

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN
KERJA PADA PERSONEL POLSEK SUNGGAL**

SKRIPSI

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

OLEH:

RIDHO ALDYANSYAH TARIGAN

15.860.0359



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1

Document Accepted 23/12/21

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)23/12/21

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA
PERSONEL POLSEK SUNGGAL

NAMA MAHASISWA : RIDHO ALDYANSYAH TARIGAN

NO. STAMBUK : 15.860.0359

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

(Findy Sury, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

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

Tanggal Sidang

28 SEPTEMBER 2020

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

20 SEPTEMBER 2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

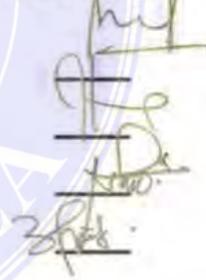
DEKAN

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

DEWAN PENGUJI

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Azhar Aziz S.Psi, MA
3. Istiana S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Findy Sury S.Psi, M.Psi, Psikolog

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, Agustus 2020



Ridho Aldyansyah Tarigan
15.860.0359

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 : Ridho Aldyansyah Tarigan
NPM : 15.860.0359
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 Dengan Kelelahan Kerja Pada Personel Polsek Sunggal**, 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, 28 September 2020
Yang menyatakan


(Ridho Aldyansyah Tarigan)

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERSONEL POLSEK SUNGGAL

RIDHO ALDYANSYAH TARIGAN

15.860.0359

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Personel Polsek Sunggal. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 123 personel. 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 yang mempengaruhi lingkungan kerja (Analisa,2011) yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerjasama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja dimana $r_{xy} = -0,496$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,246$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 24,6%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 122,5 dan nilai rata-rata empiric 109, 42 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 130 dan nilai rata-rata empiric 160, 13.

Kata kunci: Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja

**TRELATIONSHIP BETWEEN THE WORK ENVIRONMENT AND WORK
FATIGUE IN SUNGGAL POLICE PERSONNEL**

RIDHO ALDYANSYAH TARIGAN

15.860.0359

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the work environment and the influence of work fatigue on personnel at the Sunggal Police. The subjects in this study were 123 personnel. 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 aspects that affect the work environment (Analisa, 2011), namely: work structure, responsibility, attention, cooperation between groups, and fluency in communication. 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 $r_{xy} = -0.496$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the hypothesis proposed the better the work environment, the lower the level of work fatigue or vice versa, the bad work environment will increase the level of work fatigue. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.246$. This shows that the work environment contributes to work fatigue by 24.6%. Based on the results of the empiric and hypothetical average values, it can be concluded that the work environment received is low with a hypothetical average value of 122.5 and an average empiric value of 109, 42 and work fatigue received is high because the hypothetical average value 130 and the mean empiric value 160,13.

Keywords: *Work Fatigue, Work Environment*

Motto

Allah Tidak Membebani Seseorang Melaikan Sesuai Dengan Kesangupannya (Q.S.

Al-Baqarah:286)

Jangan Menjelaskan Dirimu Kepada Siapapun, Karna Yang Menyukaimu Tidak

Butuh Itu. Dan Yang Membencimu Tidak Percaya Itu (Ali Bin Abi Thalib)

Do The Best And Pray. God Will Take Care Of The Rest..



Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah Yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad Saw yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk mamak dan bapakku tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa

lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan mereka mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi,

Semoga Allah swt panjangkan umurnya dan senantiasa meridhoin perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mamak dan bapak, amin

allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada abang-abangku, saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat

serta do`anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai,

Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia

akhirat, amin allahuma amin.

KATA PENGHANTAR

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. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Risydah Fadilah,S.Psi,M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu Istiana S.psi,M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

7. Ibu Findy Suri M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat keliruan.
8. Ketua sidang Ibu Mustika, Dra M.Psi yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.
9. Bapak Azhar Aziz S.Psi,M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran – saran yang telah diberikan kepada peneliti.
10. Bapak dan Ibu Personel Polsek Medan Sunggal yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua saya , Bapak dan mamak saya yang selalu memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendo'akan saya agar dipermudahkan segala urusan saya, dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
12. Terimakasih teruntuk saudara-saudara saya, yang selama ini memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikan mereka.
13. Terimakasih untuk abang saya Arih Permadana Tarigan, Yofie Kurniawan Tarigan, dan Taufan Kelana Tarigan yang telah menemani perjalanan saya dalam proses ini serta menjadi manusia yang berguna agar kelak saya bisa lebih baik dari sebelumnya amin allahumma amin.

14. Terimakasih kepada teman saya Dimas aqil, Ichan eldara, Helfan bastanta dan Janri sinulinga yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. membantu saya menemani dalam suka dan duka, semoga Allah subhanahu wa ta'ala mempermudah segala urusan kalian.
15. Terimakasih kepada Mulia Fc, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga allah membalas kebaikan kalian.
16. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
17. Terimakasih kepada kakak saya yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
18. Terimakasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
19. Terimakasih teman – teman se Almamater Reguler B-2 stambuk 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar Bersama dan berjuang Bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.
20. Tak lupa pula terimakasih kepada satpam Universitas Medan Area yang selalu memaklumi saya dalam hal memarkirkan motor yang tidak pada tempatnya demi mengejar bimbingan, tetapi masih tetap bersikap baik dan ramah selama proses pengerjaan skripsi ini.
21. Terimakasih Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas segalanya.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.



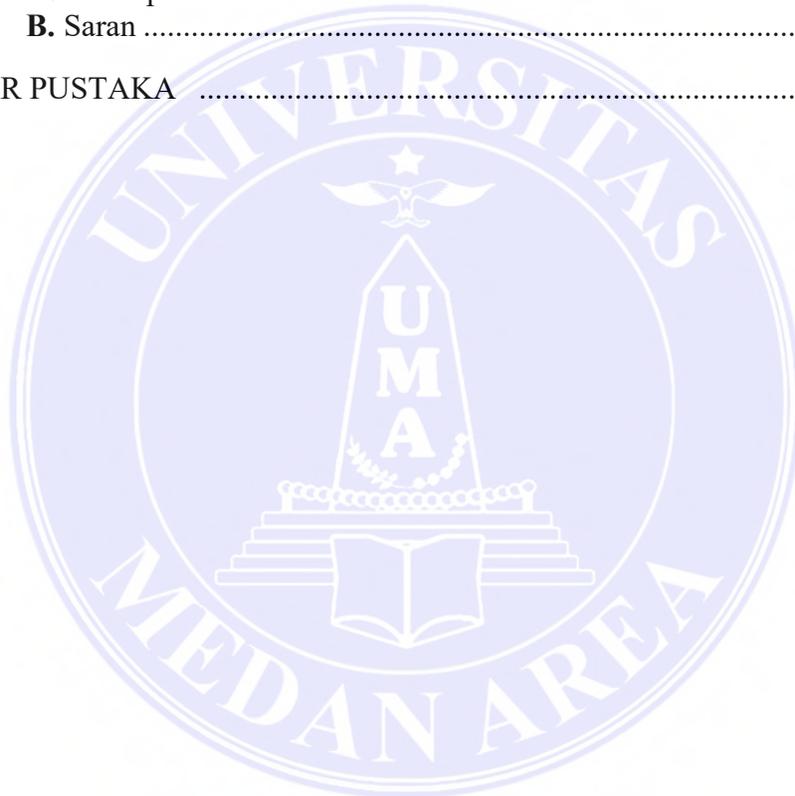
Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGHANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	8
B. Kelelahan Kerja.....	9
1. Pengertian Kelelahan Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja .	10
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja..	12
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	14
5. Jenis-jenis	15
C. Shift Kerja	18
1. Pengertian Shift Kerja	18
2. Efek Shift Kerja.....	20
3. Karakteristik Shift Kerja	22
D. Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja.....	22
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Defenisi Operasional.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian	28
E. Metode Penelitian.....	29
F. Validitas dan Reliabilitas	31
G. Metode Analisis Data.....	33

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kacah Penelitian	55
B. Persiapan Penelitian	57
C. Pelaksanaan Penelitian	62
D. Analisis data dan Hasil penelitian	63
E. Pembahasan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	35



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan kita tidak luput dari aktivitas kerja. seseorang yang melakukan aktivitas kerja sering disebut dengan karyawan, namun pada penelitian ini melihat aktivitas kerja kepada kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah institusi peninggalan penjajah, dimana kelahirannya berawal dari masyarakat, sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Hal tersebut dilakukan guna mewujudkan situasi dan kondisi yang aman, tertib, tenteram, dan damai dalam kehidupan bermasyarakat, yang selanjutnya berkembang sesuai dengan perkembangan dan perubahan kondisi negara. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Kepolisian merupakan salah satu institusi negara yang terdepan penjaga masyarakat, Peran Polisi saat ini adalah sebagai pemelihara Kamtibmas juga sebagai aparat penegak hukum dalam masyarakat yang berkaitan dengan hukum Pidana, hendaknya polisi mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Dalam Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia menentukan : “Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat” berkaitan dengan penegakan hukum yang dilakukan oleh anggota kepolisian hukum tidak bisa

secara kaku untuk diberlakukan kepada siapapun dan dalam kondisi apapun, dalam kondisi tertentu petugas penegak hukum dapat melakukan tindakan yang dianggap benar dan sesuai.

Telah dipahami bersama bahwa dalam pelaksanaan tugasnya Kepolisian mengalami berbagai kendala. Mulai dari keterbatasan sumberdaya sampai dengan kompleksitas tugas Kepolisian. Sehingga untuk menyiasati keberhasilan tugasnya harus merubah strategi dan tindakan Kepolisian. Yaitu dengan mengaktifkan kerjasama antara kepolisian dan masyarakat untuk menanggulangi kejahatan dan penyelesaian dalam permasalahan sosial yang timbul. Meskipun Polisi dituntut untuk menjadi kuat dan sigap dalam bertugas, akan tetapi Polisi juga sering mengalami kelelahan dalam bertugas.

Penugasan adalah pemberian tugas dan tanggung jawab kepada Anggota Polri dalam jabatan tertentu di dalam atau di luar struktur Polri. Sifat Penugasan adalah ciri khas tugas dan tanggung jawab anggota Polri dalam penempatan pertama dan lanjutan. Penempatan Pertama adalah penugasan Anggota Polri setelah lulus pendidikan pembentukan. Penempatan Lanjutan adalah penugasan Anggota Polri setelah penempatan pertama atau setelah mengikuti pendidikan pengembangan dan pendidikan kedinasan lainnya.

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).

Menurut Cameron (2007) 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. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai 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. Selain mengalami kelelahan fisik juga mengalami kelelahan psikologis.

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 polisi membuat menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

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, dan mempengaruhi hasil kerja para personel. Selain observasi peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu personel POLSEK Sunggal berikut adalah kutipan wawancara:

“Saya semenjak dipindahkan disini saya kurang bergairah buat pergi kekantor karena berkomunikasi dengan baik, saya juga merasa pusing karena pembagian tugas yang kurang jelas ” (wawancara interpersonal, Oktober 2019).

Salah satu penyebab kelelahan kerja yang dialami Personel Polsek Sunggal didasari dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti: kondisi Polsek Sunggal 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 pada personel 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 personel yang mengalami kelelahan kerja akan mengalami penurunan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan hal ini terlihat pada saat observasi yang dilakukan peneliti selama 3 hari. Personel merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang. Di samping itu, personel juga akan mengalami kesulitan berpikir, sulit berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja, dan kurang percaya diri. Personel 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 Personel Polsek Sunggal.

B. Identifikasi Masalah

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, hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga sangat mempengaruhi hasil kerja. Kelelahan baik dalam segi fisik maupun mental dan bahkan mungkin sekaligus kedua-duanya.

Kelelahan fisik dicirikan oleh otot tubuh yang lemah, sulit digerakkan, dan terkadang disertai rasa nyeri dan pusing. Hal ini biasanya disebabkan oleh beratnya beban kerja, lamanya duduk, lamanya menggunakan bagian fisik tertentu seperti tangan, kaki, mata, dan telinga. Kalau berlanjut tanpa perlakuan pemulihan seperti olahraga bisa menyebabkan penurunan stamina, mudah emosi, malas bekerja, dan sulit tidur. Sementara kelelahan mental biasanya disebabkan terlalu banyak berpikir, terlalu luasnya lingkup dan bobot aspek permasalahan yang dihadapi dan ketahanan emosi yang lemah serta kurang relaksasi.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada Lingkungan Kerja pada Personel Polsek Sunggal agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja Personel Polsek Sunggal dilihat dari banyaknya jumlah populasi sebesar 123 Personel Polsek Sunggal. Sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Personel Polsek Sunggal?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Personel Polsek Sunggal.

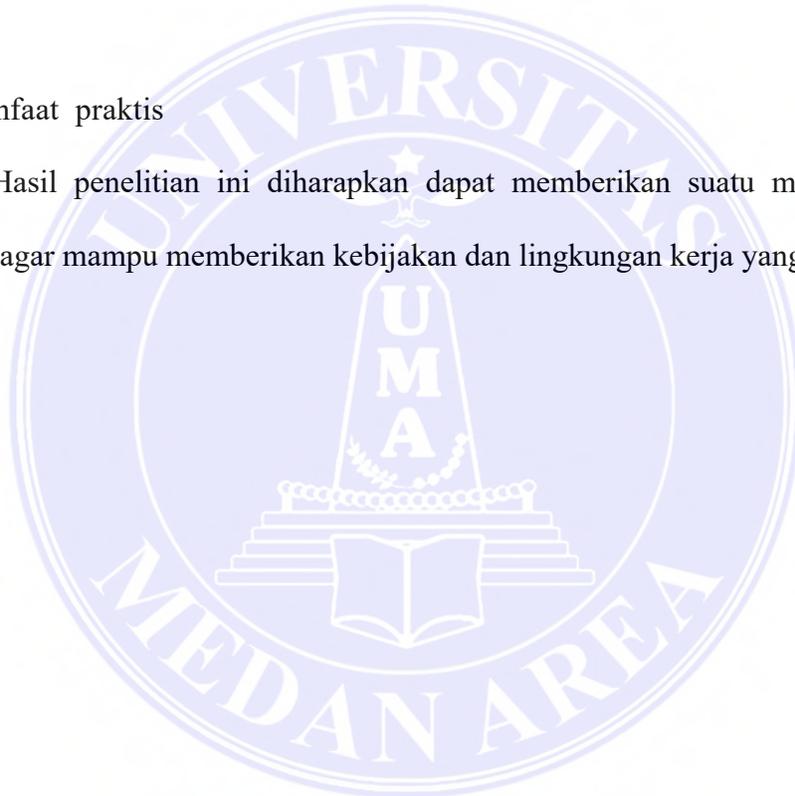
F. Manfaat Penelitian

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 dan lingkungan kerja yang memadai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia

1. Pengertian Kepolisian

Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan Lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat (1) UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) sedangkan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia).

2. Tugas dan Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, diatur bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang).

- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 secara umum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia berwenang:

- a. Menerima laporan dan/ atau pengaduan
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian
- f. Melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian
- h. Mengambil sidik jari dan identifikasi lainnya serta memotret seseorang
- i. Mencari keterangan dan barang bukti
- j. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional

- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu. (Pasal 15 Undang Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Profesionalisme dan nama baik polisi dipertaruhkan dalam menangkap pelaku kejahatan, sebab apabila polisi tidak dapat (berhasil) menangkap pelaku kejahatan, keselamatan masyarakat akan tetap terancam dan kredibilitas polisi dimata masyarakat akan berkurang. Sehingga dalam menjalankan tugas diatas polisi dituntut harus professional dan selalu terjalin koordinasi yang terpadu di lingkungannya. Berkaitan dengan tugas polisi yang profesional dan terpadu, maka dalam menjalankan penegakan hukum (khususnya dalam tugas di lapangan), polisi harus berpatokan pada aturan main yang sudah ditetapkan oleh pimpinan Polri, baik dalam peran keamanan masyarakat maupun dalam peran ketertiban masyarakat (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Aturan yang harus menjadi pegangan setiap anggota polisi diantaranya adalah Kode Etik Profesi Kepolisian, Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana¹⁷ Petunjuk Pelaksanaan tentang Hubungan Tata cara Kerja Fungsi Reskrim dengan fungsi Intelkam dalam Rangka Keterpaduan Penanganan Kriminalitas,¹⁸ Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian terhadap

Penjarahan, Buku Petunjuk Lapangan tentang Penindakan Huru Hara, Petunjuk Pelaksanaan tentang Operasi Khusus Kepolisian, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian dalam Penanggulangan Kerusuhan Massa dan masih banyak petunjuk-petunjuk lainnya bagi anggota polisi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk diatas diberikan dengan maksud supaya anggota polisi yang sedang menjalankan tugas penegakan hukum tidak keluar dari koridor yang sudah ditetapkan dan juga seperti yang dijelaskan diatas, bahwa dalam penegakan hukum tersebut polisi selalu berhadapan dengan masyarakat yang dilindungi oleh hukum dan hak asasi manusianya (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepolisian adalah suatu lembaga keamanan dan pertahanan Negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk Negara republic Indonesia.

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 (2007) 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 (*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 penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan.

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 kelelahan 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), monoton 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.

C. 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 menjalankan 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.

D. 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.

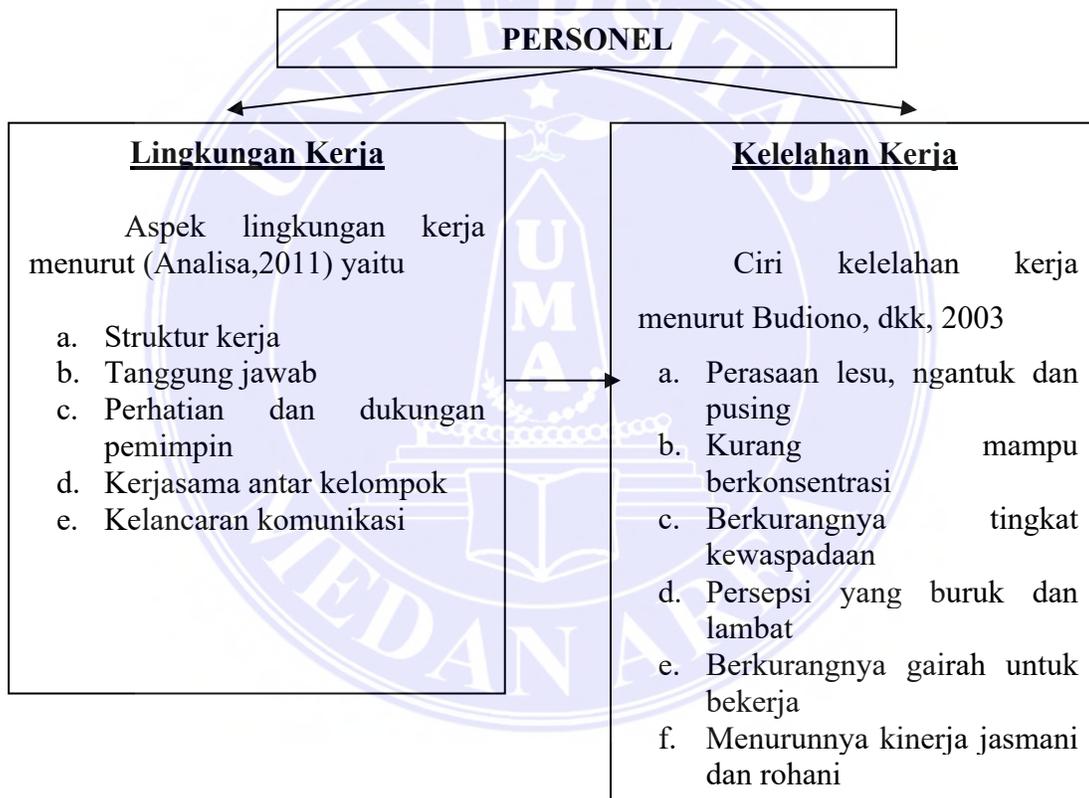
Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, 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

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,325$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 32,5%.

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 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 mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel 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 :

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.

Lingkungan Kerja adalah adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diungkap berdasarkan Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja (Analisa,2011) yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerja sama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

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 123 Personel Polsek Sunggal.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Personel Polsek Sunggal.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi. Adapun sampel penelitian sebanyak 123 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, 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). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

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

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.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Item

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

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*. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r	= Besar koefisien korelasi Pearson
n	= Jumlah data
X	= Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
Y	= Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrumnt 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*. Rumus ini ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

n = jumlah sample

X = nilai skor yang dipilih

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

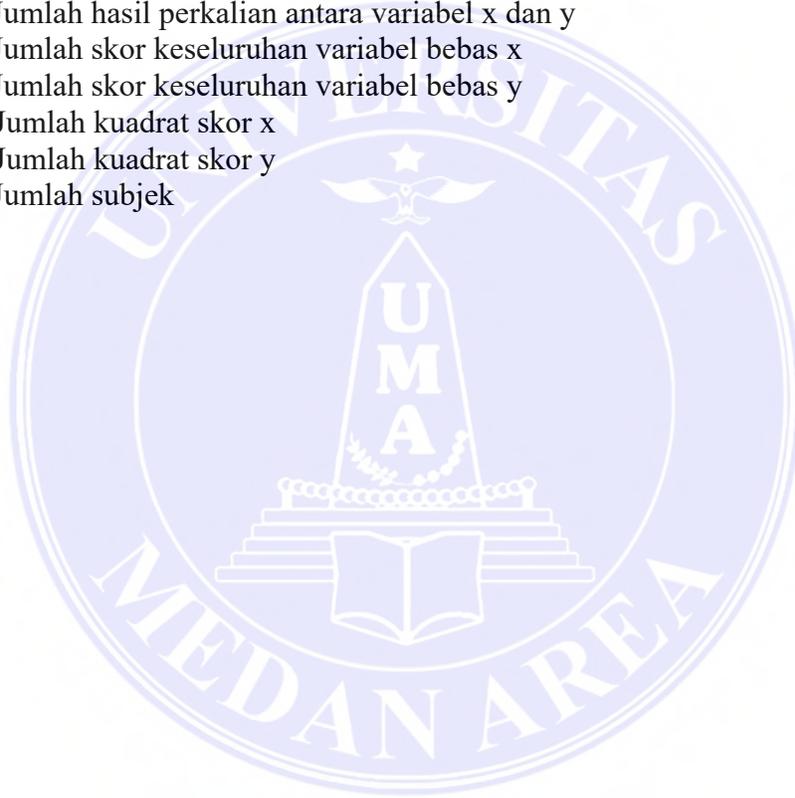
Metode analis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini

memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

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

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 dengan kelelahan kerja dimana $r_{xy} = -0,496$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,246$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 24,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ada 76,4% faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 122,5 dan nilai rata-rata empiric 109, 42 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 130 dan nilai rata-rata empiric 160, 13.

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, maka disarankan agar memiliki *mindset* positif dalam diri, memiliki tujuan yang ingin dicapai agar menjadikan hal ini sebagai motivasi dalam menyelesaikan tugas. Cara ini akan membantu berpikir lebih jernih dalam memandang setiap masalah yang datang silih berganti. Fokuslah pada pekerjaan dan lakukan yang terbaik.

2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini di harapkan kepada pihak intansi agar mampu memperbaiki, memaksimalkan, dan menyesuaikan lingkungan kerja yang layak dan nyaman sehingga kelelahan kerja mampu teratasi. Misalnya dengan membuat job desk (pembagian kerja), dll.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerta, 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.
- Anastasi, A & Susana Urbina. 2003. *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*. 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.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2004, "*Penelitian Terapan*", Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2001. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____, 2002. Manajemen Personalialia. 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.
- 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
- Supranto. 2008. *Model Penelitian Pendidikan*. Bantug: 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

LAMPIRAN A

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Skala Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,976	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
lk1	3,13	,809	123
lk2	3,44	,642	123
lk3	3,27	,678	123
lk4	3,37	,604	123
lk5	3,33	,596	123
lk6	3,45	,692	123
lk7	3,20	,720	123
lk8	3,45	,630	123

lk9	3,46	,669	123
lk10	3,32	,644	123
lk11	3,41	,612	123
lk12	3,42	,665	123
lk13	3,18	,810	123
lk14	3,36	,629	123
lk15	3,32	,533	123
lk16	3,28	,580	123
lk17	2,86	,591	123
lk18	3,02	,600	123
lk19	3,05	,526	123
lk20	3,07	,781	123
lk21	2,92	,552	123
lk22	3,09	,653	123
lk23	3,28	,594	123
lk24	3,34	,612	123
lk25	3,44	,575	123
lk26	3,45	,617	123
lk27	3,24	,758	123
lk28	3,40	,554	123
lk29	2,85	,610	123
lk30	3,48	,645	123
lk31	3,23	,663	123
lk32	2,87	,614	123
lk33	3,22	,672	123
lk34	3,05	,510	123
lk35	3,07	,787	123
lk36	3,46	,577	123
lk37	3,28	,647	123
lk38	3,39	,567	123

lk39	3,28	,594	123
lk40	3,33	,623	123
lk41	3,23	,675	123
lk42	2,89	,612	123
lk43	3,24	,669	123
lk44	3,07	,508	123
lk45	3,08	,785	123
lk46	3,47	,563	123
lk47	3,29	,637	123
lk48	3,38	,580	123
lk49	3,27	,628	123
lk50	3,34	,663	123

Reliability

Scale: Skala Kelelahan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	123	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	123	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k11	2,05	,767	123
k12	1,98	,735	123
k13	1,85	,721	123
k14	1,74	,848	123
k15	1,95	,767	123
k16	1,87	,724	123
k17	1,72	,845	123
k18	1,48	,682	123
k19	1,96	,881	123
k110	2,09	,758	123
k111	1,95	,711	123
k112	1,88	,731	123
k113	1,67	,835	123
k114	1,98	,773	123
k115	1,48	,518	123
k116	2,07	,770	123
k117	2,00	,724	123
k118	1,83	,674	123
k119	1,77	,895	123
k120	1,89	,711	123
k121	1,47	,517	123
k122	1,99	,730	123
k123	1,85	,721	123
k124	1,50	,549	123
k125	1,99	,707	123

k126	1,46	,517	123
k127	2,10	,773	123
k128	1,95	,711	123
k129	1,85	,674	123
k130	1,73	,869	123
k131	1,54	,668	123
k132	1,95	,895	123
k133	1,59	,663	123
k134	1,83	,674	123
k135	2,07	,611	123
k136	1,98	,701	123
k137	1,88	,708	123
k138	1,50	,534	123
k139	1,98	,707	123
k140	1,93	,875	123
k141	1,89	,711	123
k142	1,95	,756	123
k143	1,88	,720	123
k144	1,71	,827	123
k145	1,50	,682	123
k146	1,93	,875	123
k147	2,07	,765	123
k148	1,99	,730	123
k149	1,87	,735	123
k150	1,73	,850	123
k151	1,95	,767	123
k152	1,86	,717	123
k153	1,50	,564	123
k154	1,96	,729	123
k155	1,49	,534	123

k156	2,07	,755	123
k157	1,96	,706	123
k158	1,84	,670	123
k159	1,71	,875	123
k160	1,71	,875	123



LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

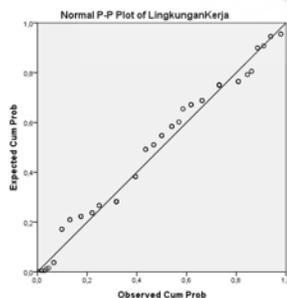
		LingkunganK erja	KelelahanKerj a
N		123	123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	159,42	170,13
	Std. Deviation	20,560	17,905
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096	,106
	Negative	,092	,106
	Absolute Negative	-,096	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		1,061	1,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,210	,129

a. Test distribution is Normal.

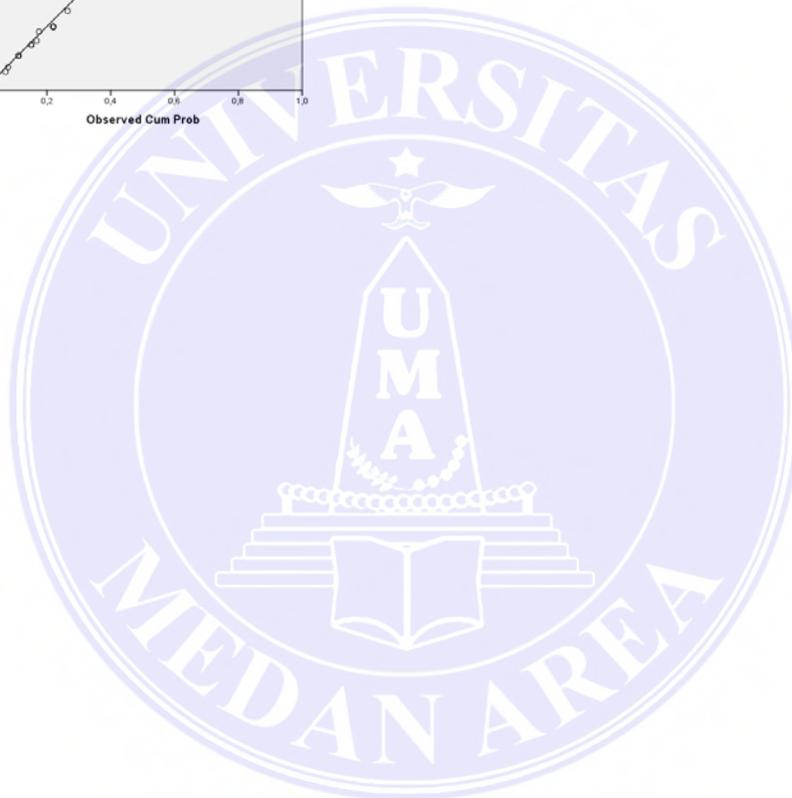
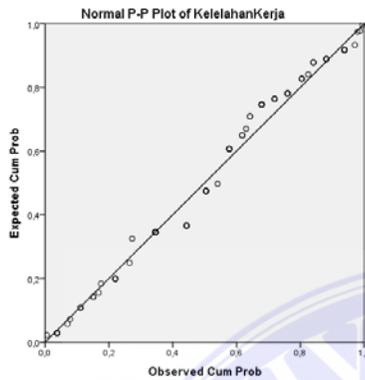
b. Calculated from data.

PPlot

LingkunganKerja



Kelelahan Kerja



LAMPIRAN C UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KelelahanKerja * LingkunganKerja	123	100,0%	0	0,0%	123	100,0%

Report

KelelahanKerja

LingkunganKerja	Mean	N	Std. Deviation
99	95,00	1	.
102	80,50	2	37,477
104	117,00	1	.
111	62,00	1	.
113	139,00	1	.
121	111,75	4	23,143
139	103,75	4	18,136
142	93,50	4	13,478
143	92,29	7	15,934
144	92,50	4	14,911
146	91,33	3	13,577
147	103,43	14	18,492
153	178,80	5	16,784
159	118,40	5	19,087
160	110,00	3	19,079

162	116,20	5	13,142
164	117,00	5	22,215
165	113,00	2	16,971
168	181,50	2	10,607
169	108,83	6	13,091
170	194,00	5	15,716
174	185,92	12	19,874
175	193,57	7	14,604
177	164,00	2	11,314
178	175,50	2	27,577
187	101,00	4	13,638
188	188,50	2	19,092
194	193,00	5	17,349
196	108,60	5	12,700
Total	150,13	123	17,905

LAMPIRAN D
UJI HIPOTESIS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kelelahan Kerja * Lingkungan Kerja	(Combined)	10059,431	28	359,265	12,162	,090
	Linearity	358,790	1	358,790	9,161	,001
	Deviation from	9700,640	27	359,283	11,162	,292
	Linearity					
	Within Groups	29054,488	94	309,090		
	Total	39113,919	122			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kelelahan Kerja * Lingkungan Kerja	-,496	,246	,507	,257

Correlations

Correlations

	Lingkungan Kerja	Kelelahan Kerja
	ja	
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	123
Kelelahan Kerja	Pearson Correlation	-,496**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	123

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

LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN
Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Usia :
3. Lama Bekerja :

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 :

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 pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Perusahaan tetap menyediakan ruang kerja yang layak meskipun karyawan bekerja dibagian pemeliharaan

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

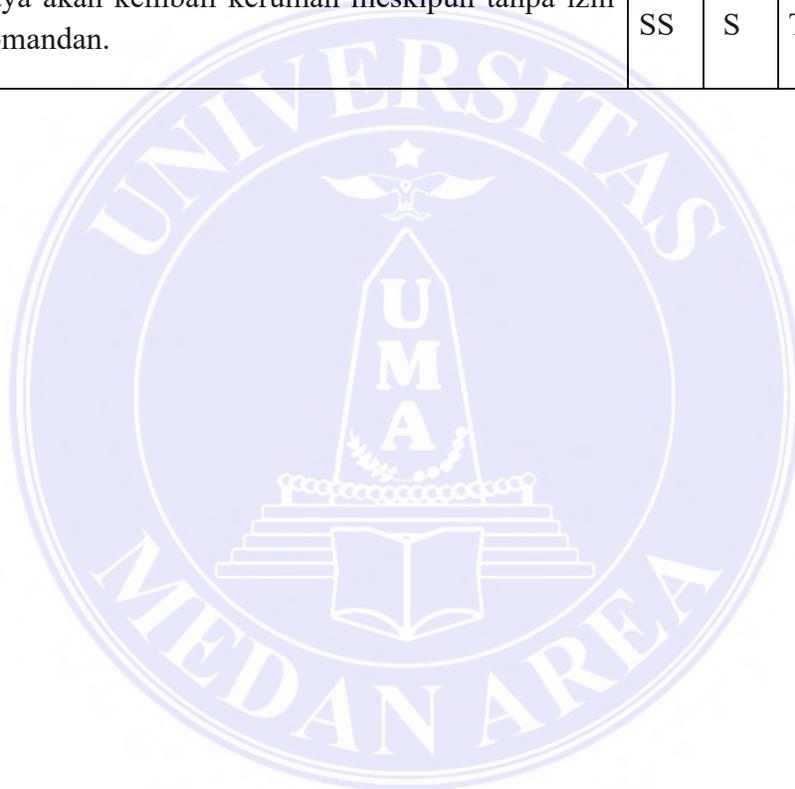
SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi bagian saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya sulit mengambil keputusan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
3.	Saya bekerja dengan atribut lengkap	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak harus saya selesaikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dikantor, termasuk jam masuk dan jam pulang tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Atasan kurang memperhatikan seragam yang karyawan pakai	SS	S	TS	STS
7.	Setiap pagi dan sore saya tetap datang ke kantor untuk finger print	SS	S	TS	STS
8.	Semua pekerjaan yang sudah selesai, tidak pernah saya ingat lagi	SS	S	TS	STS
9.	Saya mampu mempertanggung apabila mengalami kendala dalam pemeliharaan pembangkit	SS	S	TS	STS
10.	Saya lebih senang bekerja menggunakan pakaiaan bebas	SS	S	TS	STS
11.	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan segera tegas dan sigap	SS	S	TS	STS
12.	Saya mengikuti jam masuk kerja saja	SS	S	TS	STS
13.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan menggunakan kemampuan dan intelektual	SS	S	TS	STS
14.	Saya jarang balik kekantor untuk finger print	SS	S	TS	STS
15.	Segala sesuatu yang saya kerjakan, mampu saya	SS	S	TS	STS

	pertanggung jawabkan				
16.	Pekerjaan yang bukan bagian saya, tidak akan saya kerjakan	SS	S	TS	STS
17.	Apabila diberikan kritik tentang pekerjaan, saya akan menerimanya	SS	S	TS	STS
18.	Segala sesuatu yang saya kerjakan, tidak mampu saya pertanggung jawabkan	SS	S	TS	STS
19.	Semua yang saya selesaikan, melalui banyak pertimbangan	SS	S	TS	STS
20.	Pekerjaan yang bisa saya kerjakan akan saya bantu untuk menyelesaikan	SS	S	TS	STS
21.	Atasan memperhatikan seragam kerja yang karyawan pakai.	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak suka apabila ada yang mengkritik kerjaan saya	SS	S	TS	STS
23.	Saat saya sedang menyusun laporan, atasan selalu meminta dan memeriksa laporan saya.	SS	S	TS	STS
24.	Saat sedang menyusun laporan, atasan tidak pernah meminta laporan yang sudah saya susun.	SS	S	TS	STS
25.	Atasan selalu mempertanyakan pekerjaan kepada saya	SS	S	TS	STS
26.	Atasan tidak peduli dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
27.	Setiap anggota akan diberikan penghargaan apabila mampu menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
28.	Apabila pekerjaan saya mengalami kendala, saya akan mengabaikannya.	SS	S	TS	STS
29.	Saya dan teman yang lain akan saling membantu meringankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
30.	Meskipun anggota bekerja dengan baik, penghargaan tidak diberikan apabila tidak	SS	S	TS	STS

	mengikuti pelatihan				
31.	Penghargaan akan diberikan pada anggota yang mampu mengikuti segala peraturan kantor	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak membutuhkan solusi dari siapapun	SS	S	TS	STS
33.	Saya selalu bersikap ramah kepada orang – orang yang ada di sekeliling saya, meskipun pekerjaan saya sangat banyak.	SS	S	TS	STS
34.	Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, anggota tidak pernah diberikan penghargaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak pernah bersikap buruk kepada orang lain.	SS	S	TS	STS
36.	Saya sering bersikap buruk kepada orang – orang di sekitar saya, ketika pekerjaan saya banyak.	SS	S	TS	STS
37.	Apabila ada masalah dikantor saya meminta teman untuk memberikan solusi	SS	S	TS	STS
38.	Pekerjaan saya akan saya selesaikan sendiri tanpa bantuan teman	SS	S	TS	STS
39.	Setiap anggota diwajibkan mampu berbaur antara anggota kelompok satu dan yang lain	SS	S	TS	STS
40.	Saya selalu berfikir negatif terhadap rekan kerja.	SS	S	TS	STS
41.	Saya sangat senang ketika ditugaskan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok	SS	S	TS	STS
42.	Saya berbaur dengan teman yang saya kenali saja	SS	S	TS	STS
43.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
44.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan secara individual daripada kelompok	SS	S	TS	STS
45.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu rekan yang lain	SS	S	TS	STS
46.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang	SS	S	TS	STS

	tertentu.				
47.	Sebelum kembali kerumah, saya melapor kepada komandan	SS	S	TS	STS
48.	Apabila pekerjaan saya selesai, saya akan bersantai-santai	SS	S	TS	STS
49.	Apabila ada kendala dalam pekerjaan, saya langsung menanyakan kepada komandan	SS	S	TS	STS
50.	Saya akan kembali kerumah meskipun tanpa izin komandan.	SS	S	TS	STS



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila ada waktu senggang, saya memanfaatkan untuk tidur	SS	S	TS	STS
2.	Apabila diberikan pekerjaan, saya langsung menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak memperhatikan tamu yang masuk ke ruang kerja saya	SS	S	TS	STS
4.	Saya menjadi segar ketika saya berada dikantor	SS	S	TS	STS
5.	Pada saat menyelesaikan laporan saya menjadi kurang focus	SS	S	TS	STS
6.	Saya meletakkan atribut kerja di loker ruangan saya	SS	S	TS	STS
7.	Kepala saya pusing ketika saya akan masuk kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya tetap teliti untuk menyelesaikan laporan	SS	S	TS	STS
9.	Ketika masuk kerja saya merasa ngantuk	SS	S	TS	STS
10.	Apabila ada waktu senggang saya akan beristirahat	SS	S	TS	STS
11.	Saat mengerjakan pekerjaan saya menjadi lesu	SS	S	TS	STS
12.	Saya sering membaca berita terbaru di kantor	SS	S	TS	STS
13.	Setiap hari saya merasa tidak bertenaga ketika berada dikantor	SS	S	TS	STS
14.	Setiap apel pagi saya selalu menyimak intruksi yang diberikan	SS	S	TS	STS
15.	Apabila diberikan pekerjaan, saya sulit memahami	SS	S	TS	STS
16.	Saat mengerjakan pekerjaan saya semakin bersemangat	SS	S	TS	STS

17.	Ketika apel pagi, saya tidak mendengarkan intruksi komandan	SS	S	TS	STS
18.	Saya bersedia ditugaskan dimana saja	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak memeriksa identitas tamu yang akan saya layani	SS	S	TS	STS
20.	Saya tetap berusaha masuk kerja meskipun saya sedang tidak enak badan	SS	S	TS	STS
21.	Menurut saya di tempat kerja saya sudah ada yang berwenang menjaga keamanan, sehingga saya tidak perlu repot-repot	SS	S	TS	STS
22.	Setiap tamu yang masuk ke ruang kerja saya selalu perhatikan	SS	S	TS	STS
23.	Saya meletakkan atribut kerja dimana saja sesuka hati saya	SS	S	TS	STS
24.	Saya memeriksa identitas tamu yang masuk ke tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya sering meninggalkan kartu identitas saya pada saat bekerja	SS	S	TS	STS
26.	Meskipun sudah ada bagian keamanan, saya tetap berhati-hati terhadap orang yang belum saya kenal	SS	S	TS	STS
27.	Setiap tamu yang memerlukan saya, tidak saya benarkan untuk bertemu langsung	SS	S	TS	STS
28.	Sebelum pergi kerja, saya akan sarapan untu menambah tenaga saya	SS	S	TS	STS
29.	Cuti saya habiskan dalam waktu kurang dari 1 tahun	SS	S	TS	STS
30.	Meskipun anggota bekerja dengan baik, penghargaan tidak diberikan apabila tidak mengikuti pelatihan	SS	S	TS	STS
31.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk	SS	S	TS	STS

	menyelesaikan pekerjaan				
32.	Cuti saya gunakan apabila ada keperluan mendadak	SS	S	TS	STS
33.	Kondisi tubuh saya tidak fit apabila ditugaskan di lapangan	SS	S	TS	STS
34.	Saya tidak membutuhkan banyak waktu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
35.	Dalam melayani tamu saya membutuhkan waktu paling sedikit 1 hari untuk menyelesaikan surat-surat	SS	S	TS	STS
36.	Setiap tamu yang akan bertemu saya, wajib membuat janji terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
37.	Saya sering absen dalam sebulan	SS	S	TS	STS
38.	Apabila tidak enak badan saya akan tetap bekerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya memilih dirumah, dari pada hadir di kantor	SS	S	TS	STS
40.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya agar bisa pulang lebih awal	SS	S	TS	STS
41.	Saya bekerja apabila ada perintah khusus dari komandan	SS	S	TS	STS
42.	Semua tamu yang berkunjung tetap saya layani	SS	S	TS	STS
43.	Setiap jam istirahat selesai, saya malas balik lagi ke kantor	SS	S	TS	STS
44.	Saya berusaha cepat menyelesaikan tugas-tugas	SS	S	TS	STS
45.	Saya mencurigai tamu yang memakai jaket	SS	S	TS	STS
46.	Saya bekerja atas kesadaran dan kesigapan saya	SS	S	TS	STS
47.	Saya bekerja setengah hari setiap harinya	SS	S	TS	STS
48.	Saya lebih senang berada dikantor	SS	S	TS	STS

49.	Saya malas ke lapangan apabila jadwal piket saya sudah ditentukan	SS	S	TS	STS
50.	Setiap jam istirahat selesai, saya tetap kembali ke kantor	SS	S	TS	STS
51.	Saya sering merasa cemas ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
52.	Saya bekerja dari pagi sampe sore sesuai jam kerja	SS	S	TS	STS
53.	Saya berkeringat dingin apabila ditugaskan di luar kantor	SS	S	TS	STS
54.	Saya tetap hadir memenuhi jadwal piket	SS	S	TS	STS
55.	Saya sering pusing saat bekerja	SS	S	TS	STS
56.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya semaksimal mungkin	SS	S	TS	STS
57.	Saya sering melamun di kantor	SS	S	TS	STS
58.	Saya bersedia ditugaskan dimanaaja	SS	S	TS	STS
59.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sering di kritik komandan	SS	S	TS	STS
60.	Kartu identitas selalu saya bawa kemana-mana	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN

