

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI KPP PRATAMA  
MEDAN TIMUR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:**

**M AMRI RAHIM SIREGAR**

**16.860.0047**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI KPP PRATAMA  
MEDAN TIMUR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:**

**M AMRI RAHIM SIREGAR**

**16.860.0047**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**JUDUL SKRIPSI** : **HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK DENGAN KELELAHAN KERJA  
PADA PEGAWAI KPP PRATAMA MEDAN  
TIMUR**

**NAMA MAHASISWA** : **M AMRI RAHIM SIREGAR**

**NO. STAMBUK** : **16.860.0047**

**BAGIAN** : **PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

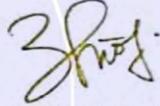
**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

  
**(Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi)**

**Pembimbing II**

  
**(Findy Suri S.Psi, M.Psi )**

**MENGETAHUI :**

**Kepala Bagian**

  
**(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)**

**Dekan**

  
**(Dr.Risydah Fadilah,S.Psi, M.Psi, Psikolog)**

**Tanggal Sidang**

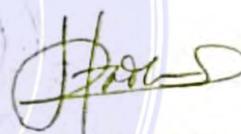
**2 September 2021**

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI  
PADA TANGGAL

2 September 2021

MENCESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. **Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**
2. **Azhar Aziz, S.Psi, MA**
3. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**
4. **Findy Suri, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN



### LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 2 September 2021



M Amri Rahim Siregar

NPM : 16.860.0047

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M Amri Rahim Siregar  
NPM : 16.860.0047  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan 2 September 2021

Yang menyatakan

  
(M Amri Rahim Siregar)

## HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI KPP PRATAMA MEDAN TIMUR

M Amri Rahim Siregar

168600047

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja non fisik Kelelahan Kerja pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur. Pengambilan sampelnya dengan teknik purposive sampling pada 75 orang karyawan. Teknik pengambilan data dengan model skala likert. Kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk (2003) Perasaan lesu, ngantuk dan pusing, Kurang mampu berkonsentrasi, Berkurangnya tingkat kewaspadaan, Persepsi yang buruk dan lambat, Berkurangnya gairah untuk bekerja, dan Menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut: Prosedur Kerja, Standar Kerja, Pertanggung jawaban Supervisor, Kejelasan Tugas, Sistem Penghargaan, dan Hubungan antar Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan kelelahan kerja dimana  $r_{xy} = -0,328$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,107$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 10,7%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 95 dan nilai rata-rata empiric 88,24 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 92,5 dan nilai rata-rata empiric 100,61.

**Kata Kunci: Lingkungan kerja non fisik, Kelelahan Kerja**

**THE CORRELATION BETWEEN NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
AND WORK FATIGUE ON EMPLOYEES OF KPP PRATAMA MEDAN TIMUR**

M Amri Rahim Siregar  
168600047

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between non-physical work environment and work fatigue on employees of KPP Pratama East Medan. The sample was taken using purposive sampling technique. The sample of this research was 75 employees. Sampling technique with total sampling technique. The data collection technique used a Likert scale model. Work fatigue in this study is measured based on the characteristics of work fatigue according to Budiono, et al. (2003) Feelings of lethargy, drowsiness and dizziness, lack of ability to concentrate, reduced levels of alertness, poor and slow perceptions, reduced passion for work, and decreased physical and spiritual performance. The work environment in this study is revealed based on the non-physical aspects of the work environment by DeStefano (2006), which are as follows: Work Procedures, Work Standards, Supervisor's Responsibility, Clarity of Duties, Reward Systems, and Relationships between Employees. Based on the results of the analysis with the *r* Product Moment correlation analysis method, it is known that there is a negative relationship between non-physical work environment and work fatigue where  $r_{xy} = -0.328$  with significant  $p = 0.000 < 0.050$ . The hypothesis proposed that the better the non-physical work environment will be the lower the level of work fatigue or vice versa, the bad work environment will increase the level of work fatigue is accepted. The determinant coefficient ( $r^2$ ) of the relationship between the independent variable *X* and the dependent variable *Y* is equal to  $r^2 = 0.107$ . This shows that the non-physical work environment contributes to work fatigue by 10.7%. Based on the results of the empiric and hypothetical average values, it can be concluded that the non-physical work environment received is low with a hypothetical average value of 95 and an average empiric value of 88.24 and the received work fatigue is high with a hypothetical average value. 92.5 and the empiric mean value of 100.61.*

**Keywords: Non-physical work environment, Work Fatigue**

Motto

\*

"AKU TIDAK SEBAIK YANG KAU UCAPKAN, TAPI AKU JUGA  
TIDAK SEBURUK APA YANG TERLINTAS DI HATIMU"  
(Ali bin Abi Thalib R.A)

" AKU TIDAK PEDULI AKAN JADI APA AKU DI MASA DEPAN.  
APAKAH AKU AKAN BERHASIL ATAUPUN GAGAL. TAPI YANG  
PASTI, APA YANG AKU LAKUKAN SEKARANG AKAN  
MEMBENTUKKU DI MASA DEPAN."  
(Naruto Uzumaki)

"SEORANG MANUSIA AKAN MENJADI LEBIH KUAT SEIRING  
HALANGAN DAN OMBAK YANG MENERPA MENGHADANGNYA"  
(Roronoa Zoro)

"KESUKSESAN BUKANLAH SOAL BAGAIMANA MERAIHNYA.  
TAPI SEBERAPA BESAR PENGORBANAN DIDALAMNYA"

## PERSEMBAHAN

\*

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Mama dan Papa tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk bisa selalu maju.
- Kakak dan Abang yang selalu mendukung dan memberi motivasi untuk amri.
- Seluruh teman-teman seperjuangan dan kekasih saya yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya.
- Seluruh mahasiswa Psikologi stambuk 16 yang sudah selesai atau sedang berjuang.
- Kepada semuanya yang telah membantu kelancaran mengerjakan tugas akhir saya ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

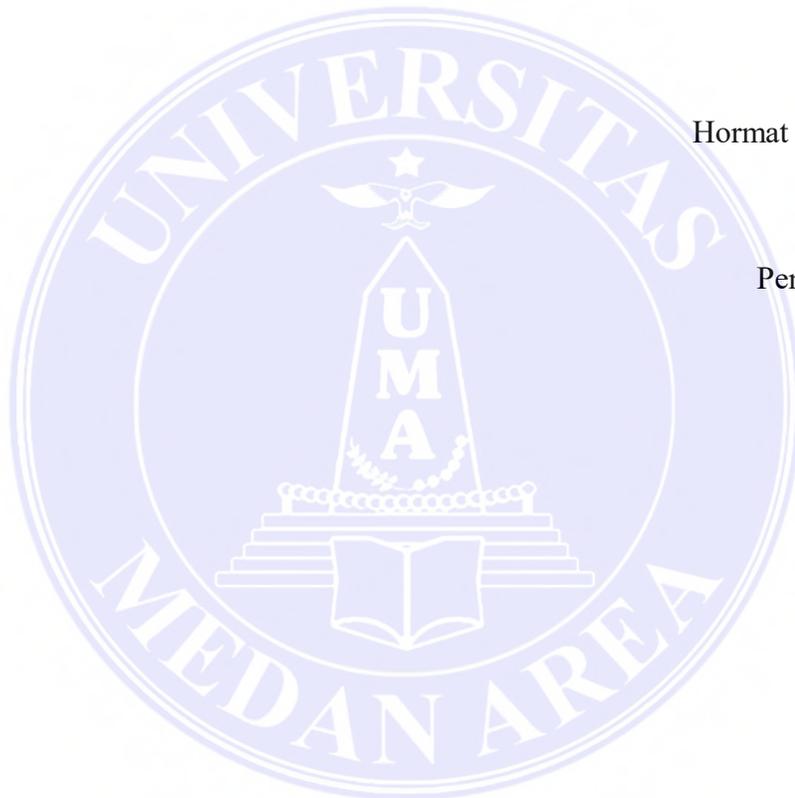
Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi
4. Keluarga, terutama orang tua yaitu Mama dan Papa. Terimakasih karena selalu mencurahkan kasih sayang dan dukungan yang tiada henti, serta tak pernah lupa untuk menyebutkan Amri dalam setiap do'a. Terima kasih telah begitu sabar menunggu Amri untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi. Tidak ada yang bisa Amri ucapkan selain terimakasih dan memohon doa terbaik kepada Allah untuk Mama dan Papa.
5. Terimakasih untuk kakak dan abang Amri tercinta yang telah memberikan motivasi, arahan, dan membantu selama ini.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi, Psikolog. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi

7. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi M.Psi, selaku dosen pembimbing I saya yang senantiasa sabar dan selalu membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penelitian ini.
8. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu serta membimbing saya dalam penelitian ini.
9. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA. Sebagai sekretaris dalam sidang saya yang sudah berkenan meluangkan waktunya juga memberikan arahan.
10. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd. Sebagai ketua dalam sidang saya yang sudah berkenan meluangkan waktunya dan membantu saya.
11. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang sudah banyak membantu dan memberi arahan dalam proses berkas skripsi saya.
12. Seluruh dosen Fakultas Psikologi yang selalu memberikan bantuan dikala saya menemui kesulitan tentang perkuliahan, dan telah memberikan dorongan semangat untuk kuliah.
13. Seluruh Staf Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu dalam hal pengumpulan berkas.
14. Ibu Vivi Rosvika selaku kepala kantor KPP Pratama Medan Timur yang telah membantu saya dan memberi izin untuk penelitian di kantor KPP Pratama Medan Timur.
15. Abangda Hendra Gunawan dan seluruh pegawai KPP Pratama Medan Timur yang telah membantu saya dalam pengambilan data.
16. Seluruh teman seperjuangan saya yogek, sahrul, begu, mosa yang selalu menjalankan ritual kita selama masa perkuliahan.
17. Sabila Rahmi, Parida utami, naurah nazhifah, deni prayoga dan banyak lagi yang lain yang telah menjadi teman saya dan sangat banyak membantu semasa perkuliahan dari awal sampai akhir.
18. Seluruh teman-teman lainnya semasa perkuliahan yang banyak berbagi cerita semasa kuliah susah senang di lalui.

Saya menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua. Amin.



Hormat Saya

Peneliti

## DAFTAR ISI

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai.....	9
B. Kelelahan Kerja.....	10
1. Pengertian Kelelahan Kerja.....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	11
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	13
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja.....	14
C. Lingkungan Kerja.....	15
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	18
4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja.....	23
E. Kerangka Konseptual.....	26
F. Hipotesis.....	26

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27

C. Defenisi Operasional.....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
E. Metode Penelitian .....	30
F. Validitas dan Reliabilitas.....	31
G. Metode Analisis Data.....	33

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	35
B. Persiapan Penelitian.....	37
1. Persiapan Administrasi.....	37
2. Persiapan Alat Ukur penelitian.....	37
C. Pelaksanaan Penelitian.....	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Normalitas.....	43
2. Uji Linearitas.....	44
3. Hasil Perhitungan Korelasi $r$ Product Moment.....	44
4. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
E. Pembahasan.....	47

#### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	52
B. Saran.....	52

#### DAFTAR PUSTAKA..... 55

#### LAMPIRAN..... 58

## DAFTAR TABEL

TABEL I: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum uji coba

TABEL II: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kelelahan Kerja Setelah uji coba

TABEL III: Distribusi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

TABEL IV: Distribusi Hasil Uji Normalitas

TABEL V: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas

TABEL VI: Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis *r Product Moment*

TABEL VII: Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

LAMPIRAN B: UJI NORMALITAS

LAMPIRAN C: UJI LINEARITAS DAN HIPOTESIS

LAMPIRAN D: ALAT UKUR PENELITIAN



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan bekerja, manusia berharap akan memperoleh suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya. Dalam memilih pekerjaan, pertimbangan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja masih kurang diperhatikan, karena masalah yang lebih sering disoroti adalah masalah upah, padahal kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan persoalan penting dan akan mempengaruhi hasil kerja. Dalam memperoleh hasil kerja yang maksimal, tidaklah melalui proses yang mulus, karyawan dihadapi dalam permasalahan yang mengakibatkan kelelahan dalam bekerja.

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan permasalahan yang umum di tempat kerja yang sering kita jumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja, yang mana kelelahan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kecelakaan kerja. Salah satu masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja adalah kelelahan akibat kerja.

Dengan adanya kelelahan kerja yang fatal dapat menyebabkan terjadinya suatu kecelakaan dalam bekerja. Secara umum seseorang yang mengalami kelelahan di tempat kerja menampilkan tanda-tanda seperti perasaan berat di

kepala, menjadi lelah seluruh tubuh, kaki merasa berat mudah menguap, pikiran terasa kacau, mudah mengantuk, berat pada, tidak seimbang dalam berdiri dan ada keinginan untuk berbaring, susah berfikir, mudah lelah bicara, suka gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang percaya diri, merasa cemas terhadap sesuatu dan tidak dapat mengontrol sikap, sakit kepala, merasa kaku di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa tertekan, merasa haus, suara merasa sesak, merasa pening, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat Suma'mur (2009).

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Seorang tenaga kerja akan merasa lelah apabila sudah bekerja selama 6 jam sampai 8 jam (Tarwaka, 2004). Adapun perasaan yang tampak pada karyawan dalam aktivitasnya seperti: perasaan lelah, karyawan terlihat tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan adanya indikasi kelelahan dalam bekerja, selain itu karyawan nampak terasing dari pekerjaan dan kinerja yang buruk di tempat kerja. KPP Pratama merupakan unsur pelaksana atau instansi vertikal di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Vertikal di Direktorat Jenderal Pajak yang merupakan salah satu instansi di bawah Kementerian Keuangan.

KPP Pratama yaitu melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak dibidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak penjualan atas Barang Mewah. Pajak Tidak Langsung lainnya dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun target yang dicapai adalah kemampuan KPP Pratama dalam menangani wajib

pajak secara detail dan terperinci. Adapun tekanan yang dihadapi salah satunya adalah mengecek wajib pajak SPT yang setiap tahunnya semakin meningkat dan menyebabkan denda sehingga untuk mengimpun biaya yang lain-lain menjadi terhambat. Dalam kesehariannya pegawai KPP Pratama diwajibkan menginput data yang banyak perhari sehingga terkadang mengalami kesalahan teknis dan menimbulkan double data sehingga dalam pengecekan mengalami kekeliruan. Hal-hal tersebut menimbulkan kelelahan kerja. Dengan adanya pekerjaan yang banyak, data dan berkas yang menumpuk, tentu saja hal ini sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja.

Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal pegawai KPP Pratama diperlukan keadaan fisik yang baik dan tidak mengalami kelelahan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap enam pegawai sebagian mengeluh badan terasa berat dan ada sebagian pegawai yang mengatakan memiliki berat badan ideal merasakan mudah mengantuk saat bekerja, pernah tidak konsentrasi dalam menangani nasabah dan terasa sakit kepala. Adapun penyebab karyawan mengalami hal tersebut dikarenakan jumlah nasabah yang setiap harinya tergolong banyak, sementara untuk penanganan dan perlengkapan kerja belum memadai.

Pegawai akan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya mereka juga akan menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat individu tersebut menjadi sumber daya bagi organisasi. Oleh karena itu kesejahteraan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut harus di dukung secara maksimal, bisa

dengan cara diberi motivasi, training organisasi, ataupun tunjangan-tunjangan lainnya.

Sebagai pegawai KPP Pratama yang mempunyai tujuan membantu masyarakat dalam menyelesaikan wajib pajak terhadap barang tertentu membuat pegawai mengalami kelelahan dalam bertugas hal ini tidaklah selalu berjalan sesuai rencana, hambatan-hambatan sering pegawai temukan apalagi aplikasi tidak selalu mendukung setiap harinya. Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Kata “lelah” memiliki arti tersendiri bagi setiap individu dan bersifat subjektif (Putri, 2008). Pada dasarnya setiap orang bisa mengalami kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Siapa saja dapat mengalami lelah di tempat kerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh.

Pada saat bekerja akan mengalami penurunan, maka pencapaian tujuan juga akan terganggu. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil. Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan adalah lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan), Hubungan antara karyawan dengan pemimpin, Hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat. Lingkungan kerja non fisik memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap orang. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Kondisi yang demikian ini sangat berdampak pada motivasi kerja

Para pekerja melakukan aktivitas dalam penelitian ini adalah pekerja yang mengakui bahwasanya lingkungan kerja kurang memadai karena kondisi tempat kerja yang terkadang tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan secara

maksimal dan kurangnya waktu yang terstruktur. Pekerjaan yang kurang terstruktur dengan baik maka dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Selain observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu Pegawai KPP Pratama:

“Sejak di tempatkan di bagian pelayanan saya semakin tidak bergairah dalam bekerja, saya sering mengalami hambatan dalam bekerja akan tetapi sulit untuk disampaikan kepada atasan, belum lagi kalau lagi rame, semakin pusing kepala, rasa-rasanya malas masuk kerja ” (wawancara interpersonal, Januari 2020).

Pada saat observasi pegawai terlihat kurang bersemangat dalam bekerja seperti: terlihat murung, sensitive, dan kurang memiliki interaksi yang baik antara pegawai dengan rekan, masyarakat, ataupun orang lain yang berada disekitarnya. Seseorang yang bekerja dilingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja. Seorang pegawai yang mengalami kelelahan kerja akan mengalami penurunan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan hal ini terlihat pada saat observasi yang dilakukan peneliti selama 3 hari. Pegawai merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang. Kelelahan kerja yang terlihat sesuai dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini seperti penilaian atasan yang terkadang tidak melihat secara keseluruhan. Atasan tidak secara intens mengobservasi dan terjun langsung, sementara system penilaian prestasi kerja di dasari oleh penilaian atasan. Pegawai merasa bekerja maksimal terkadang tidak ada untungnya karena belum tentu atasannya melihat, karena umumnya atasan melihat bagian yang jelek-jeleknya aja. Organisasi atau lembaga sektor informal karena banyak pekerjaan yang dilakukan secara manual, dimana pekerjaan manual dengan postur yang tidak normal dapat menyebabkan terjadinya kelelahan dan

ketidaknyamanan. Jika pekerja mulai merasa lelah dan tetap dipaksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin bertambah dan kondisi lelah demikian sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan berefek buruk pada pekerja yang bersangkutan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kelelahan Kerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur.

## **B. Identifikasi Masalah**

Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat. Lingkungan non fisik dalam penelitian ini mempengaruhi kelelahan kerja karyawan KPP Pratama.

## **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada Lingkungan Kerja Non Fisik pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja Pegawai KPP Pratama Medan Timur.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Lingkungan kerja non fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja non fisik Kelelahan Kerja pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi masukan serta wawasan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan kelelahan kerja dan lingkungan kerja non fisik.

##### 2. Manfaat praktis

Apabila hasil penelitian ini terbukti ada hubungan antara Lingkungan kerja non fisik Kelelahan Kerja pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur, maka diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan atau instansi agar lebih memperhatikan hal tsb dan terutama pula bagi instansi tempat peneltn dilakukan agar menjadi masukan yang berarti.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai

##### 1. Pengertian Pegawai

Widjaja (2006) berpendapat bahwa, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja juga mengatakan bahwa, Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Pegawai sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

## **B. Kelelahan Kerja**

### **1. Pengertian Kelelahan Kerja**

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2006).

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Selanjutnya Ambar (2006) Kelelahan kerja adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan sebagainya.

Menurut Mc Farland (dalam Hotmatua, 2006) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang

dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastesi, 2003). Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kelelahan kerja adalah penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental.
- b. Lingkungan kerja
  - 1) Lingkungan kerja fisik
  - 2) Lingkungan kerja non fisik
- c. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2006), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.

- b. Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun.
- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Suma'mur (2006) terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:

- a. Keadaan monoton
- b. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- c. Keadaan lingkungan kerja.
- d. Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab kelelahan kerja yakni Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kelelahan karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Adapun factor yang mempengaruhinya yakni: faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, dan lingkungan kerja.

### 3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :

#### a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi mungkin disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan

#### b. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

#### c. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu sampai dua tahun bekerja mereka mulai menyadari mereka tidak dapat berbuat sesuai dengan harapan tersebut.

Selanjutnya menurut Rosyid (2006) ada lima aspek kelelahan kerja yaitu:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.

- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan Mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
- d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik aspek-aspek kelelahan kerja adalah kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, perasaan tidak mampu, kelelahan fisik, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan terhadap diri.

#### 4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja

Grandjean (2000) juga mengklasifikasikan ciri kelelahan kerja yaitu:

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata
- b. Kelelahan tubuh secara umum, yaitu kelelahan akibat beban fisik yang berlebihan
- c. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual

- d. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan
- e. Pekerjaan yang bersifat monoton
- f. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan akibat akumulasi efek jangka panjang
- g. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam, dan memulai periode tidur yang baru

Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003

- a. Perasaan lesu, ngantuk dan pusing
- b. Kurang mampu berkonsentrasi
- c. Berkurangnya tingkat kewaspadaan;
- d. Persepsi yang buruk dan lambat;
- e. Berkurangnya gairah untuk bekerja;
- f. Menurunnya kinerja jasmani dan rohani

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kelelahan kerja beragam, dari kelelahan visual, mental, syaraf, pekerjaan yang monoton, hingga kelelahan yang kronis.

### **C. Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sumartono dan Sugito (2004) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan), Hubungan antara karyawan dengan pemimpin, Hubungan antar karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar karyawan. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan sama lain. Pekerjaan pun juga tidak bisa dilakukan secara optimal juga. Nitisemito (2000), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) factor-faktor lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Suhu udara Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- b. Keamanan kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).
- c. Hubungan karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

Menurut Moenir (2003) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- a. Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.
- d. Nawawi dan Martini (2004) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja.

### **3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja Non Fisik**

Beberapa aspek lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

- a. Perasaan aman karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto

(2009), perasaan aman tersebut antara lain: Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

#### b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2001), beberapa aspek yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, seperti:

#### a. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

#### b. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

c. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

d. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

- a. Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

- c. Pertanggung jawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
- e. Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
- f. Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan

tugas-tugasnya. Makin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Sementara itu Litwin dan Stringer (2003) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. *Structure*, ialah adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. *Responsibility*, ialah adanya tantangan, tuntutan, dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. *Standart*, ialah adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang di tetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.
- d. *Rewards*, ialah adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.
- e. *Organizational Clarity*, ialah adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. *Organizational Identity*, ialah adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.
- g. *Team Spirit*, ialah adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja di dalam organisasi.

- h. *Risk Taking*, ialah adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. *Conflick*, ialah adanya pertentangan di antara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja non fisik antara lain adalah adanya pembatasan dalam organisasi, tantangan, kualitas, hadiah, loyalitas, teman kerja, kesempatan, pertentangan, struktur kerja, tanggung jawab, perhatian, kerjasama, dan kelancaran komunikasi.

#### **4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat Lingkungan kerja menurut Ishak dan Tanjung (2005) menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sumber yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **D. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kelelahan Kerja**

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan

kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Lingkungan kerja misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2002). Sarwoto (2007) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Di Polresta Medan (Wulandari, 2018). Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*,

diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja dimana  $r_{xy} = -0.570$  dengan signifikan  $p = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami Satlantas atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja pada Satlantas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kelelahan Dosen Tetap Studi Fakultas Bisnis Universitas Telkom Bandung. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kelelahan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. Untuk mengetahui lingkungan kerja dosen, pada tanggal 6 Juli 2015 dan 13 Oktober 2015 penulis melakukan wawancara kepada 12 dua belas dosen Fakultas Bisnis Tel-U.

Menurut Newstrom (2007), bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini harus diperhatikan agar pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak monoton dan pegawai nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhannya.

Apabila yang diharapkan pegawai dengan kenyataanya yang tidak terdapat kesenjangan atau hanya terdapat kesenjanga yang kecil berarti masih terdapat kepuasan kerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non

fisik, yang buruk dikhawatirkan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan. Seseorang akan merasa tertekan karna lingkungan kerja yang buruk dan hal tersebut mengakibatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai menjadi berkurang. Jika kepuasan kerja menurun, maka akan mempengaruhi produktifitas perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik akan berusaha menampilkan prestasi kerja yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan kelelahan kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk melihat hubungan antar dua variable yang akan diteliti hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti ( Sugiyono,2003).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Kelelahan Kerja
2. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Non Fisik

#### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Kelelahan Kerja**

Kelelahan Kerja adalah penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk (2003) Perasaan lesu, ngantuk dan pusing, Kurang mampu berkonsentrasi, Berkurangnya tingkat kewaspadaan, Persepsi yang buruk dan lambat, Berkurangnya gairah untuk bekerja, dan Menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

### **2. Lingkungan Kerja non fisik**

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut: Prosedur Kerja, Standar Kerja, Pertanggung jawaban Supervisor, Kejelasan Tugas, Sistem Penghargaan, dan Hubungan antar Karyawan.

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi Sampel Penelitian**

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan

yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 101 Pegawai KPP Pratama Medan Timur.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2006), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2004), Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2001) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Pengambilan sampelnya mempergunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Pegawai Tetap KPP Pratama Medan Timur
- b. Pegawai yang bekerja lebih dari 3 tahun
- c. Pegawai yang bekerja di kantor bukan di lapangan

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala Kelelahan kerja dan Lingkungan kerja non fisik.

### **1. Skala Kelelahan Kerja**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003 yaitu :

- a. Perasaan lesu, ngantuk dan pusing
- b. Kurang mampu berkonsentrasi
- c. Berkurangnya tingkat kewaspadaan
- d. Persepsi yang buruk dan lambat
- e. Berkurangnya gairah untuk bekerja
- f. Menurunnya kinerja jasmani dan rohani

### **2. Skala Lingkungan Kerja Non Fisik**

Aspek-aspek lingkungan kerja non fisik oleh DeStefano (2006) yaitu sebagai berikut:

- a. Prosedur Kerja
- b. Standar Kerja
- c. Pertanggung jawaban Supervisor
- d. Kejelasan Tugas
- e. Sistem Penghargaan

#### f. Hubungan antar Karyawan

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

#### F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

## 1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole  
 r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 SD. y = Standart deviasi total  
 SD. x = Standart deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

- $S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $Sx^2$  = Varians skor skala.

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (lingkungan kerja non fisik) dengan satu variabel terikat (kelelahan kerja).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja non fisik dengan kelelahan kerja dimana  $r_{xy} = -0,328$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Hipotesis dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,107$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 10,7%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 95 dan nilai rata-rata empiric 88,24 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 92,5 dan nilai rata-rata empiric 100,61.

#### B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tergolong rendah dan kelelahan kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan agar karyawan diharapkan dapat mengenali gejala timbulnya kelelahan, mengevaluasi tentang hambatan yang dihadapi secara bertahap, dan mampu berkomunikasi tentang hambatan ataupun tantangan yang dihadapi saat bekerja kepada atasan dan di diskusikan dengan rekan kerja.

## 2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar pimpinan yang selalu memberikan bantuan teknis terhadap bawahannya jika bawahan tersebut sedang mengalami kesulitan. Dapat memberikan apresiasi kepada pimpinan agar pimpinan tersebut dapat meningkatkan kualitasnya dalam hal memberikan bantuan secara teknis bagi bawahannya. Pihak perusahaan diharapkan agar mendatangkan psikolog agar terbantu dalam mengatasi kendala dalam bekerja, membuat agenda baru untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini seperti mengadakan gathering, out bound, arisan atau aktivitas-aktivitas lain diluar jam kerja. Sehingga dapat menciptakan kedekatan secara personal antar pegawai.

## 3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti: kepribadian, pengembangan karir,

lingkungan fisik, dan beban kerja serta memperbaiki metode skala, aitem, dan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar. 2006. "Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia". Skripsi ,Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.
- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Prifitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Anastesi, A & Susana Urbina. 1993. *Psychological Testing*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atiqoh, 2014. <https://media.neliti.com/media/publications/18340-ID-faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-kelelahan-kerja-pada-pekerja-konveksi-bagi.pdf>.
- Azwar, Syaifuddin.2017. *Metode Penelitian Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- De Stefano, T.J., Henry, C., Megan G., and Thomas P. (2006). The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals. *Journal of Rural Community Psycology*.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Grandjean, E.2007. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher.
- Green, S,B. 2002, A Coeficient Alpha For Test -Retest Data, *Psychological Methods*, Vol. 8, No.1, 88-101.
- Hadi, Sutrisno.2002. *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset, 2002
- Hotmatua, R. 2006. Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola

- Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ilham, Bisri, 2008. *Sistem Hukum Indonesia*. Grafito Persada, Jakarta.
- Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Isnanto. 2009. *Buku Ajar Etika Profesi*, Universtas Diponegoro, hal.3.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Moenir, A.S, (2003) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, 1<sup>th</sup> PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2004, *“Penelitian Terapan”*, Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Putri, Rizky, 2008. *Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Kerja*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Rosyid Al, Harun, 2006. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sarwolo. 2001. *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Schuler, R. S. dan Jackson, S. E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21*. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sukanto, dkk. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Suma'mur .P.K. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Gunung Agung, Jakarta : 2006.
- Supranto. 2008. *Model Penelitian Pendidikan*. Bantung: Alfabeta.
- Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Wignjosoebroto, Sritomo.; "Ergonomi : Studi Gerak dan Waktu, Edisi Pertama" , Guna Widya, Surabaya, 2003



## LAMPIRAN A ALAT UKUR PENELITIAN

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

### Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.  
 S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.  
 TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.  
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contohnya adadi bawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa ngantuk apabila ditugaskan dibagian informasi				

**SS                      S                      TS                      STS**

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa ngantuk apabila ditugaskan dibagian informasi	SS	S	TS	STS
2.	Jadwal piket tidak membuat saya menjadi lemas	SS	S	TS	STS
3.	Saat cepat merasa lelah	SS	S	TS	STS
4.	Rasa ngantuk saya hilang ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
5.	Pekerjaan yang banyak membuat saya lelah → Ketika pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena saya lelah bekerja	SS	S	TS	STS
6.	Tugas-tugas membuat saya menjadi lebih bersemangat	SS	S	TS	STS
7.	Saya sering pusing ketika saya berada di tempat kerja	SS	S	TS	STS
8.	Bekerja dibagian informasi membuat aktivitas saya semakin banyak sehingga saya tidak mengantuk	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak bisa mengatasi rasa ngantuk saya ketika saya melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya pusing	SS	S	TS	STS
11.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya menjadi pusing	SS	S	TS	STS
12.	Pekerjaan diluar bagian akan tetap saya pahami	SS	S	TS	STS
13.	Apabila ada alat kerja yang terbaru, saya tidak menegerti menggunakannya	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa segar apabila sedang bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Saya sering lupa jadwal dinas	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan belajar menggunakan aplikasi terbaru dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Ketika diberikan pekerjaan selain pekerjaan saya akan mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
18.	Memlayani dan memberikan informasi kepada masyarakat adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak mampu mengingat jadwal pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
20.	Setiap mengingat pekerjaan saya menjadi semangat	SS	S	TS	STS
21.	Saya bekerja tidak sesuai dengan aturan	SS	S	TS	STS
22.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mentaati	SS	S	TS	STS

	aturan				
23.	Menurut saya menjadi pelayanan masyarakat adalah suatu hal yang berat untuk saya kerjakan	SS	S	TS	STS
24.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal	SS	S	TS	STS
25.	Saya tidak mengindahkan peraturan-peraturan baru	SS	S	TS	STS
26.	Saya optimis dengan tugas yang saya berikan	SS	S	TS	STS
27.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering kurang berhati-hati	SS	S	TS	STS
28.	Saya selalu waspada apabila ada pemalsuan data	SS	S	TS	STS
29.	Saya menjadi pesimis semenjak saya di pindah tugaskan	SS	S	TS	STS
30.	Dalam bertugas saya selalu siaga	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa tidak disegani masyarakat	SS	S	TS	STS
32.	Segala sesuatu yang saya kerjakan memiliki manfaat buat saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat	SS	S	TS	STS
34.	Saya tetap produktif bekerja dimanapun	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak yakin dengan performa saya dilapangan	SS	S	TS	STS
36.	Saya percaya diri dalam bertugas	SS	S	TS	STS
37.	Apabila ada jadwal diluar jam kerja saya tidak pernah hadir	SS	S	TS	STS
38.	Saya merasa masyarakat menghargai saya	SS	S	TS	STS
39.	Saya akan datang terlambat ketika ada jadwal rapat	SS	S	TS	STS
40.	Setiap hari saya masuk ke kantor	SS	S	TS	STS
41.	Saya sering absen setiap minggu	SS	S	TS	STS
42.	Saya hadir setiap hari	SS	S	TS	STS
43.	Saya lebih mengutamakan kepentingan keluarga dari pada kantor	SS	S	TS	STS
44.	Saya absen apabila ada keperluan mendadak	SS	S	TS	STS
45.	Dalam sebulan saya absen lebih dari 3 kali	SS	S	TS	STS
46.	Apabila di rumah saya tidak memikirkan pekerjaan kantor	SS	S	TS	STS
47.	Masalah kantor membuat saya marah-marrah kepada keluarga	SS	S	TS	STS
48.	Sebanyak apapun pekerjaan tetap saya selesaikan	SS	S	TS	STS
49.	Saya merasa semua pekerjaan saya menjadi berat	SS	S	TS	STS
50.	Saya tetap tenang menghadapi segalanya	SS	S	TS	STS

51.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
52.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan giat	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menggunakan waktu istirahat untuk terus menyalurkan ide-ide kreatif	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak senang apabila atasan memerintah saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya akan menunjukkan identitas saya sebelum melayani masyarakat	SS	S	TS	STS
4.	Setiap jam istirahat saya keluar dari tempat kerja	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering menyampaikan keluhan kesah dengan atasan	SS	S	TS	STS
6.	Saya masuk kerja tidak sesuai jam yang ditentukan	SS	S	TS	STS
7.	Saya mematuhi peraturan masuk sesuai jam kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak bersedia mengabdikan untuk Negara	SS	S	TS	STS
9.	Setiap ada permasalahan saya selalu berusaha mencari jalan keluar	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak peduli dengan antrian yang macet	SS	S	TS	STS
11.	Pimpinan akan mengevaluasi setiap bagian dalam perusahaan ini	SS	S	TS	STS
12.	Saat bekerja saya tidak memakai atribut lengkap	SS	S	TS	STS
13.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan yang belum pernah saya kenal	SS	S	TS	STS
14.	Saya tetap melayani meskipun nasabah yang datang tidak memiliki kelengkapan data	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan memanfaatkan jam kosong untuk menyelesaikan pekerjaan agar mampu mencapai target	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak mampu bekerja sama dengan teman yang baru	SS	S	TS	STS
17.	Saya bekerja dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
18.	Pimpinan saya tidak bisa dijadikan panutan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan memperhatikan kelengkapan identitas nasabah	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak menunjukkan identitas saya saat bekerja	SS	S	TS	STS
21.	Saya bersedia mengabdikan seumur hidup saya menjadi pegawai disini	SS	S	TS	STS
22.	Antrian tetap banyak karena masyarakat tidak memenuhi aturan	SS	S	TS	STS
23.	Apabila teman ingin bertukaran jadwal jaga, saya bersedia menggantikan	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak suka berbagi keluhan kesah dengan atasan	SS	S	TS	STS
25.	Saya berusaha mengatasi antrian pelanggan yang	SS	S	TS	STS

	sangat banyak				
26.	Pimpinan saya cuek terhadap karyawan	SS	S	TS	STS
27.	Apabila ada masalah dilapangan yang sulit diselesaikan saya akan melaporkan kepada atasan	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan meninggalkan kantor ketika ada jam kosong	SS	S	TS	STS
29.	Saya memathi peraturan untuk memakai atribut lengkap saat bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Apabila ada kendala di data pelanggan saya akan melanjutkan dengan nasabah lain	SS	S	TS	STS
31.	Pimpinan merupakan panutan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Saya memendam segala masalah yang say ajumpai dilapangan	SS	S	TS	STS
33.	Saya berani menegur siapapun yang melanggar aturan	SS	S	TS	STS
34.	Saya memilih milih dalam melayani orang	SS	S	TS	STS
35.	Saya bekerja untuk Negara	SS	S	TS	STS
36.	Pimpinan tidak pernah turun langsung untuk melatih pegawai baru	SS	S	TS	STS
37.	Saya yakin antrian akan tetap berjalan apabila seluruh pegawai sigap	SS	S	TS	STS
38.	Saya tidak suka bertukar jadwal piket dengan teman	SS	S	TS	STS
39.	Saya mematuhi perintah atasan	SS	S	TS	STS
40.	Saya bekerja untuk kehidupan saya	SS	S	TS	STS

## LAMPIRAN B UJI VALIDITAS RELIABILITAS

### Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja Non Fisik

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	40

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LKNF1	3,04	,829	75
LKNF2	3,29	,693	75
LKNF3	3,20	,735	75
LKNF4	3,25	,639	75
LKNF5	3,25	,639	75
LKNF6	3,32	,774	75
LKNF7	3,11	,764	75
LKNF8	3,31	,677	75
LKNF9	3,33	,741	75
LKNF10	3,23	,709	75
LKNF11	3,33	,664	75
LKNF12	3,36	,710	75
LKNF13	3,08	,818	75
LKNF14	3,29	,693	75
LKNF15	3,29	,564	75
LKNF16	3,24	,633	75
LKNF17	2,79	,576	75
LKNF18	2,96	,603	75
LKNF19	3,01	,533	75
LKNF20	3,07	,723	75

LKNF21	2,92	,539	75
LKNF22	3,05	,613	75
LKNF23	3,24	,654	75
LKNF24	3,27	,664	75
LKNF25	3,39	,613	75
LKNF26	3,40	,637	75
LKNF27	3,17	,742	75
LKNF28	3,36	,584	75
LKNF29	2,77	,606	75
LKNF30	3,37	,712	75
LKNF31	3,16	,679	75
LKNF32	2,81	,608	75
LKNF33	3,15	,692	75
LKNF34	3,01	,507	75
LKNF35	3,05	,733	75
LKNF36	3,33	,600	75
LKNF37	3,23	,689	75
LKNF38	3,29	,588	75
LKNF39	3,24	,654	75
LKNF40	3,25	,680	75

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LKNF1	124,20	352,946	,726	,977
LKNF2	123,95	355,159	,789	,976
LKNF3	124,04	352,120	,855	,976
LKNF4	123,99	356,932	,783	,976
LKNF5	123,99	355,581	,841	,976
LKNF6	123,92	349,399	,907	,976
LKNF7	124,13	351,225	,854	,976
LKNF8	123,93	356,306	,762	,976
LKNF9	123,91	352,140	,846	,976
LKNF10	124,01	352,419	,877	,976
LKNF11	123,91	354,464	,853	,976
LKNF12	123,88	354,296	,802	,976
LKNF13	124,16	353,244	,726	,977
LKNF14	123,95	352,889	,878	,976
LKNF15	123,95	360,565	,717	,977
LKNF16	124,00	356,730	,799	,976
LKNF17	124,45	366,873	,409	,977
LKNF18	124,28	361,529	,626	,977
LKNF19	124,23	365,772	,500	,977
<b>LKNF20</b>	<b>124,17</b>	<b>364,740</b>	<b>,198</b>	<b>,978</b>
LKNF21	124,32	365,437	,510	,977

LKNF22	124,19	363,667	,522	,977
LKNF23	124,00	356,189	,794	,976
LKNF24	123,97	355,756	,800	,976
LKNF25	123,85	358,965	,728	,977
LKNF26	123,84	357,623	,756	,976
LKNF27	124,07	361,144	,516	,977
LKNF28	123,88	358,377	,792	,976
LKNF29	124,47	365,414	,452	,977
LKNF30	123,87	353,712	,822	,976
LKNF31	124,08	356,048	,770	,976
<b>LKNF32</b>	<b>124,43</b>	<b>366,329</b>	<b>,210</b>	<b>,978</b>
LKNF33	124,09	354,815	,804	,976
LKNF34	124,23	366,043	,513	,977
LKNF35	124,19	363,803	,425	,978
LKNF36	123,91	358,734	,754	,976
LKNF37	124,01	354,527	,818	,976
LKNF38	123,95	360,835	,675	,977
LKNF39	124,00	356,973	,762	,976
LKNF40	123,99	355,148	,805	,976

mean hipotetik :  $(38 \times 1) + (38 \times 4) : 2 = 95$

### Reliability

Scale: Skala Kelelahan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	52

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2,03	,788	75
KK2	2,03	,753	75
KK3	1,91	,701	75
KK4	1,67	,827	75

KK5	2,00	,753	75
KK6	1,93	,704	75
KK7	1,63	,802	75
KK8	1,51	,760	75
KK9	1,91	,918	75
KK10	2,03	,788	75
KK11	2,03	,753	75
KK12	1,91	,701	75
KK13	1,67	,827	75
KK14	2,00	,753	75
KK15	1,43	,498	75
KK16	2,03	,788	75
KK17	2,04	,743	75
KK18	1,87	,723	75
KK19	1,65	,846	75
KK20	1,91	,701	75
KK21	1,43	,498	75
KK22	2,05	,751	75
KK23	1,91	,701	75
KK24	1,43	,498	75
KK25	2,05	,751	75
KK26	1,43	,498	75
KK27	2,03	,788	75
KK28	2,04	,743	75
KK29	1,87	,723	75
KK30	1,65	,846	75
KK31	1,56	,758	75
KK32	1,89	,924	75
KK33	1,53	,600	75
KK34	1,79	,643	75
KK35	2,00	,637	75
KK36	2,03	,735	75
KK37	1,91	,701	75
KK38	1,43	,498	75
KK39	2,05	,751	75
KK40	1,91	,918	75
KK41	1,95	,715	75
KK42	2,00	,753	75
KK43	1,93	,704	75
KK44	1,63	,802	75
KK45	1,51	,760	75
KK46	1,91	,918	75
KK47	2,03	,788	75
KK48	2,03	,753	75
KK49	1,91	,701	75
KK50	1,55	,810	75
KK51	1,95	,943	75

KK52	1,80	,697	75
------	------	------	----

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	93,27	279,604	,253	,917
KK2	93,27	275,604	,535	,915
KK3	93,39	275,889	,565	,915
KK4	93,63	274,588	,520	,915
KK5	93,29	273,967	,201	,914
KK6	93,36	274,396	,628	,914
KK7	93,67	274,955	,224	,915
KK8	93,79	279,819	,359	,916
KK9	93,39	278,159	,344	,917
KK10	93,27	279,604	,253	,917
KK11	93,27	275,604	,235	,915
KK12	93,39	275,889	,565	,915
KK13	93,63	274,588	,520	,915
KK14	93,29	273,967	,201	,914
KK15	93,87	284,387	,392	,917
KK16	93,27	279,604	,353	,917
KK17	93,25	276,489	,505	,915
KK18	93,43	284,032	,204	,918
KK19	93,64	275,342	,480	,915
KK20	93,39	275,889	,565	,915
KK21	93,87	284,387	,392	,917
KK22	93,24	275,834	,526	,915
KK23	93,39	275,889	,565	,915
KK24	93,87	284,387	,292	,917
KK25	93,24	275,834	,526	,915
KK26	93,87	284,387	,392	,917
KK27	93,27	279,604	,353	,917
KK28	93,25	276,489	,505	,915
KK29	93,43	284,032	,204	,918
KK30	93,64	275,342	,480	,915
KK31	93,73	280,955	,315	,917
KK32	93,40	277,270	,371	,917
KK33	93,76	286,455	,334	,918
KK34	93,51	283,443	,362	,917
KK35	93,29	287,048	,096	,918
KK36	93,27	277,117	,486	,915
KK37	93,39	275,889	,565	,915
KK38	93,87	284,387	,392	,917
KK39	93,24	275,834	,526	,915
KK40	93,39	278,159	,244	,917

KK41	93,35	276,905	,510	,915
KK42	93,29	273,967	,601	,914
KK43	93,36	274,396	,628	,914
KK44	93,67	274,955	,524	,915
KK45	93,79	279,819	,259	,916
KK46	93,39	278,159	,344	,917
KK47	93,27	279,604	,353	,917
KK48	93,27	275,604	,535	,915
KK49	93,39	275,889	,565	,915
KK50	93,75	288,678	,007	,920
KK51	93,35	288,905	-,008	,921
KK52	93,49	293,713	-,195	,921

mean hipotetik :  $(37 \times 1) + (37 \times 4) : 2 = 92,5$



### LAMPIRAN C UJI NORMALITAS DAN LINIER

#### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan KerjaNonFisik	KelelahanKerja
N		75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88,24	100,61
	Std. Deviation	7,397	7,864
	Absolute	,131	,087
Most Extreme Differences	Positive	,086	,087
	Negative	-,131	-,071
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,132	,754
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154	,620

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

#### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KelelahanKerja * LingkunganKerjaNonFisik	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

#### Report

#### KelelahanKerja

LingkunganKerjaNonFisik	Mean	N	Std. Deviation
81	89,00	1	.
82	95,50	2	9,092
83	101,00	1	.
84	123,00	1	.
92	94,00	1	.
99	87,50	4	3,756
115	81,00	2	7,071

116	98,50	2	6,163
117	84,00	7	9,967
119	88,00	2	9,899
120	85,30	10	3,961
124	96,50	2	9,192
129	99,50	2	7,577
130	96,50	2	3,707
131	90,50	2	6,364
135	97,00	4	6,062
137	90,00	2	7,071
138	98,00	2	7,414
139	84,00	4	9,129
142	81,00	4	7,150
143	99,17	6	2,891
144	110,00	2	9,899
146	99,50	2	3,335
152	106,50	4	3,964
158	102,50	2	7,678
160	103,50	2	2,121
Total	100,61	75	7,864

### LAMPIRAN D UJI HIPOTESIS

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KelelahanKerja * LingkunganKerja NonFisik	Between Groups	(Combined)	7704,353	25	308,174	1,383	,164
		Linearity	821,355	1	821,355	7,686	,001
		Deviation from Linearity	6882,998	24	286,792	1,287	,223
	Within Groups	10919,433	49	222,846			
Total			18623,787	74			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KelelahanKerja * LingkunganKerjaNonFisik	-,328	,107	,643	,414

## Correlations

## Correlations

		LingkunganKerja NonFisik	KelelahanKerja
LingkunganKerjaNo nFisik	Pearson Correlation	1	-,328
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	75	75
KelelahanKerja	Pearson Correlation	-,328	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	75	75

**LAMPIRAN E**  
**SURAT PENELITIAN**



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seilabudi Nomor 70 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanama@uma.ac.id

---

Nomor : 85/FPSI/01.10/XI/2020 Medan, 6 November 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

**Yth. Kepala KPP Pratama Medan Timur**  
 c.q. Sub Bagian Umum  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : M Amir Rahim Siregar  
 NPM : 168600047  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Jalan Sukamulia No.17A, Gedung Kanwil DJP Sumut I Lantai IV, Kel.Aur, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20151 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Kantor yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Laila, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**  
**DIREKTORAT JENDERAL PAJAK**  
**KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SUMATERA UTARA**  
**I**  
**KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR**  
GEDUNG KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA I LANTAI I & IV, JALAN SUKAMULIA NOMOR 17A, MEDAN 20151  
 TELEPON (061) 4513284; FAKSIMILE (061) 4570165; LAMAN www.pajak.go.id  
 LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1500200;  
 SUREL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

---

**SURAT KETERANGAN**  
**NOMOR KET-149/WPJ.01/KP.05/2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

N a m a	: Vivi Rosvika
NIP	: 19690121 199503 2 001
Jabatan	: Kepala KPP Pratama Medan Timur

dengan ini menerangkan bahwa

N a m a	: M Amri Rahim Siregar
NIM	: 168600047
Perguruan Tinggi	: Universitas Medan Area
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai KPP Pratama Medan Timur

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 20 November 2020 s.d. 25 November 2020 di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur (sesuai dengan surat ijin Riset dari Kepala Kanwil DJP Sumatera Utara I nomor S-323/RISET/WPJ.01/2020 tanggal 24 November 2020).

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 November 2020  
 Kepala Kantor



Ditandatangani secara elektronik  
 Vivi Rosvika



: KP.05/KP.0501/2020