

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *WORK FATIGUE*
PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO)
BANDA ACEH**

SKRIPSI

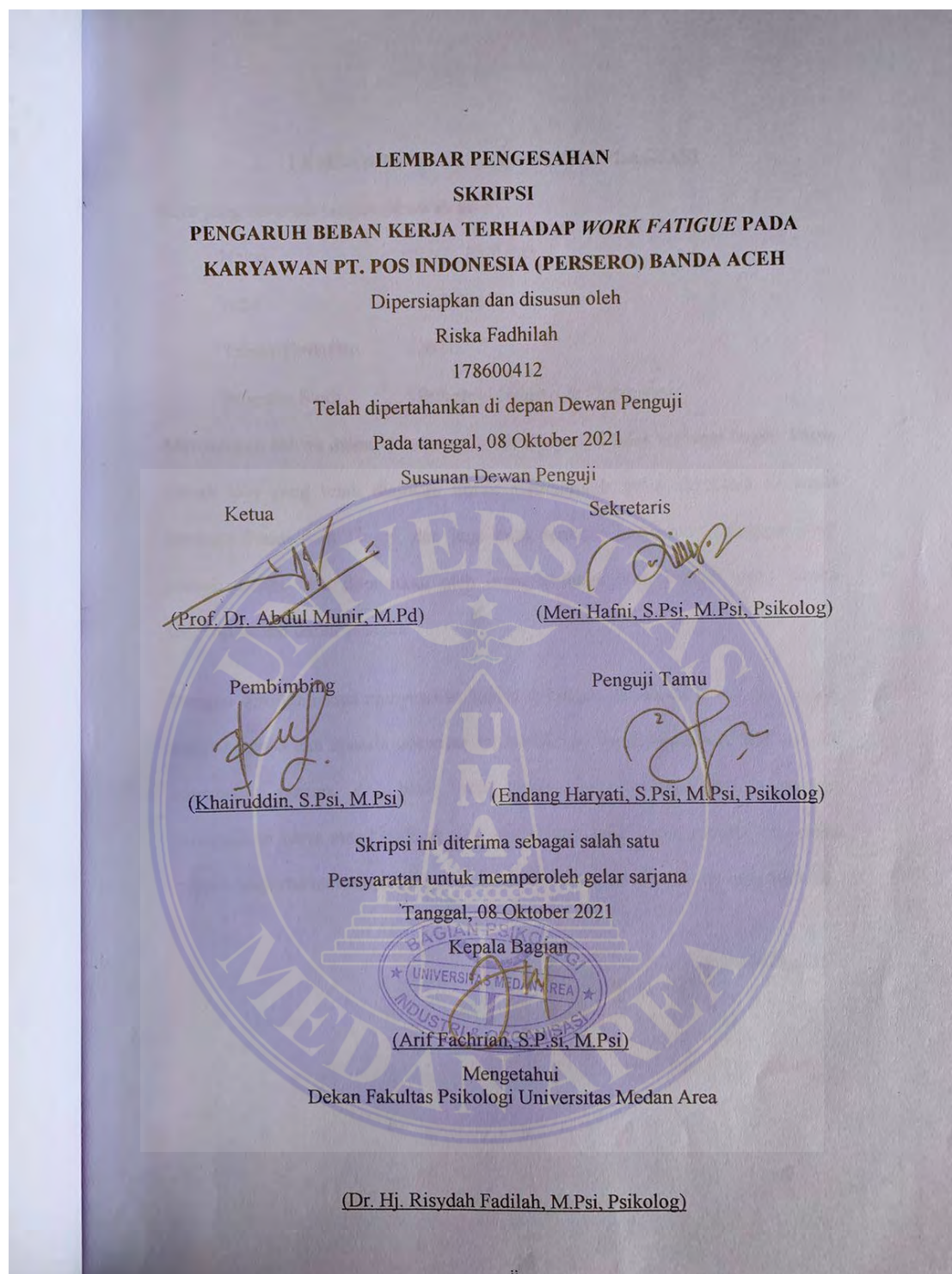
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan area

OLEH:

RISKA FADHILAH
17.860.0412



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riska Fadhilah
NIM : 178600412
Tahun Terdaftar : 2021
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 08 Oktober 2021

Riska Fadhilah

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Riska Fadhilah
NPM : 17.860.0412
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

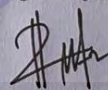
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Fatigue* Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 08 Oktober 2021
Yang Menyatakan



(Riska Fadhilah)

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *WORK FATIGUE* PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDA ACEH

Oleh:

RISKA FADHILAH

NPM: 17.860.0412

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengantaran Kantor Pos Banda Aceh berjumlah 55 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 55 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Beban Kerja dan skala *Work Fatigue* Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, didapatkan hasil signifikan regresi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,596 dengan sumbangsih sebesar 59,6%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. *Work fatigue* tergolong tinggi (mean empirik = 82,38 > mean hipotetik = 60 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 11,806), dan untuk beban kerja tergolong tinggi (mean empirik = 67,67 > mean hipotetik = 50 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 9,737).

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work Fatigue*, Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD TO WORK FATIGUE IN EMPLOYEES PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDA ACEH

By:

RISKA FADHILAH

NPM: 17.860.0412

This research aims to analyze the influence workload on work fatigue in employees of PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh. This research method uses quantitative methods. The population in this study was the delivery staff of the Banda Aceh Post Office totaling 55 employees, and the sample in this study was the entire population of 55 employees, the sampling technique in this study used a total sampling technique. The data collection method in this study used the Workload Scale and Work Fatigue Scale. Data analysis techniques used simple linear regression analysis techniques, obtained significant regression results $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there was a influence between workload on work fatigue in PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, with a determinant coefficient (r^2) of 0.596 with a contribution of 59.6%. In other words, the hypothesis is accepted. Work fatigue is classified as high (empirical mean = 82.38 > hypothetical mean = 60 where the difference is more than $SD = 11.806$), and the workload is classified as high (empirical mean = 67.67 > hypothetical mean = 50 where the difference is more than say $SD = 9,737$).

Keywords: work load, work fatigue, employees.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Fatigue* Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh**”.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kurangnya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 08 Oktober 2021

Riska Fadhilah

DAFTAR ISI

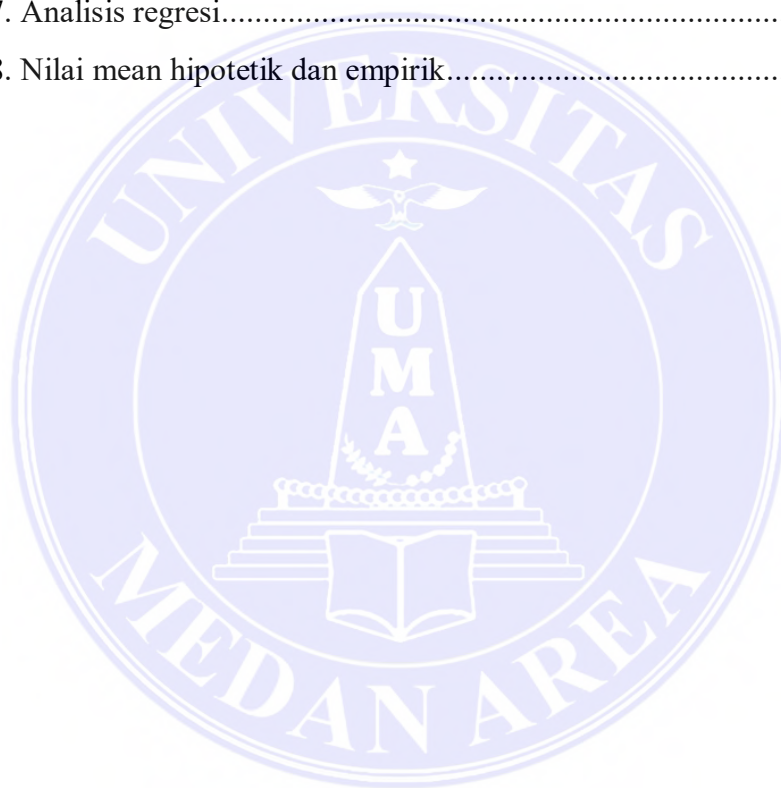
| | |
|--|-------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | |
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| PRAKATA (MOTTO/ PERSEMBAHAN) | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| UCAPAN TERIMAKASIH..... | viii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xvii |
| ABSTRAK | xviii |
| ABSTRACT | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| B. Indetifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 9 |
| 1. Manfaat Teoritis | 9 |
| 2. Manfaat Praktis | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A <i>Work Fatigue</i> | 11 |
| 1. Pengertian <i>Work Fatigue</i> | 11 |
| 2. Faktor- faktor Penyebab <i>Work Fatigue</i> | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Aspek- Aspek <i>Work Fatigue</i> | 14 |
| 4. Ciri- Ciri <i>Work Fatigue</i> | 15 |
| 5. Dampak <i>Work Fatigue</i> | 17 |
| B Beban Kerja | 18 |
| 1. Pengertian Beban Kerja..... | 18 |
| 2. Faktor Beban Kerja | 19 |
| 3. Aspek- Aspek Beban Kerja | 21 |
| C. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Work Fatigue</i> | 23 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 25 |
| E. Hipotesis | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 26 |
| A. Tipe Penelitian | 26 |
| B. Indetifikasi Variabel Penelitian..... | 26 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 27 |
| 1. <i>Work Fatigue</i> | 27 |
| 2. Beban Kerja | 27 |
| D. Subjek Penelitian..... | 28 |
| 1. Populasi | 28 |
| 2. Sampel | 28 |
| 3. Teknik Pengumpulan Sampel | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 1. Skala <i>Work Fatigue</i> | 29 |
| 2. Skala Beban Kerja..... | 30 |
| F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur | 31 |
| 1. Validitas Alat Ukur | 31 |
| 2. Reliabilitas Alat Ukur..... | 32 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 34 |
| A. Orientasi Kancah..... | 34 |

| | |
|--|----|
| B. Persiapan Penelitian | 38 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 40 |
| D. Uji Validitas dan Reabilitas | 41 |
| 1. Hasil Uji Coba Skala <i>Work Fatigue</i> | 41 |
| 2. Hasil Uji Coba Alat Ukur Beban Kerja | 42 |
| E. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 43 |
| 1. Uji Asumsi | 43 |
| a. Uji Normalitas | 43 |
| b. Uji Linearitas | 44 |
| 2. Hasil Analisis Regresi | 45 |
| F. Hasil Perhitungan Mean Hipotik dan Mean Empirik | 46 |
| a. Mean Hipotik | 46 |
| b. Mean Empirik | 46 |
| c. Kriteria | 46 |
| G. Pembahasan | 48 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 51 |
| A. Simpulan | 51 |
| B. Saran | 52 |
| Daftar Pustaka | 53 |
| Lampiran | 56 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Penyebaran skala <i>work fatigue</i> | 39 |
| Tabel 2. Penyebaran skala beban kerja | 40 |
| Tabel 3. Skala <i>work fatigue</i> setelah uji validitas | 42 |
| Tabel 4. Skala beban kerja setelah uji validitas..... | 43 |
| Tabel 5. Uji normalitas | 44 |
| Tabel 6. Uji linearitas..... | 45 |
| Tabel 7. Analisis regresi..... | 45 |
| Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirik..... | 47 |



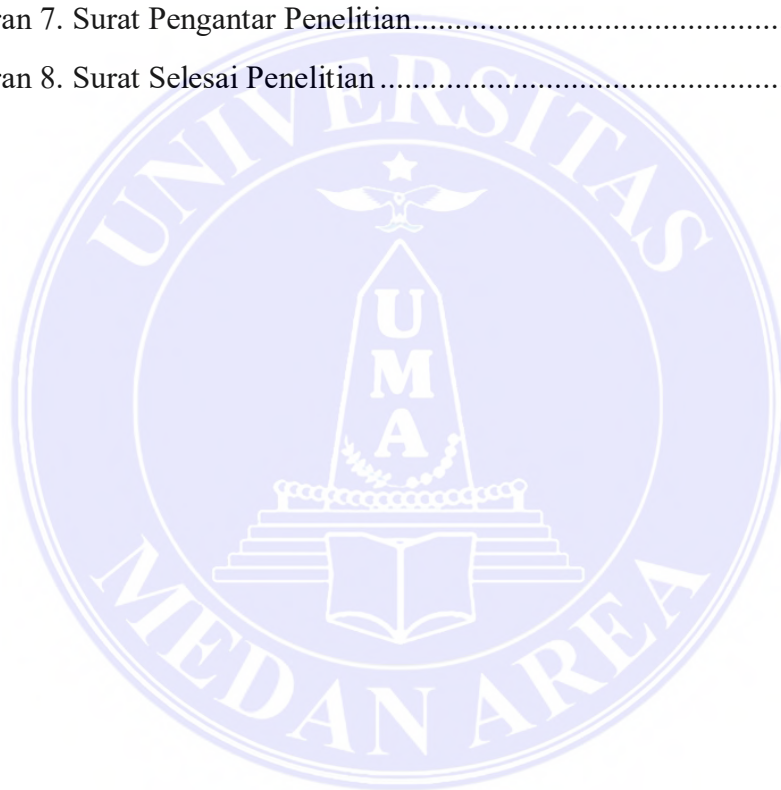
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual..... 25



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Data mentah..... | 56 |
| Lampiran 2. Validitas dan reabilitas penelitian..... | 59 |
| Lampiran 3. Uji normalitas | 67 |
| Lampiran 4. Uji linearitas | 69 |
| Lampiran 5. Uji regresi | 72 |
| Lampiran 6. Alat Ukur Penelitian..... | 75 |
| Lampiran 7. Surat Pengantar Penelitian..... | 81 |
| Lampiran 8. Surat Selesai Penelitian | 82 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi kemajuan teknologi didalam dunia jasa dan pengiriman telah menuntut sebagian perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, untuk menemukan kreativitas dan inovasi yang baru supaya dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dan tetap menjaga eksistensi perusahaan, karena perkembangan dunia jasa dan pengiriman turut mengalami perubahan yang signifikan dari masa ke masa.

Era globalisasi yang tidak dibatasi waktu dan tempat membuat sumber daya manusia selalu ingin meningkatkan kualitas pada dirinya supaya tidak tertinggal dari yang lainnya. Dalam menjaga kelangsungan perusahaan pelaku jasa pengiriman harus memperbaiki kualitas, efektivitas, dan efisiensi, yang bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, dan modal yang cukup besar tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut, dalam melakukan dan menentukan aktivitas perusahaan perbaikan- perbaikan tersebutlah yang seharusnya dilakukan oleh setiap perusahaan termasuk PT. Pos Indonesia (PERSERO) atau lebih dikenal dengan Kantor Pos.

Kantor Pos merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa khususnya pengiriman surat menyurat, pada masa sekarang banyaknya tantangan baru yang bermunculan seperti banyak perusahaan

lain yang membangun jenis bisnis yang sama yaitu dibagian jasa pengiriman dan logistik, seperti JNE, J&T, dan TIKI, bukan sebatas persaingan itu saja yang terjadi termasuk harga yang bersaing dan kecepatan penyampaian barang serta kepuasan *customer*. Maka untuk menjawab tantangan yang ada pada kantor Pos harus berupaya secara maksimal dalam melakukan inovasi dan perkembangan secara terus- menerus.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam setiap lini penyelenggaraan kegiatan. Dalam hal tersebut perusahaan haruslah memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berarti untuk kemajuan perusahaan (Khairuddin, 2017). Upaya sumber daya manusia berakhir pada kenyataan bahwa manusia merupakan bagian yang selalu ada dalam setiap perusahaan, mereka inilah yang bekerja membuat tujuan mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan.

Kantor Pos memiliki karyawan yang siap mengantarkan jenis pengiriman apa saja. Karyawan pengantaran kantor pos bekerja dilapangan dengan menggunakan kendaraan sepeda motor, dengan cuaca yang tidak menentu terkadang hujan, panas terik di tengah abu yang banyak, tetapi sebagai karyawan pengantaran mereka harus menjalankan tugas mereka yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang mengalami *work fatigue* dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dengan tugas yang semakin banyak dan tuntutan yang tidak ada habisnya. Menurut Wignjosuebrototo (dalam pandean, dkk 2018) Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus terus dilakukan. Kelelahan merupakan suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus.

Work fatigue dapat terjadi disetiap keadaan didalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, staf maupun pimpinan. Bagi setiap karyawan kesulitan dapat dijadikannya sebagai beban yang berat dalam pekerjaannya, misal pada pekerja pengantaran yang kebanyakan kerja di lapangan berhadapan dengan situasi apapun, pekerja kantoran yang banyak mengurus otak dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan juga daya saing antar pekerja semakin meningkat serta sikap antar atasan dan bawahan.

Idealnya sebuah perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman bagi setiap pekerjanya demi kelangsungan si pekerja itu sendiri dan perusahaan tentunya. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang karyawan mengalami *work fatigue*, sehingga banyak dari mereka mengalami pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

Work fatigue dapat membuat karyawan meningkat kesalahan dalam bekerja, membuat waktu kerja menjadi lambat atau tidak tekun dalam bekerja,

meningkatkan kemungkinan kecelakaan dan cedera, serta dapat menyebabkan suatu kejadian terhadap karyawan yaitu hilangnya kesadaran atau perhatian karyawan karena tidak terkonsentrasi dalam bekerja disebabkan oleh *work fatigue* terhadap karyawan. Hal ini mengidentifikasi karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh mengalami *work fatigue*.

Menurut Suma'mur (2009) Ciri- ciri *work fatigue* antara lain yaitu: Pelemahan kegiatan seperti perasaan berat dikepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung, dan kaku, berdiri tidak stabil, ingin berbaring. Pelemahan motivasi seperti susah berpikir, lelah untuk bicara gugup, tidak terkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, tidak tekun dalam pekerjaan. Kelelahan fisik seperti sakit di kepala, kaku di bahu, nyeri di punggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, spasme di kelopak mata, tremor pada anggota badan.

Observasi yang dilakukan penulis di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, bahwa karyawan yang berada pada bidang pengantaran dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta mampu memberikan kepuasan bagi *customer*. Sehingga karyawan pengantaran kantor Pos Banda Aceh mengalami *work fatigue*, ditandai dengan munculnya ciri-ciri keluhan *work fatigue* pada karyawan pengantaran seperti adanya sakit kepala, sulit untuk memusatkan perhatian, dan penurunan konsentrasi.

Karyawan pengantaran yang mengalami penurunan konsentrasi contohnya seperti salah memberikan barang ataupun surat kepada *customer* dan terjadi kecelakaan dalam bekerja seperti ketabrak, adapun karyawan yang sulit untuk mengontrol sikap, karyawan sering menguap, mengantuk dan lelah seluruh badanya yang dirasakan pada pekerjaan yang di tekuni oleh pekerja terkhusus di bidang pengantaran. Banyaknya beban kerja yang menguras tenaga mereka dengan sistem bekerja di lapangan dengan membawa kendaraan untuk pengantaran yang juga berdampak pada otot- otot karyawan tersebut.

Hal ini pun dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan pengantaran PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh.

“Om sering merasa cemas saat bekerja, karena takut kehilangan dan rusak barang milik customer, bekerja dilapangan membuat om sulit mengontrol sikap, mudah marah atau muda tersinggung dengan teman kerja maupun keluarga om, ya disebabkan dari tekanan saat kerja, belum lagi salah ngantar barang, salah jalan, lama kelamaan om merasa jenuh kalau lagi kerja, kadang pun ngantuk, bawaannya mau baringan aja apalagi otot- otot om kaya terasa tegang gitu, akibatnya pernah om kurang konsentrasi pas om udah lelah kali, contohnya itu salah kasih barang, terkadang om gak bisa ngontrol sikap om sendiri, kalau udah diajak ngomong cuma sekedar untuk jawab. ya namanya juga kan om bawak kendaraan badan pun pegal- pegal karena pekerjaan om sebagai pengantar yang harus dilapangan terus, belum lagi tuntutan sama beban kerja yang buat sakit kepala, apalagi pekerjaannya harus siap dihari itu juga. Tapi kadang ada kendala di bandara bisa kami lama keluar jadi ya tidak dapat mengantarkan barang sesuai dengan jumlah yang ditentukan .” (AM, Hasil Wawancara, 21 Agustus 2020).

Berikut pernyataan wawancara dari karyawan pengantaran kantor pos:

“Sebagai karyawan pengantaran saya merasa khawatir saat hujan turun dek, karena barang pelanggan jadi tanggung jawab saya dalam bekerja”

Pernyataan dari karyawan tersebut menunjukkan *work fatigue* akibat tanggungan beban kerja dari perusahaan, karyawan mengalami pelemahan

kegiatan, motivasi dan fisik seperti mengantuk dan kondisi lainnya sulit untuk memusatkan perhatian, tidak terkonsentrasi, dan sulit untuk mengontrol sikap karena mengalami *work fatigue*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada penulis di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, menunjukkan bahwa *work fatigue* yang dialami oleh karyawan dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah faktor beban kerja. Banyaknya tuntutan tugas atau beban kerja menyebabkan para karyawan menjadi *work fatigue*. Menurut Suma'mur (dalam Kapantow, dkk, 2020) beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat pula kelelahan seseorang.

Dalam penelitian oleh Ratumas Hartha Delima pada tahun 2018 tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo) menunjukkan bahwa kelelahan kerja karyawan suatu perusahaan dapat meningkat apabila beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi.

Beban kerja dapat didefinisikan bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Aktifitas fisik yang berlebihan serta tugas dan beban kerja yang menumpuk juga merupakan sebuah masalah dalam pekerjaan bagi manusia. Aktifitas fisik dan tugas yang

menyebabkan pelemahan motivasi serta beban kerja yang menumpuk yang diikuti ketidakmampuan manusia sehingga membuat kerja tidak optimal.

Menurut Munandar (dalam Delima, 2018) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Fatigue* Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu untuk *work fatigue* didapati bahwa karyawan merasa cemas ketika sedang mengantarkan barang customer karena karyawan tersebut takut barang yang diantarkan hilang dan rusak, karyawan juga merasa khawatir ketika sedang mengantarkan barang namun hujan turun.

Saat bekerja dilapangan, karyawan sulit untuk mengontrol sikap, dimana karyawan mudah tersinggung bahkan sampai menimbulkan kemarahan dengan teman kerja maupun keluarga karyawan. Ketika sedang mengantarkan barang kerap kali karyawan salah alamat sehingga membuat waktu terbuang sia sia, karyawan juga merasa jenuh ketika sudah terlalu lama dijalan ketika mengantarkan barang, badan karyawan pun terasa pegal-pegal yang pada akhirnya membuat karyawan tidak konsentrasi dalam mengendarai kendaraannya.

Kurangnya konsentrasi yang dialami oleh karyawan kerap kali karyawan salah dalam memberi barang *customer*, dan ketika karyawan diajak berkomunikasi, karyawan hanya menjawab sekedarnya saja kepada lawan bicaranya. Beban pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan ketika diberi pekerjaan maka harus siap dihari itu juga membuat karyawan merasa terbebani, dikarenakan ada kendala yang menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti kendala kendaraan, kendala ketika sedang menjemput barang di bandara sedikit banyak memakan waktu.

Berdasarkan gambaran yang dijelaskan diatas maka peneliti menemukan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan PT.Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh)

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan dibidang pengantaran di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue*?”.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue*.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue*. Dan menambah

wawasan dan pengetahuan serta referensi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan mengenai *work fatigue*, bahwa beban kerja karyawan berpengaruh terhadap *work fatigue* pada karyawan di bidang pengantaran PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, diharapkan agar karyawan dapat menangani *work fatigue* dengan baik dan dapat mengenali ciri-ciri *work fatigue* yang akan timbul ataupun sedang terjadi.

b. Bagi Karyawan

Manfaat bagi karyawan hasil penelitian memberikan gambaran kepada karyawan tentang *work fatigue*, bahwa beban kerja karyawan berpengaruh pada *work fatigue* karyawan di bidang pengantaran PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work Fatigue*

1. Pengertian *Work Fatigue*

Menurut kamus istilah Psikologi *fatigue* atau yang biasa disebut juga kelelahan yang berarti keadaan yang tidak bersemangat yang disebabkan oleh tekanan berupa fisik maupun psikis. Setiap orang pasti akan mengalami tekanan, baik bersifat internal maupun eksternal, terlebih lagi bagi seorang karyawan.

Menurut Hockey (2013) Kelelahan adalah sebuah perasaan lelah yang dialami oleh semua orang baik lelah secara mental maupun fisik. Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh.

Menurut Tarwaka (2004) Kelelahan juga dapat diartikan sebagai suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Dan Menurut Tarwaka (2004) Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Sedangkan menurut Nurmianto (2004), kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadi menurunnya kinerja yang berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja.

Menurut Cameron (dalam delima, 2018) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis tetapi dominan

hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Santoso (dalam Rizal, dkk, 2019) Kelelahan merupakan gejala yang wajar dialami oleh setiap orang yang diakibatkan oleh faktor psikis maupun fisik.

Kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kelelahan kerja (Eko dalam sidiq, 2019). Sejalan dengan Mc Farland (dalam Delima, 2018) bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work fatigue* atau kelelahan kerja adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan yang dimulai dari rasa letih yang kemudian mengarah pada kelelahan mental, ataupun fisik dan dapat menghalangi seseorang untuk dapat melaksanakan fungsinya.

2. Faktor- faktor penyebab *Work Fatigue*

Faktor- faktor yang menyebabkan *work fatigue* menurut Suma'mur (dalam pua, dkk, 2020) sebagai berikut:

a. Usia

Pada usia meningkat akan diikuti dengan proses degerasi dari organ, sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan menurunnya kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan.

b. Jenis Kelamin

Pada tingkat kelelahan tenaga kerja laki- laki. Pada tenaga kerja wanita terjadi siklus setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya, dalam hal itu menyebabkan tingkat kelelahan wanita lebih besar.

c. Penyakit

Penyakit akan menyebabkan Hipo/ Hipertensi suatu organ, akibatnya akan merangsang murkosa suatu jaringan sehingga merangsang syaraf-syaraf tertentu. Dengan perangsangan yang terjadi akan menyebabkan pusat saraf otak akan terganggu atau terpengaruh yang dapat menurunkan kondisi fisik seseorang.

d. Beban Kerja

Pada pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat pula kelelahan seseorang.

Menurut Grandjean (dalam Tarwaka, 2004) bahwa faktor kelelahan sangat bervariasi yaitu:

- a. Intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental
- b. Lingkungan kerja
Iklim, penerangan, kebisingan, getaran dll
- c. Problem fisik
Tanggung jawab, kekhawatiran konflik
- d. Kenyerian dan kondisi kesehatan

e. Nutrisi

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang menyebabkan kelelahan kerja adalah usia, masa kerja, status gizi, jenis kelamin, penyakit. Lingkungan kerja, lamanya kerja, problem fisik, dan beban kerja. Namun dalam penelitian ini faktor penyebab kelelahan kerja yang menjadi fokus penelitian adalah Beban Kerja.

3. Aspek- Aspek *Work Fatigue*

Work Fatigue dikategorikan dalam beberapa aspek- aspek *Work Fatigue* (Tarwaka, 2004) meliputi:

- a. Pelemahan Kegiatan
- b. Pelemahan Motivasi
- c. Kelelahan Fisik

Aspek- aspek *Work Fatigue* menurut Vries, Michielsen dan Heck (dalam Auliya, 2019) terdiri dari dua aspek, yaitu:

- a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik merupakan ketidak mampuan fisik untuk melakukan pekerjaan otot secara maksimal. Kelelahan fisik ditandai dengan adanya kondisi kejenuhan, keletihan, ketegangan otot dan perilaku lainnya.

- b. Kelelahan mental

Kelelahan mental merupakan ketidak mampuan sementara untuk mempertahankan kinerja kognitif yang optimal. Penyebab kelelahan mental pada kognitif terjadi secara bertahap dan tergantung pada kognitif seseorang. Kelelahan mental ditandai dengan penurunan kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek *work fatigue* adalah aspek kelelahan fisik, aspek kelelahan mental, aspek pelemahan kegiatan dan aspek pelemahan motivasi.

4. Ciri- ciri *Work Fatigue*

1. Pelemahan kegiatan

Pelemahan kegiatan adalah berkurangnya suatu tingkat aktivitas yang dilakukan karyawan ditempat kerja dikarenakan aktivitas tersebut cenderung membosankan dan membuat para pekerja mengantuk, (Tarwaka, 2004).

Ciri- ciri pelemahan kegiatan adalah (Suma'mur, 2009)

- a. Perasaan berat dikepala
- b. Lelah seluruh badan
- c. Berat di kaki
- d. Menguap
- e. Pikiran kacau
- f. Mengantuk
- g. Ada beban pada mata
- h. Gerakan canggung, dan kaku
- i. Berdiri tidak stabil
- j. Ingin berbaring.

2. Pelemahan Motivasi

- a. Susah berpikir
- b. Lelah untuk bicara

- c. Gugup
 - d. Tidak terkonsentrasi
 - e. Sulit memusatkan perhatian
 - f. Mudah lupa
 - g. Kepercayaan diri berkurang
 - h. Merasa cemas
 - i. Sulit mengontrol sikap
 - j. Tidak tekun dalam pekerjaan.
3. Kelelahan Fisik
- a. Sakit di kepala
 - b. Kaku di bahu
 - c. Nyeri di punggung
 - d. Sesak nafas
 - e. Suara serak
 - f. Merasa pening
 - g. Spasme di kelopak mata
 - h. Tremor pada anggota badan
 - i. merasa kurang sehat.

Menurut Work Place Safety & Health Council (WSHCouncil) (dalam Wulanyani, dkk, 2017) ciri- ciri kelelahan dibagi menjadi :

- a. Kelelahan fisik (berkurangnya kemampuan untuk bekerja manual)
- b. Kelelahan manual (penurunan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri- ciri *work fatigue* adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan kelemahan fisik.

5. Dampak *Work Fatigue*

Dampak *work fatigue* menurut Rosdiana (dalam jurnal kesehatan global) meliputi:

- a. Menurunnya perhatian
- b. Lambat dalam bergerak
- c. Gangguan persepsi
- d. Pikiran melemah
- e. Motivasi menurun
- f. Kinerja menurun
- g. Ketelitian menurun dan kesalahan meningkat.

Menurut Schultz (dalam Etikariena, 2014), menyatakan bahwa dampak *work fatigue* mempengaruhi aspek- aspek psikologi seperti perasaan tegang dan sulit untuk berkonsentrasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari *work fatigue* adalah menurunnya perhatian, lambat dalam bergerak, gangguan persepsi, pikiran melemah, motivasi menurun, kinerja menurun, ketelitian menurun dan kesalahan meningkat, serta perasaan tegang dan sulit berkonsentrasi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Tarwaka (dalam delima, 2018) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban kerja sebagai berikut: “Work Overload is too much to perform in the time available or workthat is too difficult for the employee to perform”, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seseorang individu baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif.

2. Faktor beban kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Rodahl, dkk (dalam Tarwaka, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi); serta

- b. faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll.).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal

- a. Tugas (Task).

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi kerja.

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- c. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja miniawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor beban kerja adalah faktor eksternal seperti: tugas- tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, faktor lainnya yaitu faktor internal yang berasal dari dalam tubuh sendiri, ditambahkan lagi dengan faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga dan performansi.

3. Aspek- Aspek Beban Kerja

Beban kerja dikategorikan dalam beberapa aspek- aspek Beban kerja oleh Tarwaka (2004) meliputi:

- a. Beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis, yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan berdampak kepada performansi kerja ditempat kerja.

Menurut Nurmiyanto (dalam Kausar, 2016) menyatakan bahwa tiga aspek beban kerja yaitu:

a. Aspek beban mental

Aspek beban mental merupakan tentang yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa bebas aktivitas yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu.

c. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek terbentuknya beban kerja yaitu target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan aspek- aspek beban kerja yaitu aspek beban mental yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan saat menyelesaikan pekerjaan, aspek beban fisik yang dirasakan melalui kekuatan fisik individu dan aspek waktu yang dirasakan saat harus menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

C. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Fatigue*

Penelitian yang dilakukan oleh Arlina (2016) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara TK.IV 010702 Binjai Kesdam 1 BB Tahun 2016 menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja perawat.

Setiap beban kerja yang diterima harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Tarwaka, 2004). Jika semakin berat beban kerja maka akan semakin banyak energi dan nutrisi yang diperlukan atau dikonsumsi, sehingga kondisi fisik pekerja menurun dan kebutuhan oksigen akan meningkat.

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan atau kapasitas kerjanya bersangkutan. Dan jika banyaknya tugas tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang memadai, maka akan cenderung berpengaruh menjadi penyebabnya *work fatigue*. Beban kerja penting menjadi perhatian untuk mengidentifikasi penyebab *work fatigue* pada setiap pekerja, Termasuk pekerja pengantaran.

Work fatigue juga merupakan salah satu faktor penentuan dalam penilaian sebuah kualitas dari suatu produk. Kelelahan pada pekerja dapat mengurangi performa pekerjaan yang disebabkan oleh berkurangnya kemampuan berkonsentrasi dan meningkatnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (akhter dalam abiseno dan salami, 2017).

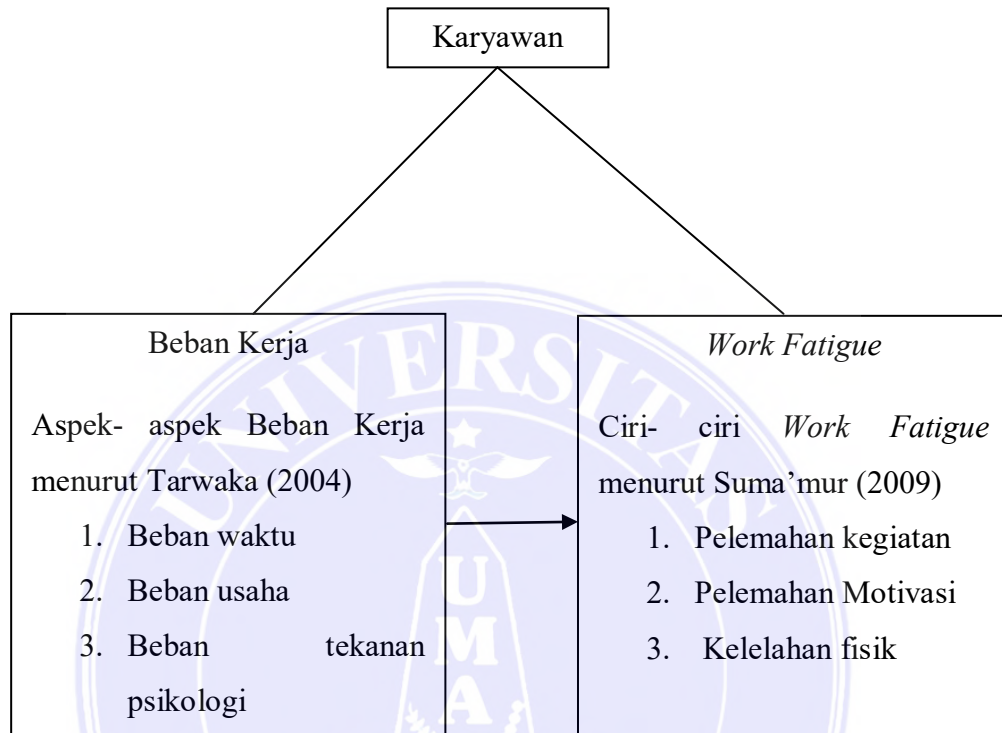
Penelitian lain yang mendukung adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap *work fatigue* adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratumas Hartha Delima (2018) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo) menunjukkan bahwa kelelahan kerja karyawan suatu perusahaan karyawan suatu perusahaan dapat meningkat apabila beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi.

Berdasarkan temuan dari penelitian- penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa *work fatigue* adalah penurunan efisiensi dan ketahanan tubuh dalam bekerja dan fenomena yang kompleks yang dihasilkan dari berbagai faktor pada perusahaan dan seringkali berujung pada perasaan kelelahan pada diri sendiri, dapat mengurangi performa pekerjaan yang disebabkan oleh berkurangnya kemampuan berkonsentrasi dan meningkatnya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Work fatigue dapat disebabkan oleh beban kerja. Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Bertambahnya beban kerja karyawan serta keadaan fisik dan mental yang kurang mendukung saat bekerja dapat menimbulkan *work fatigue*. Beban kerja memiliki pengaruh pada *work fatigue*, dan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan mengalami *work fatigue*.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah



E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh antara beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *work fatigue* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin rendah pula tingkat *work fatigue* pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014). Dimana pengaruh antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dari penelitian yang diangkat peneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap *work fatigue*, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Variabel Terikat Y : *Work Fatigue*
- b. Variabel Bebas X : Beban Kerja

C. Definisi Operasional Variabel penelitian

1. *Work Fatigue*

Work fatigue adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan yang dimulai dari rasa letih yang kemudian mengarah pada kelelahan mental ataupun fisik dan dapat menghalangi seseorang untuk dapat melaksanakan fungsinya. Selanjutnya *work fatigue* diukur dengan menggunakan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan ciri-ciri *work fatigue* oleh Suma'mur (2009) meliputi: pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan kelelahan fisik.

2. **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seseorang individu baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Selanjutnya beban kerja diukur dengan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek- aspek beban kerja Tarwaka (2004) meliputi: aspek beban waktu, aspek beban usaha, dan aspek beban tekanan psikologis.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penelitian dianggap sangat penting. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang pengantaran PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar- benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang pengantaran PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh yang berjumlah 55 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2014) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek- aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala *Work Fatigue*

Skala ini bertujuan untuk mengukur ciri-ciri *work fatigue* yang dikemukakan oleh (Suma'mur, 2009) meliputi:

- a. Pelemahan kegiatan ditandai dengan perasaan berat dikepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil dan ingin berbaring.
- b. Pelemahan ditandai dengan susah berpikir, lelah untuk bicara gugup, tidak terkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, dan tidak tekun dalam bekerja.
- c. Kelelahan fisik ditandai dengan sakit dikepala, kaku dibahu, nyeri dipunggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, spasme dikelopak mata, tremor pada anggota badan, dan merasa kurang sehat.

Skala *work fatigue* ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian *work fatigue* untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

2. Skala Beban Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan Tarwaka (2004) meliputi:

- a. Aspek beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Aspek beban usaha mental, berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Aspek beban tekanan psikologis, yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan berdampak kepada performansi kerja ditempat kerja.

Skala beban kerja ini disusun berdasarkan format *likert* dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja untuk item *favorable* berdasarkan skala *likert* adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk

jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

1. Validitas Alat Ukur

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)* versi 23.0 *for windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2014) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)* versi 23.0 for windows.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yaitu untuk mengukur pengaruh satu variabel dan variabel lainnya (Umar, 2008). Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan program *SPSS (Statistic Packages For Social Science)* versi 23.0 for windows.

Rumus:

$$Y = a + Bx.$$

Keterangan:

Y : *Work Fatigue*

x : Beban Kerja

a : Konstanta Regresi

b : Koefisien variabel bebas

Sebelum data dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogrov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS* versi 23.0 *for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana, maka hal-hal yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil signifikan regresi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara beban kerja terhadap *work fatigue* pada karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Banda Aceh, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,596 dengan sumbangsih sebesar 59,6%.
- 2) Berdasarkan perhitungan kategorisasi didapatkan (mean empirik = 82,38 > mean hipotetik = 60 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 11,806), maka dinyatakan bahwa *work fatigue* tergolong tinggi, dan untuk beban kerja (mean empirik = 67,67 > mean hipotetik = 50 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 9,737), maka dinyatakan bahwa beban kerja tergolong tinggi.

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan dapat menjalankan dan meningkatkan pola hidup sehat, kebiasaan untuk mengkonsumsi makanan dengan gizi seimbang, memanfaatkan waktu istirahat sebaik- baiknya dengan tidur yang cukup agar *work fatigue* karyawan menurun.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Disarankan pada perusahaan untuk menambah bagian, yaitu bagian *delivery order*, agar mengurangi beban kerja karyawan pengantaran sehingga tingkat *work fatigue* karyawan menurun.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *work fatigue* disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain dari *work fatigue* seperti usia, budaya, dan masa kerja, dan disarankan untuk lebih memperhatikan proses dalam pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang diperlukan, serta menggunakan metode atau pendekatan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiseno, Salami. (2017). Pengaruh faktor Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja sTerhadap faktor Kelelahan Kerja Pada Pekerja Full- Machiner Manufaktur Ban di Cikarang, 23, 73- 82.
- Arlina. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara TK. IV 010702 Binjai Kesdam 1 BB Tahun 2016.
- Asril. (2010). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampam Pekanbaru. Universitas Islam Negeri SultaN Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Auliya, Fitrah. (2019). Hubungan Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. Universitas Islam Indonesia.
- Delima, H. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Muara Bungo), 18, 230- 239
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus,1, 15-23.
- Fuad, dkk. (1981). Kamus Istilah Psikologi. Jakarta: Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Hockey, Robert. (2013). *The Psychology Of Work Fatigue*. Amerika Serikat: Cambridge University.
- Kausar. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Buruh Di PT. Socfindo Seunangan.
- Kapantow, dkk. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Operator Boiler Dan Turbin di PJBS Pembangkit Listrik Tenaga Uap amurang, 9, 143- 149
- Khairuddin. (2017). Gambaran Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi. Proceeding Of International Psychology. Education Counseling & Social Work Conference, Medan: 26-28 Agustus 2017. Hal 52- 58.

- Maimunah,& puspitarini. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademengan Kota Probolinggo,2,1-7.
- Nurmianto,Eko.(2004). Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Prima Printing:Surabaya.
- Pandean, dkk. (2018). Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, 6,1-6.
- Rizal, Elwindra. (2019). Faktor- Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengendara Ojek Online di Jakarta Timur Tahun 2018, 6, 1-8.
- Rosdiana. (2019). Hubungan stres Kerja, Jam Kerja, Dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja pengguna Komputer Di PT.Telekomunikasi Witel Medan,2, 131- 141.
- Schultz, D. Schultz, SE. (2006). Psychology Work Today (9 edition). New jersey: Pearson education, Inc.
- Sidiq, Maulid. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Hubungan Atasan Dan Bawahan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.PC Batu Bara,2, 365-378.
- Soleman, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa unpati Poka), 5, 83- 98.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Sagung seto.
- Sujarweni, V.W. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka baru.
- Tarwaka. (2004). Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Edisi . Cet 1. Surakarta: Uniba Press.

Umar, Husein, Dr. (2008). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wulanyani, dkk. (2017). Buku Ajar Ergonomi Kerekayasaan Dalam Psikologi. Denpasar: Fakultas Kedokteran Universitas Udayana.





LAMPIRAN I
DATA PENELITIAN

Data Skala Beban Kerja

| Subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | Jumlah |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 73 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 71 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 79 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 78 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 79 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 77 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 81 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 75 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 59 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 63 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 53 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 60 |
| 15 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 79 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 78 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 64 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 75 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 63 |
| 21 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 59 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 58 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 56 |
| 24 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 57 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 61 |
| 26 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 52 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 70 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 48 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 77 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 81 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 76 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 78 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 83 |
| 34 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 64 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 79 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 74 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 76 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 71 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 80 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 41 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 62 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 64 |
| 43 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 75 | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 79 |
| 47 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 45 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 68 |
| 49 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 65 | |
| 50 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 54 |
| 51 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 56 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 68 |
| 53 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 63 |
| 54 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 69 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 68 |
| | 147 | 163 | 168 | 165 | 163 | 147 | 168 | 153 | 165 | 154 | 153 | 168 | 152 | 149 | 142 | 154 | 153 | 162 | 142 | 154 | 152 | 149 | 146 | 153 | 3722 |



LAMPIRAN II
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas dan Reabilitas skala *Work Fatigue*

Reliability

Scale: Work Fatigue

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 55 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882 | 30 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 2.62 | 1.080 | 55 |
| VAR00002 | 3.00 | .609 | 55 |
| VAR00003 | 3.00 | .667 | 55 |
| VAR00004 | 2.80 | .755 | 55 |
| VAR00005 | 2.96 | .719 | 55 |
| VAR00006 | 2.78 | .762 | 55 |
| VAR00007 | 3.00 | .667 | 55 |
| VAR00008 | 2.82 | .772 | 55 |
| VAR00009 | 2.75 | .751 | 55 |
| VAR00010 | 2.96 | .719 | 55 |

| | | | |
|----------|------|-------|----|
| VAR00011 | 2.80 | .755 | 55 |
| VAR00012 | 2.73 | .870 | 55 |
| VAR00013 | 2.82 | .772 | 55 |
| VAR00014 | 3.00 | .609 | 55 |
| VAR00015 | 2.67 | .904 | 55 |
| VAR00016 | 2.56 | .856 | 55 |
| VAR00017 | 2.58 | .762 | 55 |
| VAR00018 | 2.64 | .890 | 55 |
| VAR00019 | 2.55 | .857 | 55 |
| VAR00020 | 2.64 | .950 | 55 |
| VAR00021 | 2.76 | .922 | 55 |
| VAR00022 | 2.53 | .940 | 55 |
| VAR00023 | 2.55 | .857 | 55 |
| VAR00024 | 2.67 | .668 | 55 |
| VAR00025 | 2.64 | .950 | 55 |
| VAR00026 | 2.53 | .940 | 55 |
| VAR00027 | 2.62 | 1.080 | 55 |
| VAR00028 | 2.51 | .858 | 55 |
| VAR00029 | 2.89 | .809 | 55 |
| VAR00030 | 3.02 | .782 | 55 |

Item-Total Statistics

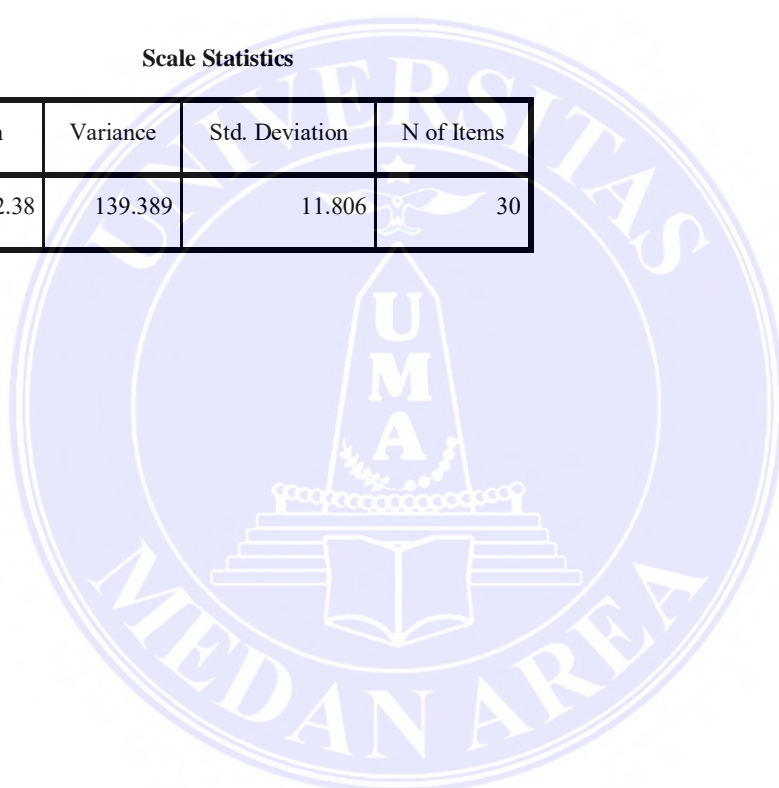
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 79.76 | 133.073 | .207 | .885 |
| VAR00002 | 79.38 | 132.685 | .452 | .879 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00003 | 79.38 | 129.055 | .653 | .875 |
| VAR00004 | 79.58 | 127.952 | .636 | .874 |
| VAR00005 | 79.42 | 131.507 | .446 | .878 |
| VAR00006 | 79.60 | 133.059 | .327 | .881 |
| VAR00007 | 79.38 | 129.055 | .653 | .875 |
| VAR00008 | 79.56 | 132.917 | .330 | .881 |
| VAR00009 | 79.64 | 137.421 | .080 | .886 |
| VAR00010 | 79.42 | 131.507 | .446 | .878 |
| VAR00011 | 79.58 | 127.952 | .636 | .874 |
| VAR00012 | 79.65 | 138.490 | .007 | .888 |
| VAR00013 | 79.56 | 132.917 | .330 | .881 |
| VAR00014 | 79.38 | 132.685 | .452 | .879 |
| VAR00015 | 79.71 | 128.469 | .493 | .877 |
| VAR00016 | 79.82 | 133.707 | .250 | .883 |
| VAR00017 | 79.80 | 129.089 | .561 | .876 |
| VAR00018 | 79.75 | 130.601 | .393 | .879 |
| VAR00019 | 79.84 | 130.732 | .404 | .879 |
| VAR00020 | 79.75 | 128.008 | .487 | .877 |
| VAR00021 | 79.62 | 126.981 | .556 | .876 |
| VAR00022 | 79.85 | 127.904 | .499 | .877 |
| VAR00023 | 79.84 | 130.732 | .404 | .879 |
| VAR00024 | 79.71 | 134.469 | .289 | .881 |
| VAR00025 | 79.75 | 128.008 | .487 | .877 |
| VAR00026 | 79.85 | 127.904 | .499 | .877 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00027 | 79.76 | 133.073 | .207 | .885 |
| VAR00028 | 79.87 | 126.039 | .655 | .873 |
| VAR00029 | 79.49 | 127.958 | .589 | .875 |
| VAR00030 | 79.36 | 129.421 | .526 | .877 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 82.38 | 139.389 | 11.806 | 30 |



Uji Validitas dan Reabilitas skala Beban Kerja

Reliability

Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 55 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 55 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .872 | 24 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 2.67 | .904 | 55 |
| VAR00002 | 2.96 | .383 | 55 |
| VAR00003 | 3.05 | .591 | 55 |
| VAR00004 | 3.00 | .667 | 55 |
| VAR00005 | 2.96 | .719 | 55 |
| VAR00006 | 2.67 | .904 | 55 |
| VAR00007 | 3.05 | .591 | 55 |
| VAR00008 | 2.78 | .875 | 55 |
| VAR00009 | 3.00 | .667 | 55 |
| VAR00010 | 2.80 | .755 | 55 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| VAR00011 | 2.78 | .762 | 55 |
| VAR00012 | 3.05 | .591 | 55 |
| VAR00013 | 2.76 | .860 | 55 |
| VAR00014 | 2.71 | .809 | 55 |
| VAR00015 | 2.58 | .975 | 55 |
| VAR00016 | 2.80 | .890 | 55 |
| VAR00017 | 2.78 | .875 | 55 |
| VAR00018 | 2.95 | .826 | 55 |
| VAR00019 | 2.58 | .975 | 55 |
| VAR00020 | 2.80 | .890 | 55 |
| VAR00021 | 2.76 | .860 | 55 |
| VAR00022 | 2.71 | .809 | 55 |
| VAR00023 | 2.65 | .966 | 55 |
| VAR00024 | 2.78 | .875 | 55 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 65.00 | 85.556 | .505 | .865 |
| VAR00002 | 64.71 | 92.506 | .294 | .871 |
| VAR00003 | 64.62 | 87.426 | .638 | .863 |
| VAR00004 | 64.67 | 87.484 | .552 | .865 |
| VAR00005 | 64.71 | 87.766 | .485 | .866 |
| VAR00006 | 65.00 | 85.556 | .505 | .865 |
| VAR00007 | 64.62 | 87.426 | .638 | .863 |
| VAR00008 | 64.89 | 91.210 | .170 | .876 |

| | | | | |
|----------|-------|--------|------|------|
| VAR00009 | 64.67 | 87.484 | .552 | .865 |
| VAR00010 | 64.87 | 86.817 | .528 | .865 |
| VAR00011 | 64.89 | 89.358 | .338 | .870 |
| VAR00012 | 64.62 | 87.426 | .638 | .863 |
| VAR00013 | 64.91 | 86.195 | .494 | .866 |
| VAR00014 | 64.96 | 89.739 | .289 | .872 |
| VAR00015 | 65.09 | 86.010 | .434 | .868 |
| VAR00016 | 64.87 | 86.743 | .439 | .867 |
| VAR00017 | 64.89 | 86.395 | .470 | .866 |
| VAR00018 | 64.73 | 88.572 | .358 | .870 |
| VAR00019 | 65.09 | 86.010 | .434 | .868 |
| VAR00020 | 64.87 | 86.743 | .439 | .867 |
| VAR00021 | 64.91 | 86.195 | .494 | .866 |
| VAR00022 | 64.96 | 89.739 | .289 | .872 |
| VAR00023 | 65.02 | 86.796 | .394 | .869 |
| VAR00024 | 64.89 | 86.395 | .470 | .866 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 67.67 | 94.817 | 9.737 | 24 |



LAMPIRAN III
UJI NORMALITAS

Uji Normalitas

NPar Tests

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|--------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Beban Kerja | 55 | 67.67 | 9.737 | 45 | 83 |
| Work Fatigue | 55 | 82.38 | 11.806 | 62 | 101 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Beban Kerja | Work Fatigue |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|
| N | 55 | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 67.67 |
| | Std. Deviation | 9.737 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .120 |
| | Positive | .083 |
| | Negative | -.120 |
| Test Statistic | .120 | .152 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .078 ^c | .083 ^c |



LAMPIRAN IV
UJI LINEARITAS

Uji Linearitas

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|----------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Work Fatigue * Beban Kerja | 55 | 100.0% | 0 | 0.0% | 55 | 100.0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | | | |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|--|--|--|
| Work Fatigue * Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | 6549.948 | 29 | | | |
| | | Linearity | 4484.679 | 1 | | | |
| | | Deviation from Linearity | 2065.270 | 28 | | | |
| | Within Groups | 977.033 | 25 | | | | |
| Total | | | 7526.982 | 54 | | | |

ANOVA Table

| | | | Mean Square | F | |
|----------------------------|----------------|------------|-------------|---------|--|
| Work Fatigue * Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | 225.860 | 5.779 | |
| | | Linearity | 4484.679 | 114.752 | |

| | | | |
|--------------------------|--------|-------|--|
| Deviation from Linearity | 73.760 | 1.887 | |
| Within Groups | 39.081 | | |
| Total | | | |

ANOVA Table

| | | | Sig. |
|----------------------------|----------------|--------------------------|------|
| Work Fatigue * Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | .000 |
| | | Linearity | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .056 |
| Within Groups | | | |
| Total | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|----------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Work Fatigue * Beban Kerja | .772 | .596 | .933 | .870 |



LAMPIRAN V

UJI REGRESI

Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Beban Kerja ^b | . | Enter |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .772 ^a | .596 | .588 | 7.576 |

ANOVA^a

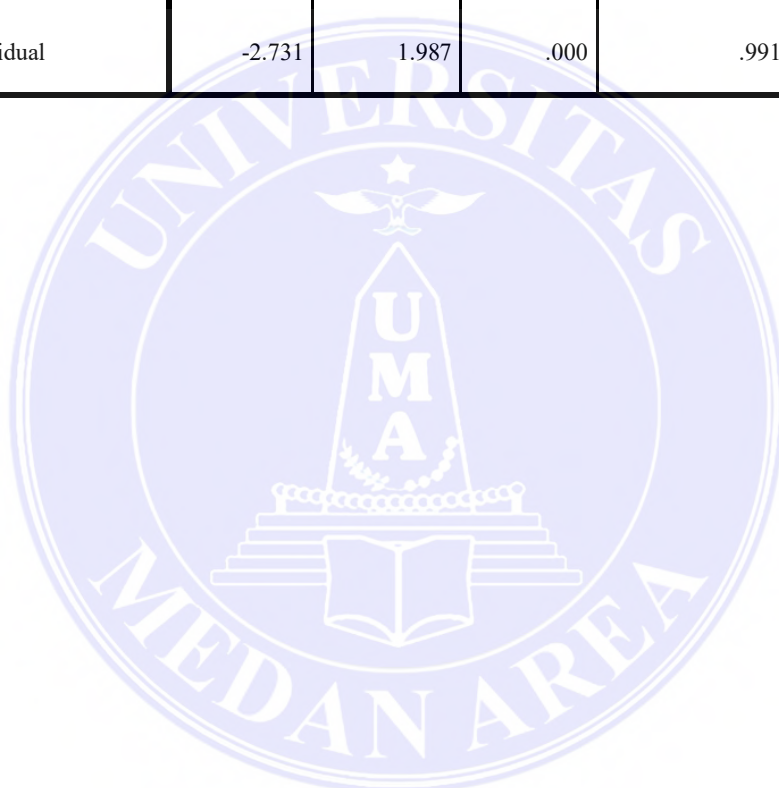
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4484.679 | 1 | 4484.679 | 78.128 | .000 ^b |
| | Residual | 3042.303 | 53 | 57.402 | | |
| | Total | 7526.982 | 54 | | | |

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.047 | 7.238 | | 2.632 | .011 |
| | Beban Kerja | .936 | .106 | .772 | 8.839 | .000 |

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 61.16 | 96.73 | 82.38 | 9.113 | 55 |
| Residual | -20.688 | 15.055 | .000 | 7.506 | 55 |
| Std. Predicted Value | -2.328 | 1.574 | .000 | 1.000 | 55 |
| Std. Residual | -2.731 | 1.987 | .000 | .991 | 55 |





Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat.

Perkenalkan nama saya Riska Fadhilah, saya merupakan mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang menyusun skripsi. Dalam rangka penelitian yang akan saya lakukan ini, maka saya mohon bantuan saudara untuk mengisi skala berikut.

Perlu saudara ketahui bahwa hasil skala ini benar- benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud lain. Oleh karena itu saudara tidak perlu ragu- ragu untuk mengisi semua pernyataan yang tersedia sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya, karena saya akan menjamin kerahasiaan data yang saudara berikan. Tidak ada jawaban benar atau salah sebab semua data yang didapatkan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas partisipasi dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Anda bebas menentukan pilihan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Setiap pernyataan dalam instrument penelitian

ini dilengkapi empat pilihan jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai

(TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban

menegenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

Contoh:

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Tuntutan tugas membuat saya mengantuk dalam bekerja | | ✓ | | |

IDETITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Golongan :

Status :

Pernah menderita penyakit ringan/ berat, sebutkan :

Skala *Work Fatigue*

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya mengurangi jumlah barang yang diantar saat cuaca panas | | | | |
| 2. | Aktivitas kerja saya membosankan sehingga membuat saya mengantuk | | | | |
| 3. | Saya menyempatkan waktu untuk beristirahat ketika jam bekerja | | | | |
| 4. | Saya mempercepat jam pulang ketika merasa lelah dalam bekerja | | | | |
| 5. | Saat bekerja saya pernah mengalami salah jalan | | | | |
| 6. | Saya pernah mengalami kecelakaan ketika bekerja | | | | |
| 7. | Saya pernah salah dalam mengantarkan barang | | | | |
| 8. | Bekerja dilapangan membuat saya mudah marah | | | | |
| 9. | Jumlah barang yang diberikan membuat saya khawatir dalam bekerja | | | | |
| 10. | Tanggung jawab dalam bekerja membuat saya khawatir | | | | |
| 11. | Saat mengantarkan banyak barang saya menjawab pertanyaan dari pelanggan dengan singkat | | | | |
| 12. | Rasa nyeri dipunggung membuat saya kurang fokus dalam bekerja | | | | |
| 13. | Tuntutan tugas hanya membuat saya sakit kepala | | | | |
| 14. | Alamat pelanggan yang tidak jelas membuat saya pusing | | | | |
| 15. | Kaku dibahu saat bekerja membuat saya | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | terhambat menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 16. | Ketika cuaca tidak menentu jumlah barang yang saya antar tetap sama | | | | |
| 17. | Saya bersemangat dalam bekerja tanpa mengenal letih | | | | |
| 18. | Saya bekerja dijam istirahat saat banyak barang yang harus diantar | | | | |
| 19. | Saya pulang kerja sesuai jam kerja yang ditentukan perusahaan | | | | |
| 20. | Saya memperhatikan alamat tujuan pelanggan sebelum mengantarkan barang | | | | |
| 21. | Saya lebih berhati- hati dalam bekerja | | | | |
| 22. | Fokus adalah prinsip saya dalam bekerja | | | | |
| 23. | Saat bekerja dalam situasi apapun saya tetap sabar | | | | |
| 24. | Saya senang bekerja dengan jumlah barang yang banyak | | | | |
| 25. | Saya berani mengambil tanggung jawab dalam bekerja | | | | |
| 26. | Saya merespon pembicaraan pelanggan dengan baik saat bekerja | | | | |
| 27. | Saya tetap menjalankan pekerjaan walaupun terasa nyeri dipunggung | | | | |
| 28. | Saya enjoy ketika menjalankan pekerjaan | | | | |
| 29. | Saya berusaha mencari alamat pelanggan yang tidak jelas dengan pikiran tenang | | | | |
| 30. | Saat bekerja saya sangat sigap sehingga tidak memperdulikan rasa sakit dibahu | | | | |

Skala Beban Kerja

| NO | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 2. | Saya tepat waktu dalam mengantarkan barang | | | | |
| 3. | Saya mudah membagi waktu kerja dengan urusan lain | | | | |
| 4. | Saya tidak pernah ditegur oleh atasan dalam bekerja | | | | |
| 5. | Atasan mengingatkan saya agar tidak ada barang yang tertinggal | | | | |
| 6. | Adanya barang yang belum terantar membuat saya merasa cemas | | | | |
| 7. | Kompetensi yang saya miliki dapat | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | mengurangi tekanan pekerjaan | | | | |
| 8. | Saya berani mengambil resiko dalam bekerja | | | | |
| 9. | Saya pernah mengganti barang milik pelanggan | | | | |
| 10. | Pekerjaan yang saya lakukan setiap hari membuat jenuh | | | | |
| 11. | Saya senang dengan tugas- tugas yang diberikan | | | | |
| 12. | Saya senang menjalankan aktivitas pekerjaan sehari- hari | | | | |
| 13. | Saya gagal menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 14. | Saya membutuhkan waktu yang banyak dalam bekerja | | | | |
| 15. | saya kesulitan untuk mengatur jadwal kerja saya | | | | |
| 16. | Saat bekerja saya pernah mendapatkan surat peringatan | | | | |
| 17. | Pimpinan bersikap acuh tak acuh dengan pekerjaan saya | | | | |
| 18. | Saya tidak khawatir saat ada barang yang belum terantar | | | | |
| 19. | Kemampuan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 20. | Saya takut mengambil resiko dalam bekerja | | | | |
| 21. | Saya lepas tangan ketika terjadi kerusakan barang milik pelanggan | | | | |
| 22. | Saya senang menjalankan aktivitas pekerjaan sehari- hari | | | | |
| 23. | Saya tidak percaya diri dalam pekerjaan yang sedang dilakukan | | | | |
| 24. | Saat bekerja saya bisa fokus dalam keadaan apapun | | | | |

LAMPIRAN VII
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



