabel kelelahan kerja memiliki nilai negatif dan nilai koefisien regresi variabel *person job fit* memiliki nilai positif. Artinya jika variabel beban kerja menurun dan variabel *person job fit* meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat;

Variabel *person job fit* lebih dominan dibandingkan dengan variabel kelelahan kerja karena memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar; dan

Nilai Adjusted R Square menunjukkan angka sebesar 0,162 artinya variabel kelelahan kerja dan *person job fit* mempengaruhi terhadap variabel kinerja sebesar 16,2% dan 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis pertama. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien untuk uji t adalah sebagai berikut: pada variabel kelelahan kerja (X1) nilai - t hitung < - t tabel atau - 0,075 < -1,999 dengan tingkat signifikansi 0,940 > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kelelahan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Variabel kelelahan kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Talaga hal ini dapat dijelaskan bahwa saat survai awal dilakukan banyak pegawai merasakan kelelahan pada saat bekerja karena kunjungan pasien yang cukup tinggi. Namun pada saat penyebaran kuesioner pegawai puskesmas Talaga telah siap siaga menghadapi lonjakan pasien dengan penuh tanggung jawab. Pegawai telah dibekali dengan nutrisi yang baik, vitamin dan waktu istirahat yang cukup sehingga pegawai tidak merasakan letih, tidak merasakan kelelahan mental, dapat menjaga emosional saat menghadapi pasien, pegawai dapat bersifat ramah dan bersahabat serta tidak menarik diri dengan pekerjaannya.

Pengujian hipotesis kedua. Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien untuk uji t adalah sebagai berikut: pada variabel *person job fit* (X2) nilai t hitung > t tabel atau 3,789 > 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *person job fit* (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian hipotesis kedua dapat menjelaskan pentingnya *person job fit* bagi pegawai puskesmas Talaga sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh semangat dan merasa puas dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis ketiga. Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil nilai F hitung > F tabel atau 7,177 > 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel kelelahan kerja (X1) dan *person job fit* (X2) secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat menjelaskan pentingnya organisasi memperhatikan kelelahan kerja dan *person job fit* bagi pegawai dalam bekerja. Apabila kelelahan kerja yang dialami pegawai menurun dan *person job fit* yang dirasakan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. Kelelahan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Talaga, organisasi tetap harus memperhatikan kelelahan kerja. Menurunnya kelelahan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas Talaga. 2. *Person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *person job fit* yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai di puskesmas Talaga akan meningkat. 3. Kelelahan kerja dan *person job fit* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin menurun kelelahan kerja dan semakin tinggi *person job fit* yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di puskesmas Talaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In PT. Remaja Rosdakaya.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komariyah, D. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke). Alfabeta, cv JL. Gebarkalong Hilir NO.84 Bandung.
- Gary, D. (2017). Human Resource Management Fifteenth edition. In Pearson Education.
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Kartono. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout: Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish.
- Kristof, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: Person–organization , person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Lee, Y. T., Reiche, B. S., & Song, D. (2010). How do newcomers fit in? The dynamics between person-environment fit and social capital across cultures. In *International Journal of Cross Cultural Management* (Vol. 10, Issue 2, pp. 153–174). <https://doi.org/10.1177/1470595810370911>
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh (10th ed.). Andi.
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance. *Proceedings of the 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*, 191. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>
- Putri, D. K., & Kasidin. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Makan Burjo 24 Jam Di Area Solo. *Media Akuntansi*, 33(02), 067–082. <https://doi.org/10.47202/mak.v33i02.128>
- R.Wayne Mondy, J. J. M. (2016). Human Resource Management (Fourteenth). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Reserach Methods for Bussiness A Skill-Bulding Approach. Printer Trento Srl.
- Sinambela. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Suryani (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). Organizational Behavior (Seventeent). Pearson Education.
- Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Tarwaka. (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktifitas. Unisba Press.
- Wulandari, W. D. (2021). Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: the Mediating Role of Job Motivation. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(2), 125–139. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.17>