

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

**SYAMSUL PURBA
16.860.0263**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN KOTA
MEDAN

NAMA MAHASISWA : SYAMSUL PURBA

NO. STAMBUK : 16.860.0263

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



Tanggal Sidang

11 Juli 2022

ii

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

11 Juli 2022



DEWAN PENGUJI

1. **Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
2. **Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
3. **Azhar Aziz, S.Psi, MA**
4. **Khairuddin, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN

Three handwritten signatures in yellow ink are shown, each with a horizontal line underneath it, indicating the signatures of the members of the exam board.

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.



**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 : Syamsul Purba
NPM : 16.860.0263
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 Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian, 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

Yang menyatakan


(Syamsul Purba)

Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian

Syamsul Purba

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 54 Pegawai Dinas Perindustrian. Menggunakan teknik sampling total sampling. Lingkungan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori (Analisa, 2018) yaitu: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Kelelahan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :Kelelahan Emosional, Sikap Depersonalisasi, Perasaan Tidak Mampu. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negative antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja dimana $r_{xy} = -0,540$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,291$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 29,1%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong baik dan kelelahan kerja yang diterima tergolong rendah.

Keywords: *Work Environment, Work Fatigue, Employees*

Work Environment Relationships Affect Work Fatigue on Industrial Service

Employees

Syamsul Purba

Abstract

This study aims to determine the relationship between the work environment and work fatigue on employees of the Department of Industry. This study uses quantitative research methods with correlational analysis. The population in this study were 54 employees of the Department of Industry. Using a total sampling technique of sampling. The work environment is measured using a scale based on theory (Analysis, 2018), namely: work structure, responsibility, attention and support from leaders, collaboration between groups, and smooth communication.

*Work fatigue is measured using a scale that is based on aspects of work fatigue according to Schuler and Jackson (2001) as follows: Emotional Fatigue, Depersonalization Attitude, Feelings of Inadequacy. Based on the results of the analysis using the *r* Product Moment correlation analysis method, it is known that there is a negative relationship between the work environment and work fatigue where $r_{xy} = -0.540$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable *X* and the dependent variable *Y* is $r^2 = 0.291$. This shows that non-physical work environment contributes to work fatigue by 29.1%. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the accepted work environment is classified as good and the work fatigue received is low.*

MOTTO

Teruslah bersyukur. Jangan membenci keadaan. Karena malam pun tak pernah membenci takdirnya menjadi gelap. Cintailah hidup. Karena Allah tengah menyiapkan yang terbaik dihidupmu.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang memberi kekuatan, fikiran, serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan baginda Rasullullah Muhammad SAW. Ku persembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaniraahim

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Azhar Aziz S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
7. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua saya dalam struktur penguji yang telah memberikan masukan dan saran.
8. Ibu Meri Hafni S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris saya dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran.
9. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

x

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/22

10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Teori Tabungan	6
2.2. Teori Syariah.....	6
2.2.1. Pembiayaan Prinsip Murabahah	7
2.2.2. Pembiayaan Prinsip Mudharabah.....	7
2.2.3. Pembiayaan Prinsip Musyarakah	8
2.3. Teori Pemahaman.....	8
2.4. Minat Menabung	9
2.4.1. Pengertian Minat Menabung	9
2.5. Produk Tabungan Syariah	10
2.5.1. Pengertian Produk Tabungan Syariah.....	10
2.5.2. Tabungan Prinsip Wadiah	10
2.5.3. Karakteristik Prinsip Wadiah	11
2.5.4. Tabungan Prinsip Mudharabah	12
2.5.5. Karakteristik Prinsip Mudharabah	12
2.6. Produk Tabungan Bank Syariah Indonesia	13
2.7. Informasi Akuntansi	15
2.7.1. Karakteristik Informasi Akuntansi.....	15
2.7.2. Jenis-Jenis Informasi Akuntansi	17
2.7.3. Peran Penyampaian Informasi Akuntansi	18
2.7.4. Indikator Peran Penyampaian Informasi Akuntansi	19
2.8. Penelitian Terdahulu	19

2.9. Kerangka Konseptual	21
2.10. Pengembangan Hipotesis	22
2.10.1. Pengaruh Pemahaman Masyarakat atas Peran Penyampaian Informasi Akuntansi terhadap Minat Menabung Masyarakat	22
2.10.2. Pengaruh Pemahaman Masyarakat atas Produk Tabungan Syariah terhadap Minat Menabung Masyarakat	23
2.10.3. Pengaruh Pemahaman Masyarakat atas Peran Penyampaian Informasi Akuntansi dan Produk Tabungan Syariah secara simultan terhadap Minat Menabung Masyarakat	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian.....	26
3.1.2. Tempat Penelitian.....	26
3.1.3. Waktu Penelitian	26
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi	27
3.2.2. Sampel.....	27
3.3. Defenisi Operasional Variabel	28
3.3.1. Pemahaman Masyarakat atas Peran Penyampaian Informasi Akuntansi (X1)	28
3.3.2. Pemahaman Masyarakat atas Produk Tabungan Syariah (X2).....	29
3.3.3. Minat Menabung Masyarakat (Y).....	29
3.4. Jenis dan Sumber Data	29
3.4.1. Jenis Data	29
3.4.2. Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian	30
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3. Metode Regresi Linear Berganda.....	33
3.6.4. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Umum PT Bank Syariah Indonesia (BSI)	36
4.1.1. Sejarah Singkat PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KC Kampung Baru.....	36

4.1.2. Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KC Kampung Baru.....	37
4.1.3. Struktur Organisasi PT Bank Syariah Indonesia Medan KC Kampung Baru.....	37
4.2. Karakteristik Responden	38
4.2.1. Jenis Kelamin Responden	38
4.2.2. Usia Responden.....	39
4.2.3. Pekerjaan Responden.....	40
4.2.4. Pendidikan Terakhir Responden.....	41
4.3. Deskripsi Data Penelitian.....	41
4.3.1. Pemahaman Masyarakat atas Peran Penyampaian Informasi Akuntansi (X1)	42
4.3.2. Pemahaman Masyarakat atas Produk Tabungan Syariah (X2).....	44
4.3.3. Minat Menabung (Y)	48
4.4. Uji Instrumen Penelitian	49
4.4.1. Uji Validitas	49
4.4.2. Uji Reliabilitas	51
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.5.1. Uji Normalitas.....	52
4.5.2. Uji Multikolinieritas.....	54
4.5.3. Uji Heterokedasitas.....	55
4.6. Uji Regresi Linear Berganda.....	56
4.7. Uji Hipotesis	57
4.7.1. Uji t (Parsial).....	57
4.7.2. Uji F (simultan).....	59
4.7.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.8. Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 : Skala Likert	30
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 : Usia Responden	39
Tabel 4.3 : Pekerjaan Responden	40
Tabel 4.4 : Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.5 : Hasil Kuesioner Regresi	42
Tabel 4.6 : Hasil Kuesioner Regresi	44
Tabel 4.7 : Hasil Kuesioner Regresi	48
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen	50
Tabel 4.9 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	51
Tabel 4.10 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	51
Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	52
Tabel 4.12 : Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.13 : Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.14 : Uji Parsial	57
Tabel 4.15 : Uji Simultan	60
Tabel 4.16 : Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2 : Histogram Normal Curve	52
Gambar 4.3 : Normal Probability Plot	53
Gambar 4.4 : Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot.....	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu kekuatan ataupun pondasi dalam mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas tentu saja akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang dimiliki. Agar pegawai mampu bekerja dengan maksimal tentu haruslah didukung dari penghargaan yang mampu diberikan oleh organisasi tempat pegawai bekerja. Penghargaan tentunya dapat memberi semangat kepada pegawai.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai sering menghadapi hambatan salah satunya bisa menyebabkan kelelahan dalam bekerja. Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Setiap jenis pekerjaan bagaimanapun bentuknya baik formal dan informal akan memicu terjadinya kelelahan dalam bekerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh.

Pada saat bekerja kondisi fisik individu akan mengalami penurunan, sehingga pekerjaan juga dapat terganggu. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastasi, 2003). Secara umum seseorang yang mengalami kelelahan kerja akan terlihat tanda-tanda seperti adanya perasaan berat di bagian kepala sehingga menjadi lelah pada seluruh anggota tubuh, selain itu juga ditandai

dengan kaki yang terasa berat, mudah menguap, pikiran tidak menentu, tidak seimbang dalam berdiri dan ada keinginan untuk berbaring, susah berfikir, mudah lelah bicara, suka gugup, tidak dapat berkonsentrasi, 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, 2016).

Adapun kelelahan kerja yang terlihat pada saat obeservasi seperti: pada saat bekerja terlihat lesu sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak diselesaikan dengan sigap dan tepat waktu, ada yang mengantuk dan pusing hal ini terlihat pada jam operasional kerja yaitu jam 10.00 Wib dan jam 15.00 Wib. Selanjutnya kurang mampu berkonsentrasi hal ini terlihat ketika ada beberapa pekerjaan mengalami kesalahan misalnya dalam pengetikan ataupun pengecekan laporan-laporan yang dibuat setiap harinya. Beragam tanda-tanda kelelahan pada pegawai membuat menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai cenderung mengabaikan beberapa pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung duduk santai, main telepon genggam, saling ngobrol, dan keluar kantor pada saat jam kerja. Hal ini diakui pegawai karena mereka merasa lelah, dan jenuh terhadap pekerjaan dan aktivitas di lingkungan kerja yang monoton dan kurang kondusif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan adalah lingkungan kerja, Menurut Siswanto (dalam Ambar, 2006) Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan

pekerja, Status kesehatan, dan Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan) dapat menyebabkan kelelahan kerja.

Pada lingkungan kerja, seringkali dijumpai tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak menunjukkan ciri-ciri yang sesuai dengan tuntutan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut.

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.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak negatif yang salah satunya adalah kelelahan. faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi). Lingkungan kerja yang mempengaruhi kelelahan dalam penelitian ini dilihat dari kondisi lingkungan dan waktu bekerja. Para pekerja melakukan aktivitas dalam penelitian ini adalah berotasi, 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.

Adanya lingkungan kerja yang kurang memadai menurut perawat dapat menimbulkan kelelahan kerja, dan mempengaruhi hasil kerja para perawat. Selain observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perindustrian berikut adalah kutipan wawancara:

“Disini itu semua dikerjakan sama rata, pokoknya kalo udah masuk kerjaan sekalian banyak, terus siapnya harus bareng-bareng sekaligus, apalagi di akhir tahun, ngejar laporan akhir tahun, makin la capek,, terus mau istirahat pun tempat kerjanya sumpek dimana mana ” (wawancara interpersonal, Februari 2020).

Salah satu penyebab kelelahan kerja yang dialami Pegawai Dinas Perindustrian didasari dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti: kondisi kantor yang sumpek, Padet, dan Gersang membuat kelelahan semakin meningkat. Pada saat observasi karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja karena suasana lingkungan kerja yang kurang memadai dan membuat timbulnya kelelahan seperti: terlihat murung, sensitive, dan kurang memiliki interaksi yang baik antara personel 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. Di samping itu, pegawai juga akan mengalami kesulitan berpikir, sulit

berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja, dan kurang percaya diri. Pegawai tersebut akan mengalami depresi dan kehilangan inisiatif. Kelelahan ini disebut juga kelelahan klinis. Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Dinas Perindustrian.

B. Identifikasi Masalah

Pegawai merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang. Di samping itu, pegawai juga akan mengalami kesulitan berpikir, sulit berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja, dan kurang percaya diri. Pegawai tersebut akan mengalami depresi dan kehilangan inisiatif. Kelelahan ini disebut juga kelelahan klinis. Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap.

Pada saat observasi karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja karena suasana lingkungan kerja yang kurang memadai dan membuat timbulnya kelelahan seperti: terlihat murung, sensitive, dan kurang memiliki interaksi yang baik antara personel dengan rekan, masyarakat, ataupun orang lain yang berada

disekitarnya. Seseorang yang bekerja di lingkungan 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.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan 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.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada instansi agar mampu memberikan kebijakan agar kelelahan kerja bisa teratasi dan lingkungan kerja yang memadai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. 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). Selanjutnya Ambar (2006) Kelelahan kerja (*job bournout*) 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 gejala pada diri sendiri yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Green dan Suma'mur (2014) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu

a. Faktor internal

Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup.

b. Faktor eksternal

Yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan dan shift 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 misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja.
- 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 seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.

- d. Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja 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, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

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.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (2006) lima aspek kelelahan kerja adalah:

- 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.

5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

- a. Berdasarkan proses dalam otot Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum (AM Sugeng Budiono, 2003) :

- 1) Kelelahan Otot (Muscular Fatigue) Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Gejala Kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (AM Sugeng Budiono, 2003) Sampai saat ini masih berlaku dua teori tentang kelelahan otot yaitu teori kimia dan teori saraf pusat terjadinya kelelahan. Pada teori kimia secara umum menjelaskan bahwa terjadinya kelelahan adalah

akibat berkurangnya cadangan energi dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efisiensi otot. Sedangkan perubahan arus listrik pada otot dan saraf adalah penyebab sekunder. Sedangkan pada teori saraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses. Perubahan kimia yang terjadi mengakibatkan dihantarkannya rangsangan saraf melalui saraf sensoris ke otak yang disadari sebagai kelelahan otot. Rangsangan aferen ini menghambat pusat-pusat otak dalam mengendalikan gerakan sehingga frekuensi potensial kegiatan pada sel saraf menjadi berkurang. Berkurangnya frekuensi tersebut akan menurunkan kekuatan dan kecepatan kontraksi otot dan gerakan atas perintah kemauan menjadi lambat. Dengan demikian semakin lambat gerakan seseorang akan menunjukkan semakin lelah kondisi otot seseorang (Tarwaka, 2004).

- 2) Kelelahan Umum (General Fatigue) Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (AM Sugeng Budiono, 2003). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, sebab- sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

- b. Berdasarkan penyebab kelelahan Menurut Kalimo dibedakan atas kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) ditempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflikkonflikmental), monotoninya pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk (Ambar, 2006) Menurut Phoon disebabkan oleh kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis ditandai dengan menurunnya kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.(Ambar, 2006).
- c. Berdasarkan waktu terjadinya
- 1) Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.
 - 2) Kelelahan kronis, menurut Grandjean dan Kogi (2012) terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kelelahan bersumber dari fisik, otot dan kelelahan umum.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (2001)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada dua (2) jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini menurut Gilmer (dalam Isnanto, 2009) yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal-hal psikologis, iklim menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi.

Dari tiga teori di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena sangat banyak mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawai ataupun pekerja yang bekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan tersebut.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwolo (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Susunan kerja (*non physical working environment*)

c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

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

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

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 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.

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja 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 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, 1989). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto,2003).

Suma'mur (2004) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang

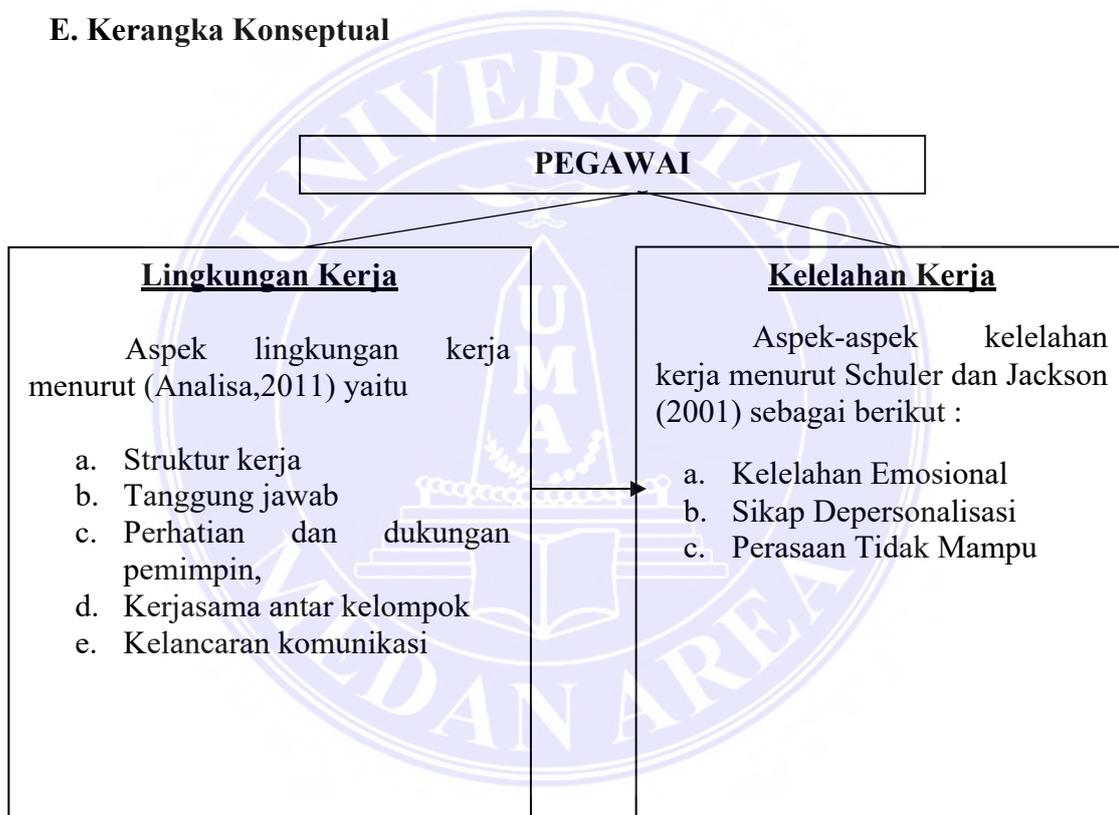
termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

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 diterima.

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 dengan Kelelahan kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja 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 dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

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.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 54 Pegawai Dinas Perindustrian.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) 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.

Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala model Guttman. Skala Guttman digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan Sugiyono (2013). Melalui Skala Guttman, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :

- a. Kelelahan Emosional
- b. Sikap Depersonalisasi
- c. Perasaan Tidak Mampu

Skala Lingkungan kerja disusun berdasarkan Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu :

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua skala diatas menggunakan skala gutmann dengan 2 Pilihan Jawaban, yakni Ya dan Tidak. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kata valid dalam bahasa indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 18.0*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran.

Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten.

Menurut Umar (2005) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, intrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan Nasution dan Usman (2006), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

F. 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 dengan satu variabel terikat.



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 antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja dimana $r_{xy} = 0,540$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,291$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 29,1%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong baik dan kelelahan kerja yang diterima tergolong rendah.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar karyawan diharapkan dapat mengidentifikasi masalah munculnya kelelahan kerja, dan komunikasikan dengan manajer untuk

mengurangi dan pantau jadwal kerja karyawan. Sehingga memiliki waktu istirahat dan mengembangkan kemampuan lain.

2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar pimpinan yang selalu membuat strategi kesehatan mental dan promosikan kepada karyawan. Dorong para karyawan untuk mengambil cuti ketika mental mereka tak stabil. Bekerjasama dengan biro psikologi untuk memberikan ruang kepada karyawan yang ingin mengekspresikan perasaan, pikiran, atau keluh kesahnya.

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

- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Prifitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- 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.
- Anastesi, A & Susana Urbina. 1993. *Psychological Testing*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Azwar, Syaifuddin.2017. Metode *Penelitian Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- 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*. Grafido Persada, Jakarta.
- Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Isnanto. 2009. Buku Ajar Etika Profesi, Universtas Diponegoro, hal.3.
- 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*, 1th PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2004, “*Penelitian Terapan*”, Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nurmianto, Eko. 2003. Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2001. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____, 2002. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- 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.
- Sarwoto. 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
- Supranto. 2008. Model Penelitian Pendidikan. Bantung: Alfabeta.

Suma'mur .P.K. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. PT. Gunung Agung, Jakarta : 2006.

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

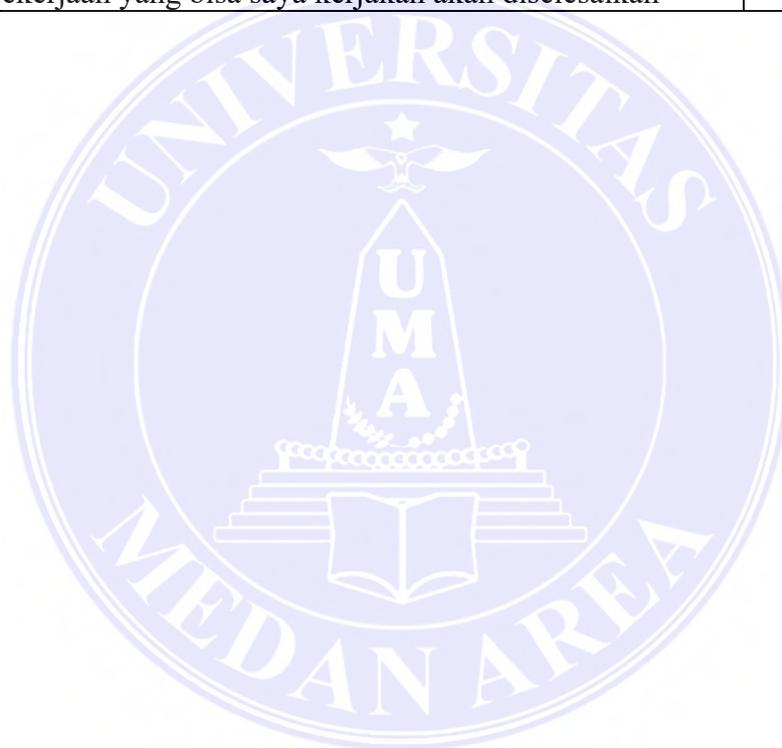




NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Sering merasa ngantuk apabila ditugaskan dibagian informasi	YA	TIDAK
2.	Jadwal piket tidak membuat saya menjadi lemas	YA	TIDAK
3.	Sering merasa pusing ketika berada di tempat kerja	YA	TIDAK
4.	Saya waspada apabila ada pemalsuan data	YA	TIDAK
5.	Saya merasa pekerjaan membuat saya merasa lelah	YA	TIDAK
6.	Pekerjaan diluar bagian akan tetap saya pahami	YA	TIDAK
7.	Tidak bisa mengatasi rasa ngantuk saat melaksanakan tugas	YA	TIDAK
8.	Sebanyak apapun pekerjaan tetap saya selesaikan	YA	TIDAK
9.	Saat pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena kelelahan	YA	TIDAK
10.	Segala sesuatu yang saya kerjakan memiliki manfaat	YA	TIDAK
11.	Pekerjaan yang diberikan membuat saya menjadi pusing	YA	TIDAK
12.	Tugas-tugas membuat saya menjadi lebih bersemangat	YA	TIDAK
13.	Ketika diberikan pekerjaan selain pekerjaan saya akan mengalami kesulitan	YA	TIDAK
14.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan giat	YA	TIDAK
15.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering kurang berhati-hati	YA	TIDAK
16.	Saya optimis dengan tugas yang saya berikan	YA	TIDAK
17.	Apabila ada alat kerja yang terbaru, saya tidak menegerti menggunakannya	YA	TIDAK
18.	Bekerja dibagian informasi membuat aktivitas saya semakin banyak sehingga saya tidak mengantuk	YA	TIDAK
19.	Saya tidak mampu mengingat jadwal pekerjaan saya	YA	TIDAK
20.	Saya merasa segar apabila sedang bekerja	YA	TIDAK
21.	Saya sering lupa jadwal dinas	YA	TIDAK
22.	Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya pusing	YA	TIDAK
23.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan	YA	TIDAK
24.	Saya akan belajar menggunakan aplikasi terbaru dalam pekerjaan	YA	TIDAK
25.	Saya tidak mengikuti peraturan-peraturan baru	YA	TIDAK
26.	Setiap mengingat pekerjaan saya menjadi semangat	YA	TIDAK
27.	Saya merasa semua pekerjaan saya menjadi berat	YA	TIDAK
28.	Dalam bertugas saya selalu siaga	YA	TIDAK
29.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat	YA	TIDAK
30.	Saya menghindari kesalahan dalam bekerja	YA	TIDAK
31.	Saya menjadi pesimis semenjak saya di pindah tugaskan	YA	TIDAK
32.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mentaati aturan	YA	TIDAK
33.	Saya sering melalukan kesalahan	YA	TIDAK
34.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal	YA	TIDAK
35.	Saya bekerja tidak sesuai dengan aturan	YA	TIDAK
36.	Rasa ngantuk saya hilang ketika sedang bekerja	YA	TIDAK

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Saya bekerja sesuai jobdesk	YA	TIDAK
2.	Saya lebih senang bekerja menggunakan pakaian bebas	YA	TIDAK
3.	Saya wajib menyelesaikan pekerjaan segera tegas dan sigap	YA	TIDAK
4.	Saya sering bersikap buruk kepada orang – orang di sekitar	YA	TIDAK
5.	Saya bekerja dengan atribut lengkap	YA	TIDAK
6.	Saya tidak suka apabila ada yang mengkoreksi kerjaan saya	YA	TIDAK
7.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsinya	YA	TIDAK
8.	Saya cuek dengan teman yang saya kenali saja	YA	TIDAK
9.	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dikantor	YA	TIDAK
10.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang tertentu	YA	TIDAK
11.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan menggunakan kemampuan	YA	TIDAK
12.	Saya mengikuti jam masuk kerja saja	YA	TIDAK
13.	Apabila dikoreksi tentang pekerjaan, saya akan menerimanya	YA	TIDAK
14.	Saya memilih bersantai saat pekerjaan telah selesai	YA	TIDAK
15.	Setiap pegawai diwajibkan mampu menjaga hubungan baik	YA	TIDAK
16.	Apabila pekerjaan saya selesai, saya akan bersantai-santai	YA	TIDAK
17.	Semua yang saya selesaikan, melalui banyak pertimbangan	YA	TIDAK
18.	Pekerjaan yang bukan bagian saya, tidak akan saya kerjakan	YA	TIDAK
19.	Saya hadir tepat waktu agar bisa dicontoh teman yang lain	YA	TIDAK
20.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak harus diselesaikan	YA	TIDAK
21.	Atasan selalu meminta dan memeriksa laporan saya	YA	TIDAK
22.	Semua pekerjaan yang sudah selesai, tidak pernah dikoreksi	YA	TIDAK
23.	Saya pernah diberikan penghargaan meskipun mampu menyelesaikan tugas dengan baik	YA	TIDAK
24.	Saya sulit mengambil keputusan dalam bekerja	YA	TIDAK
25.	Saya sangat senang ketika ditugaskan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok	YA	TIDAK
26.	Saya malas hadir tepat waktu	YA	TIDAK
27.	Saya akan mendapatkan kompensasi karena kemampuan saya	YA	TIDAK

28.	Saya selalu berfikir negatif terhadap rekan kerja.	YA	TIDAK
29.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	YA	TIDAK
30.	Meskipun saya bekerja dengan baik, penghargaan tidak diberikan apabila tidak mengikuti pelatihan	YA	TIDAK
31.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu rekan yang lain	YA	TIDAK
32.	Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, anggota tidak pernah diberikan penghargaan	YA	TIDAK
33.	Saya selalu bersikap ramah kepada orang – orang yang ada di sekeliling	YA	TIDAK
34.	Saat sedang menyusun laporan, atasan tidak pernah meminta laporan yang sudah saya susun.	YA	TIDAK
35.	Saya tidak pernah bersikap buruk kepada orang lain	YA	TIDAK
36.	Pekerjaan yang bisa saya kerjakan akan diselesaikan	YA	TIDAK



Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Umur :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

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 :

- YA : Bila merasa **Setuju** dengan pernyataan yang diajukan
 TIDAK : Bila merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Meskipun saya bekerja dengan baik, penghargaan tidak diberikan apabila tidak mengikuti pelatihan	√	

Ya Tidak

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang merasa Setuju dengan pernyataan yang diajukan.

Selamat Bekerja

Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	54	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	54	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	36

Item Statistics

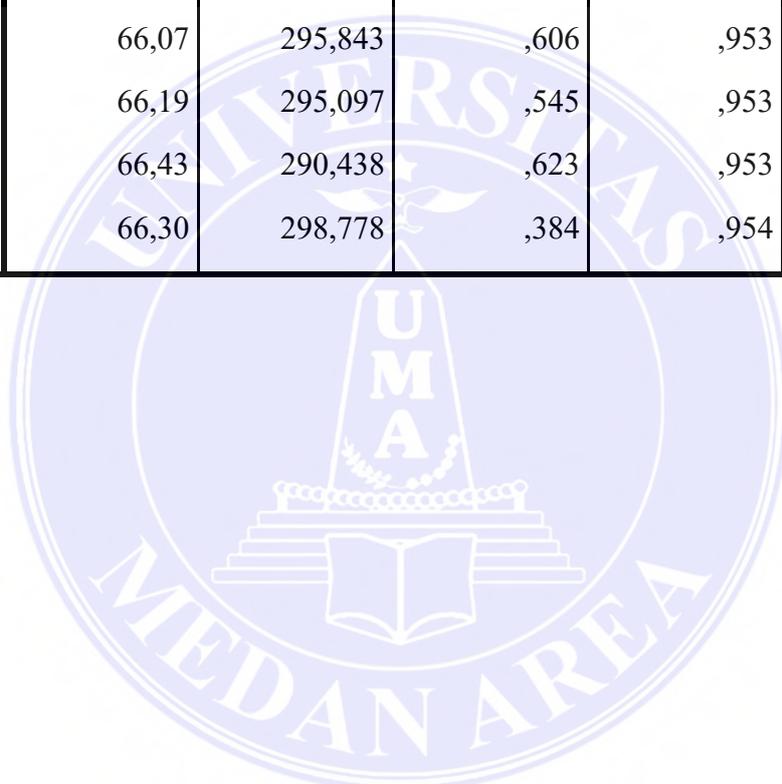
	Mean	Std. Deviation	N
LK1	1,81	,803	54
LK2	1,89	,839	54
LK3	1,87	,825	54
LK4	1,89	,769	54
LK5	2,00	,824	54
LK6	2,09	,734	54
LK7	1,87	,825	54
LK8	1,65	,756	54
LK9	1,93	,908	54

LK10	2,04	,800	54
LK11	1,91	,784	54
LK12	1,87	,802	54
LK13	2,00	,824	54
LK14	2,15	,763	54
LK15	1,78	,769	54
LK16	1,65	,731	54
LK17	1,93	,988	54
LK18	2,00	,801	54
LK19	2,00	,673	54
LK20	1,87	,702	54
LK21	1,85	,810	54
LK22	1,94	,834	54
LK23	1,80	,737	54
LK24	1,59	,765	54
LK25	1,81	,803	54
LK26	1,91	,784	54
LK27	1,96	,699	54
LK28	1,83	,795	54
LK29	1,93	,797	54
LK30	1,87	,754	54
LK31	1,74	,782	54
LK32	2,17	,771	54
LK33	2,06	,656	54
LK34	1,94	,763	54
LK35	1,70	,882	54
LK36	1,83	,795	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	66,31	290,559	,686	,952
LK2	66,24	290,111	,670	,952
LK3	66,26	286,913	,800	,951
LK4	66,24	294,111	,579	,953
LK5	66,13	297,926	,399	,954
LK6	66,04	294,829	,579	,953
LK7	66,26	289,101	,719	,952
LK8	66,48	292,820	,640	,952
LK9	66,20	291,750	,561	,953
LK10	66,09	291,671	,646	,952
LK11	66,22	289,459	,746	,952
LK12	66,26	294,762	,529	,953
LK13	66,13	296,945	,434	,954
LK14	65,98	294,962	,551	,953
LK15	66,35	291,855	,667	,952
LK16	66,48	293,726	,627	,953
LK17	66,20	291,977	,504	,954
LK18	66,13	293,926	,561	,953
LK19	66,13	294,681	,642	,953
LK20	66,26	296,913	,519	,953
LK21	66,28	298,733	,377	,954
LK22	66,19	291,776	,614	,953
LK23	66,33	292,943	,653	,952
LK24	66,54	293,574	,603	,953

LK25	66,31	292,107	,627	,953
LK26	66,22	291,459	,669	,952
LK27	66,17	292,783	,697	,952
LK28	66,30	293,911	,566	,953
LK29	66,20	293,637	,574	,953
LK30	66,26	290,875	,721	,952
LK31	66,39	294,808	,542	,953
LK32	65,96	295,470	,524	,953
LK33	66,07	295,843	,606	,953
LK34	66,19	295,097	,545	,953
LK35	66,43	290,438	,623	,953
LK36	66,30	298,778	,384	,954



Reliability

Scale: Skala Kelelahan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	54	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	54	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	36

Item Statistics

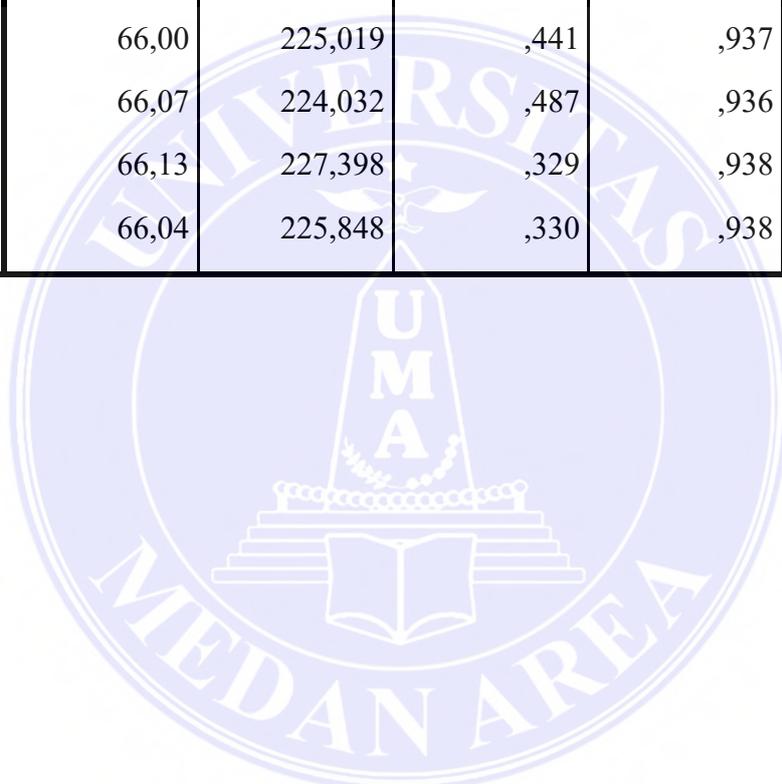
	Mean	Std. Deviation	N
LH1	1,81	,729	54
LH2	1,76	,725	54
LH3	1,72	,738	54
LH4	1,83	,795	54
LH5	1,87	,802	54
LH6	1,87	,754	54
LH7	1,91	,708	54
LH8	1,81	,729	54
LH9	1,89	,769	54
LH10	1,81	,702	54
LH11	1,81	,702	54
LH12	1,87	,754	54

LH13	1,91	,784	54
LH14	1,98	,739	54
LH15	1,87	,728	54
LH16	1,85	,711	54
LH17	1,83	,771	54
LH18	1,85	,737	54
LH19	1,89	,744	54
LH20	1,91	,734	54
LH21	1,94	,763	54
LH22	2,06	,712	54
LH23	1,94	,811	54
LH24	1,89	,744	54
LH25	1,93	,797	54
LH26	1,94	,834	54
LH27	1,87	,802	54
LH28	1,85	,787	54
LH29	2,00	,777	54
LH30	1,87	,825	54
LH31	1,98	,789	54
LH32	1,83	,746	54
LH33	2,02	,739	54
LH34	1,94	,738	54
LH35	1,89	,744	54
LH36	1,98	,879	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LH1	66,20	223,863	,502	,936
LH2	66,26	222,724	,559	,936
LH3	66,30	219,797	,686	,934
LH4	66,19	220,946	,582	,935
LH5	66,15	224,015	,445	,937
LH6	66,15	222,619	,540	,936
LH7	66,11	222,893	,565	,936
LH8	66,20	225,448	,428	,937
LH9	66,13	224,907	,427	,937
LH10	66,20	225,184	,458	,936
LH11	66,20	223,901	,521	,936
LH12	66,15	223,034	,522	,936
LH13	66,11	222,969	,502	,936
LH14	66,04	220,829	,635	,935
LH15	66,15	223,034	,541	,936
LH16	66,17	225,085	,457	,937
LH17	66,19	225,210	,412	,937
LH18	66,17	222,708	,549	,936
LH19	66,13	221,926	,580	,935
LH20	66,11	222,365	,568	,936
LH21	66,07	224,145	,465	,936
LH22	65,96	221,697	,620	,935
LH23	66,07	219,806	,619	,935
LH24	66,13	225,058	,436	,937

LH25	66,09	220,161	,615	,935
LH26	66,07	218,259	,665	,934
LH27	66,15	218,317	,691	,934
LH28	66,17	222,934	,502	,936
LH29	66,02	224,169	,454	,937
LH30	66,15	218,997	,641	,935
LH31	66,04	218,980	,674	,934
LH32	66,19	224,078	,479	,936
LH33	66,00	225,019	,441	,937
LH34	66,07	224,032	,487	,936
LH35	66,13	227,398	,329	,938
LH36	66,04	225,848	,330	,938



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kelelahan Kerja
N		54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,13	108,02
	Std. Deviation	11,606	14,341
	Absolute	,172	,126
Most Extreme Differences	Positive	,172	,126
	Negative	-,115	-,115
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,266	,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181	,354

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelelahan Kerja * Lingkungan Kerja	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%

Report

KelelahanKerja

LingkunganKerja	Mean	N	Std. Deviation
47	53,00	1	.
48	46,00	1	.
49	53,00	1	.
50	90,29	7	26,781
51	51,00	1	.
52	53,00	1	.
54	54,00	2	1,414
55	54,00	1	.
56	57,00	1	.
57	64,00	1	.
58	58,50	2	,707
60	68,00	2	11,314
61	60,00	1	.
62	66,00	1	.
64	68,67	3	6,429
65	67,00	1	.
66	72,67	3	13,317
69	72,33	3	9,713
70	68,00	1	.
71	56,00	1	.
72	70,17	6	7,055
73	73,00	1	.
75	64,00	2	15,556
76	56,00	1	.

82	79,00	1	.
92	69,00	1	.
95	63,00	1	.
104	77,00	1	.
106	63,00	1	.
107	60,00	1	.
108	60,00	1	.
109	79,00	1	.
110	63,00	1	.
Total	68,02	54	15,341

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
(Combined)	6922,220	32	216,319	16,818	,002		
KelelahanKerja * LingkunganKerja	Between Groups	Linearity	20,205	1	20,205	18,076	,000
	Deviation from Linearity	6902,015	31	222,646	15,842	,075	
	Within Groups	5550,762	21	264,322			
	Total	12472,981	53				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KelelahanKerja * LingkunganKerja	,540	291	,745	,555

Correlations

Correlations

		Lingkungan Kerja	KelelahanKerja
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	,540**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
KelelahanKerja	Pearson Correlation	,540**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1105/FPSI/01.10/X/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

8 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Perindustrian Kota Medan
di
Tempat

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

Nama : Syamsul Purba
NPM : 168600263
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perindustrian Kota Medan, Jl. Jenderal Besar A. H. Nasution No. 17 Pangkalan Masyhur Kecamatan Medan Johor, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan".

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Edi Alim, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERINDUSTRIAN

Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution No. 17 Telp. (0621) 7882092

MEDAN - 20143

Nomor : 700 / 655 / 500 / X / 2021
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Penelitian

Medan, 29 OCT 2021
Kepada Yth:
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area
di -
Medan

Sesuai dengan surat dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan nomor 070/4178/Balitbang/2021 tanggal 11 Oktober 2021 tentang Surat Rekomendasi Riset dengan ini Kepala Dinas Perindustrian Kota Medan menerangkan bahwa:

Nama : Syamsul Purba
NIM : 168600263
Prog. Studi : Ilmu Psikologi

benar telah melakukan penelitian di kantor Dinas Perindustrian Kota Medan, dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Dinas Perindustrian Kota Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN
KOTA MEDAN

