

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PRIMA
KENCANA ADV**

SKRIPSI

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

OLEH:

FAIRUZ SADRINA
17.860.0146



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 21/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/9/22

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA
KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA ADV

NAMA MAHASISWA : FAIRUZ SADRINA

NO. STAMBUK : 17.860.0146

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing



(Shirley Melita Sembiring S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)



Tanggal Sidang
19 Agustus 2022

i

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
19 Agustus 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
DEKAN



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Hasanuddin, Ph.D**
2. **Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
3. **Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi**
4. **Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi**

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, 19 Agustus 2022

Fairuz Sadrina

**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 : Fairuz Sadrina
NPM : 17.860.0146
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 karyawan PT. Prima Kencana ADV, 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, 19 Agustus 2022

Yang menyatakan


(Fairuz Sadrina)

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan PT. Prima Kencana ADV

Fairuz Sadrina
17.860.0146

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Prima Kencana ADV. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Prima Kencana Adv yang berjumlah 67 karyawan. Menggunakan teknik sampling total sampling. Lingkungan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori (Analisa, 2018) yaitu: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Kelelahan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :Kelelahan Emosional, Sikap Depersonalisasi, Perasaan Tidak Mampu. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan kerja dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,491$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,241$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi sebesar 24,10% terhadap Kelelahan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 82.500 dan mean empirik sebesar 73.761. Selanjutnya kelelahan kerja tergolong tinggi karena mean hipotetik 67.500 dan mean empiriknya sebesar 76.313.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Karyawan

The Correlation between Work Environment and Work Fatigue on Employees of PT. Prima Kencana ADV

Fairuz Sadrina
17.860.0146

Abstract

This study aims to determine the correlation between work environment and work fatigue on employees of PT. Prima Kencana ADV. This study uses quantitative research methods with correlational analysis. The research population is employees at PT. Prima Kencana Adv, totaling 67 employees. Using a total sampling technique of sampling. The work environment is measured using a scale that is based on theory (Analysis, 2018), namely: work structure, responsibility, attention and support from leaders, collaboration between groups, and smooth communication. Work fatigue is measured using a scale that is based on aspects of work fatigue according to Schuler and Jackson (2001) as follows: Emotional Fatigue, Depersonalization Attitude, Feelings of Inadequacy. Based on the calculation of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between work environment and work fatigue. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.491$, with significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.241$. This shows that the work environment has a distribution of 24.10% on work fatigue. It can be concluded that the work environment is classified as moderate with a hypothetical mean of 82,500 and an empirical mean of 73,761. Furthermore, work fatigue is classified as high because the hypothetical mean is 67,500 and the empirical mean is 76,313.

Keywords: Work Environment, Work Fatigue, Employees

MOTTO

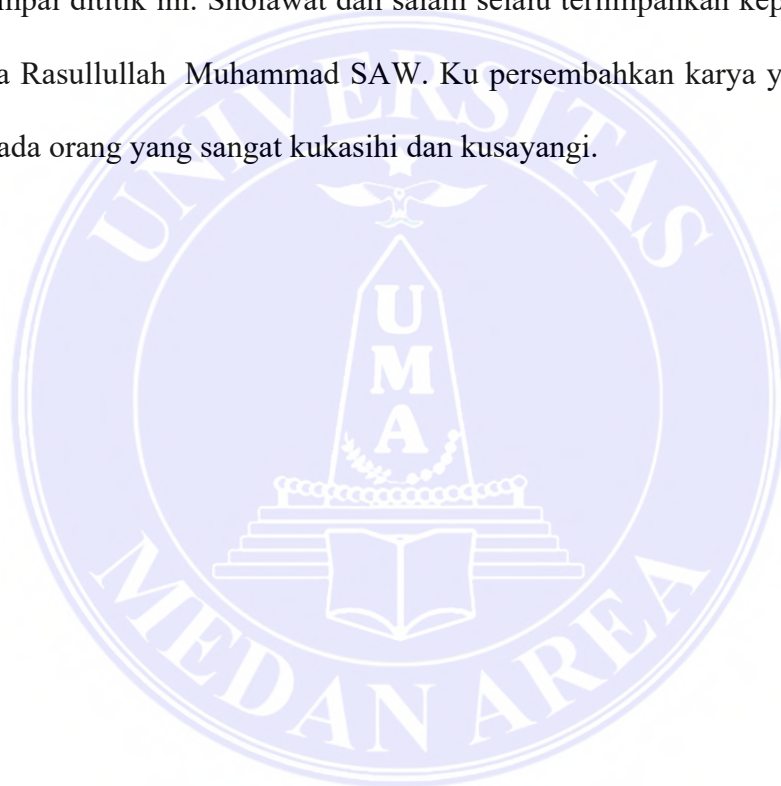
Teruslah bersyukur. Jangan membenci keadaan. Karena malam pun tak pernah membenci takdirnya menjadi gelap. Cintailah hidup. Karena Allah tengah menyiapkan yang terbaik dihidupmu.



PERSEMBAHAN

Bismillahirraahmanirrahim

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



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaniraahim

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Shirley Melita Sembiring S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
6. Ibu Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi selaku pembanding saya dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Ibu Cut Sarah S.Psi, M.Psi selaku sekretaris saya dalam seminar proposal yang telah memberikan masukan dan saran.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.

10. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Abdul Haris Aziz dan Ibu Maisyara Utama Ginting yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Abah dan Ibu adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga Abah dan Ibu selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Terimakasih kepada, Abangku Rizky Muhammad SH yang selalu memberikan pundak untuk saya bersandar, selalu menyediakan telinga untuk mendengar keluh kesahku, serta memberikan bantuan saat aku membutuhkannya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikanmu.
12. Terimakasih kepada kekasih hatiku Letda. Arh. Agi Dwi Priyadi S.Tr. Han, yang selalu memberikan semangat dan motivasi disaat saya sangat membutuhkan itu, menjadi orang pertama yang selalu siap mendengar keluh kesah dari saya dan selalu ada menemani saya dikala susah maupun senang.
13. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaikku Jenny Aurelia Miftahul Siregar S.Psi, Fany Dwi Yanti S.Psi, dan Galuh Pravita Sari yang selalu memotivasi saya untuk menyelesaikan tugas-tugas kuliah, selalu memberikan dukungan dan semangat, selalu menjadi pendengar yang baik. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian.
14. Terimakasih kepada teman seperjuangan saya khususnya teman-teman di kelas psikologi RegB2, yang telah menemani, mengisi hari-hari saya semasa kuliah, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah, dan saling mendukung, berkat semangat kalian lah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini , semoga Allah membalas kebaikan kalian.

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN.....	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Identifikasi Masalah	7
	C. Batasan Masalah.....	8
	D. Rumusan Masalah	8
	E. Tujuan Penelitian	8
	F. Manfaat Penelitian	8
	1. Manfaat Teoritis.....	8
	2. Manfaat Praktis	9
BAB II	LANDASAN TEORI.....	10
	A. Kelelahan Kerja	10
	1. Pengertian Kelelahan Kerja	10
	2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	11
	3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja	13
	4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	15
	5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja	16
	B. Lingkungan Kerja.....	18
	1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
	2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
	3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja.....	20
	4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
	C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Beban Kerja.....	22
	D. Kerangka Konseptual	24
	E. Hipotesis	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	25
	A. Tipe Penelitian.....	25
	B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
	C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26

1. Variabel Dependen (Y).....	26
2. Variabel Independent (X)	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel & Teknik Pengambilan Sampel	27
E. Metode Pengumpulan Data	27
1. Skala Kelelahan kerja	27
2. Skala Lingkungan Kerja	28
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	28
1. Validitas	28
2. Reliabilitas	29
G. Metode Analisis Data	30
1. Uji Normalitas.....	31
2. Uji Linearitas	31
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Orientasi Kancan Penelitian	32
B. Persiapan Penelitian.....	33
1. Persiapan Administrasi	33
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	33
a. Skala Lingkungan Kerja.....	33
b. Skala Kelelahan Kerja.....	34
C. Pelaksanaan Penelitian	35
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
2. Uji Normalitas.....	38
3. Uji Linieritas	39
4. Uji Hipotesis	40
5. Uji Mean	41
a. Mean Hipotetik	41
b. Mean Empirik	41
c. Kriteria	41

E. Pembahasan	43
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	47
A. Simpulan.....	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49

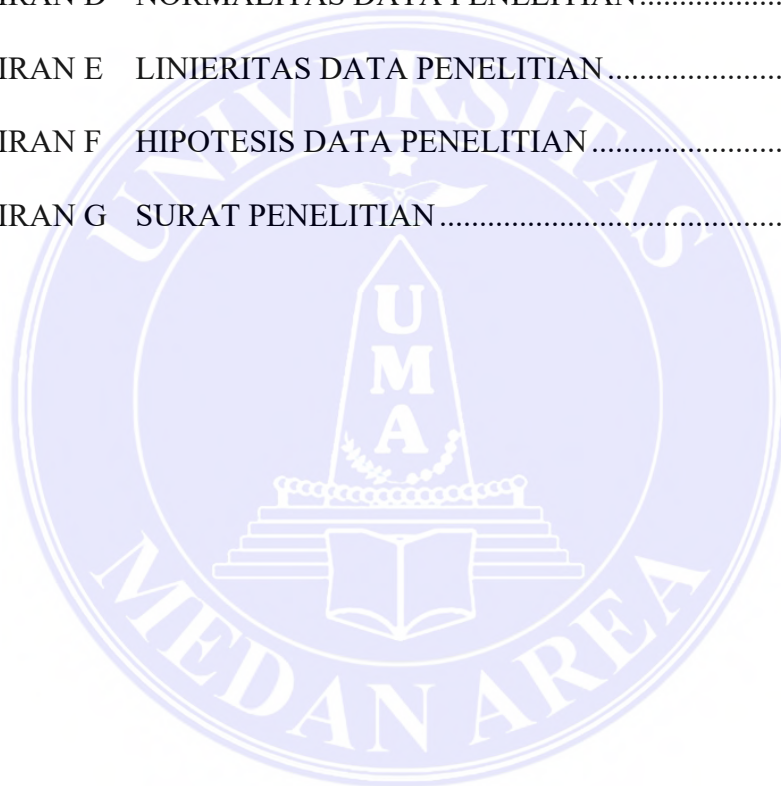


DAFTAR TABEL

Tabel I.	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Validitas.....	34
Tabel II.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Validitas.....	35
Tabel III.	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Validitas.....	37
Tabel IV.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Validitas.....	38
Tabel V.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	39
Tabel VI	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	40
Tabel VII	Rangkuman Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i>	40
Tabel VIII	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	ALAT UKUR PENELITIAN	52
LAMPIRAN B	SEBARAN DATA PENELITIAN	59
LAMPIRAN C	VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA PENELITIAN	65
LAMPIRAN D	NORMALITAS DATA PENELITIAN.....	71
LAMPIRAN E	LINIERITAS DATA PENELITIAN.....	74
LAMPIRAN F	HIPOTESIS DATA PENELITIAN.....	77
LAMPIRAN G	SURAT PENELITIAN.....	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keseharian individu tidak lepas dari yang namanya aktivitas, khususnya aktivitas kerja yang mengharuskan individu untuk melakukan aktivitas tersebut demi mendapatkan imbalan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi dalam pekerjaan tidak selalu merasakan kelancaran dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Tidak semua karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan lelah. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelolanya, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani keluhan, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya. Salah satu faktor yang dapat mengganggu aktivitas produksi manusia adalah kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja atau karyawan. Setiap pekerjaan pastilah menimbulkan kelelahan, tetapi bagaimana cara meminimalkan kelelahan dalam berkerja inilah yang harus dipecahkan. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja pastilah membutuhkan

dukungan sosial atau support dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau menghilangkan rasa lelahnya.

Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan kerja merupakan suatu keluhan yang umum terjadi pada pekerja. Kelelahan kerja dapat diidentifikasi dengan menurunnya performa kerja maupun segala kondisi yang berpengaruh pada proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti penurunan aktivitas fisik dan mental, perasaan lelah bekerja, dan menurunnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) adalah kelelahan emosional, seorang pekerja yang lelah secara emosional terlihat apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan. Aspek selanjutnya yaitu sikap depersonalisasi, pada aspek ini pekerja merasa bahwa mereka menjadi sinis terhadap orang-orang sekitarnya. Aspek yang terakhir adalah perasaan tidak mampu. Kondisi-kondisi yang dihadapi manusia dalam pekerjaannya terkadang diluar kemampuan sehingga pekerja yang sudah Lelah merasa dirinya tidak mampu menghadapi situasi yang sedang terjadi.

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, menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Permasalahan kelelahan kerja ini dikhawatirkan akan

menimbulkan masalah konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kemungkinan mengganggu efisiensi dalam bekerja, serta dalam jangka panjang dikhawatirkan dapat menimbulkan masalah pada kesehatan pekerja (Haditia, 2012). Adapun kelelahan kerja yang terlihat pada saat observasi di PT. Prima Kencana 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, selanjutnya kurang mampu berkonsentrasi hal ini terlihat ketika ada beberapa pekerjaan mengalami kesalahan misalnya dalam pengetikan ataupun pengecekan laporan-laporan yang dibuat setiap harinya.

PT. Prima Kencana memberikan pekerjaan karyawan seperti: wajib mengetahui keinginan dari klien sehingga membentuk ide yang diupayakan oleh perusahaan, menyesuaikan keinginan klien hal inilah menuntut karyawan agar selalu sabar, percaya diri, dan bertanggung jawab. Karyawan bertanggung jawab untuk memikirkan strategi kreatif yang sesuai dengan kemauan klien, selanjutnya membantu tim dalam pengerjaan, membuat skenario iklan, menulis kata-kata pada iklan cetak, dan membuat tagline. Hal ini tentu tidak semudah yang dibayangkan, mereka dituntut untuk bisa menulis kata-kata yang tak terlupakan dengan standar tinggi dari klien. Selain itu karyawan juga diberikan pekerjaan dalam merencanakan media yang akan digunakan untuk promosi sesuai dengan produk yang akan dipasarkan dan untuk merencanakan media apa yang akan digunakan untuk beriklan.

Pada era digital dibutuhkan seseorang yang bisa menyajikan materi iklan di berbagai kanal internet. Segala strategi periklanan di dunia maya juga merupakan pekerjaan karyawan di PT. Prima Kencana. Hal ini tentu saja memerlukan ide dan waktu kerja yang tidak sedikit, konsep iklan yang diberikan haruslah memiliki ketertarikan agar pengguna sosial media ataupun calon konsumen akan mengunjungi halaman promosi di berbagai halaman internet. Setelah berhasil membuat halaman promosi PT. Prima Kencana juga melakukan penjadwalan dalam memposting iklan yang sudah dikonsepskan. Karyawan di PT. Prima Kencana Adv mengalami kelelahan kerja dari berbagai bentuk aktivitas kerja yang ada di kantor tersebut, dengan tugas yang diberikan dan waktu istirahat yang kurang sesuai.

Berdasarkan paparan fenomena kelelahan kerja diatas dapat dilihat bahwa kelelahan kerja terbentuk dari adanya pekerjaan yang monoton atau tidak banyak variasi, masa kerja dan penggunaan pakaian saat bekerja, faktor lingkungan seperti faktor psikologi. Selain itu, kelelahan kerja juga bisa disebabkan oleh durasi kerja dan kapasitas kerja (Setyowati dalam Ardiyan, 2018).

Adapun hasil wawancara dengan karyawan PT. Prima Kencana. Adv:

“Kalau udah masuk kantor ada aja yang disuruh kerjain, makanya malas kalo datang ke kantor lebih awal. Belum lagi yang di suruh banyak kali sampe udah siap jam kerja masih jadi penghuni kantor buat malas masuk kerja aja” (FA, Februari 2022).

“Disini kalo kerja buat ngantuk dek, karena temen masing-masing kerja kan, kadang enggak denger dicakapi karena pake headset terus on computer terus, semua rata-rata kek gitu apa enggak bosan kan jadi nya” (KH, Februari 2022)

“Kami disini bekerja harus pande-pandelah menyesuaikan kondisi mana badan belum fit mana harus produktif, yah gitu kadang mau

pulang udah jam berapa takut dibegal, enggak pulang malah enggak bawa baju, terkadang memang aku sedia baju ganti kalo dah akhir bulan” (RH, Februari 2022)

“Yang buat susah konsentrasi itu kadang kerjaan yang dikerjakan itu entah dimana-mana, kadang belum sampe dikantor, harus ambil dulu ke Gudang, apalagi dari kantor ke Gudang ngambil alat bukan enggak jaoh, makan waktu kan sampe kantor awak udah lemas deluan” (AA, Februari 2022)

“Kantor menyediakan fasilitas sih kalo mau mandi bisa, lengkap peralatannya cuma lagi ya enggak nyaman kan. Namanya di Kantor, karena sebenarnya yang dibutuhkan itu ya istirahat biar tidak ngerasa lelah” (IH, Februari 2022)

Fenomena kelelahan kerja menjadi salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan individu di dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah kelelahan dalam bekerja.

Menurut Aristianti (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah lingkungan kerja. Nitisemito (2012) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2017).

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa, 2018) yaitu struktur kerja, yang dimaksud dengan struktur kerja seperti sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah tanggungjawab. Kemudian adalah aspek perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan

sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Selain aspek perhatian, aspek selanjutnya adalah kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja. Aspek terakhir adalah kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan hilangnya beban dalam bekerja. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Lebih lanjut, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan pekerja membutuhkan waktu yang lebih lama dalam bekerja sehingga sistem pekerjaan yang telah didesain sedemikian rupa akan menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan cara memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus lebih baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan

kerja sebagai wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Prima Kencana ADV.

B. Identifikasi Masalah

Menjadi karyawan di perusahaan Advertising tentu saja memiliki beberapa tantangan yang idealnya setiap karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kondisi dan waktu yang sudah ditentukan. Akan tetapi pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan terkadang berbentuk penekanan dan pemberian jumlah pekerjaan yang cenderung banyak sehingga hal ini memicu munculnya rasa beban dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya suatu penekanan yang dirasakan karyawan terus menerus akan menimbulkan kebosanan dan akan mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal. Hal ini membentuk kelelahan kerja. 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, 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.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Prima Kencana ADV. Kelelahan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah suatu aktivitas kerja yang menyebabkan perasaan lesu, kurang fokus, tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja pada penelitian ini dilihat dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Prima Kencana ADV?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Prima Kencana ADV.

F. Manfaat Penelitian

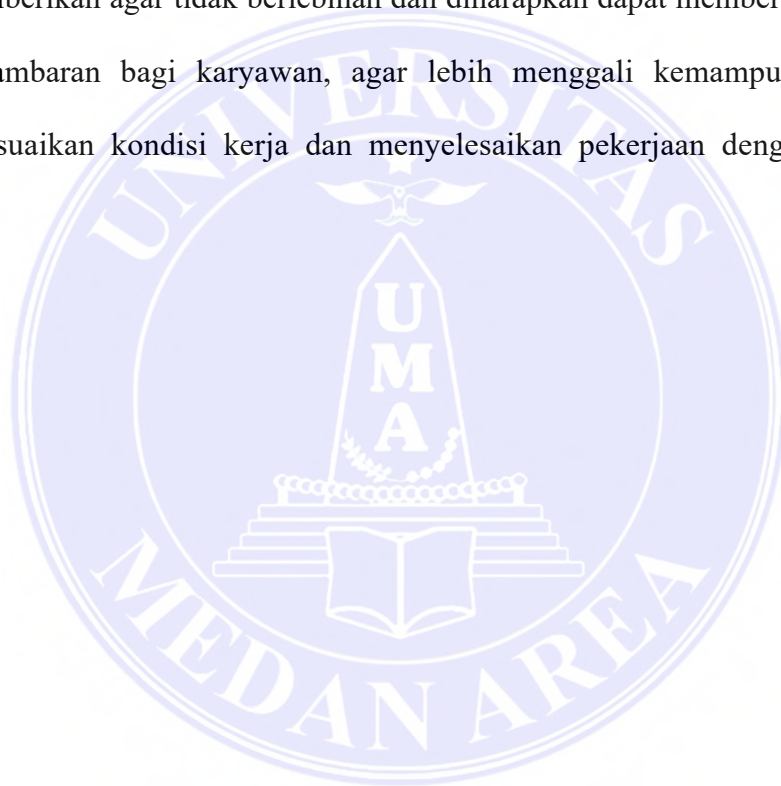
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian

dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kelelahan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan meringankan kelelahan kerja yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Menurut Cameron (dalam Maharja, 2015) 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 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

Salah satu faktor untuk menimbulkan munculnya burnout adalah adanya sumber dukungan sosial yang diperlukan seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan atau atasan (Aristianti, 2015)

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, dukungan 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.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2017) 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 (2016)

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

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah ruang lingkup pekerjaan yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Menurut Moenir (2017) 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 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.

Nawawi dan Martini (2015) mengemukakan bahwa faktor 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 antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan penghargaan.

3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa, 2018) 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.

Jewell dan Siegeall (dalam Widyathama 2005) menyebutkan aspek- aspek lingkungan kerja diantaranya:

- a. Kebisingan adalah suara yang diciptakan oleh getaran yang menyebabkan gelombang berjalan keluar.
- b. Tata letak tempat kerja merupakan bagian dari penataan alat alat kerja yang akan di letakkan di sekitar tempat kerja.
- c. Pembagian tempat kerja di mana satu ruangan kerja dapat dibagi menjadi beberapa tempat kerja.
- d. Usaha mengurangi bahaya tersebut berpusat pada peralatan kerja dan pelaksanaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja antara lain adalah adanya struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama, kebisingan, tata letak tempat kerja, pembagian tempat kerja, dan usaha.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

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

C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja

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, dukungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Adapun salah satu faktor kelelahan kerja yang diambil dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. 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

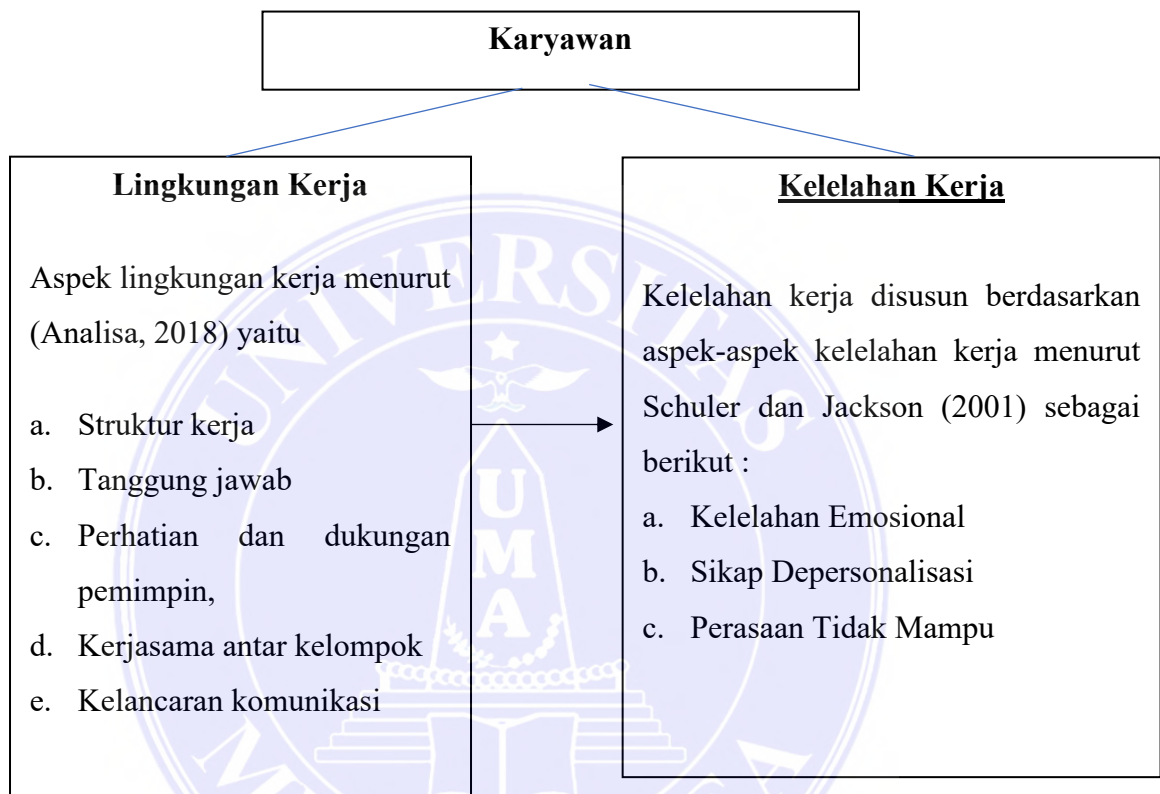
tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2002). Sarwoto (2007) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

Menurut Setyawati (2010), bahwa semakin buruk lingkungan kerja maka semakin mudah seseorang merasakan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Di Polresta Medan (Wulandari, 2018). Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja dimana $r_{xy} = -0.570$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis diterima.

Penelitian selanjutnya oleh Dewi (2018). Hasil penelitian menunjukkan 28,6% pekerja mengalami kelelahan ringan, 65,7% pekerja mengalami kelelahan sedang, dan 5,7% pekerja mengalami kelelahan berat. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja ($p = 0,004$), beban kerja ($p = 0,031$), dan persepsi suhu ($p = 0,042$) dengan kelelahan kerja. Kebisingan tidak ditemukan adanya hubungan dengan kelelahan kerja. Kesimpulan penelitian ini bahwa kelelahan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor

antara lain faktor motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yaitu pada suhu lingkungan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pertanyaan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010). Hipotesis dalam penelitian ini adalah 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

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Azwar (2010) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*).

Adapun variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Terikat (*Dependent*) : Kelelahan kerja
2. Variabel Bebas (*Independent*) : Lingkungan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel Dependen (Y)

Kelelahan kerja adalah penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :Kelelahan Emosional, Sikap Depersonalisasi, Perasaan Tidak Mampu.

2. Variabel Independent (X)

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup pekerjaan yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dalam mengukur lingkungan kerja, peneliti menggunakan aspek lingkungan kerja berdasarkan teori (Analisa, 2018) yaitu: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Prima Kencana Adv yang berjumlah 67 karyawan.

2. Sampel & Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan PT. Prima Kencana Adv.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode skala. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala psikologi.

1. Skala Kelelahan kerja

Peneliti menggunakan aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut: kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, perasaan tidak mampu.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan

memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

2. Skala Lingkungan Kerja

Dalam mengukur lingkungan kerja, peneliti menggunakan aspek lingkungan kerja berdasarkan teori (Analisa, 2018) yaitu: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item unfavorable, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid

atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y
 $\sum x$ = Total skor variabel X
 $\sum y$ = Total skor variabel Y
 N = Jumlah subjek.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006), yaitu:

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

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_h^2$ = Jumlah varian butir
 O_1^2 = Varian total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2013). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y
 $\sum x$ = Total skor variabel X
 $\sum y$ = Total skor variabel Y
 n = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 20.0, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Kasmadi, 2013).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel terikat dan variabel bebas merupakan bergaris lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.

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 perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan kerja dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,491$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,241$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi sebesar 24,10% terhadap Kelelahan kerja.
3. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 82.500 dan mean empirik sebesar 73.761. Selanjutnya kelelahan kerja tergolong tinggi karena mean hipotetik 67.500 dan mean empiriknya sebesar 76.313.

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 kelelahan kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan agar

karyawan diharapkan dapat mengenali gejala timbulnya kelelahan, mengevaluasi tentang hambatan yang dihadapi secara bertahap, dan mampu berkomunikasi tentang hambatan ataupun tantangan yang dihadapi saat bekerja kepada atasan dan di diskusikan dengan rekan kerja.

2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar pimpinan dapat memberikan waktu kepada karyawan untuk beristirahat dan rekreasi dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Pihak kantor diharapkan agar mendatangkan psikolog agar terbantu dalam mengatasi kendala dalam bekerja, membuat agenda baru untuk meningkatkan lingkungan kerja baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini seperti mengadakan gathering, out bound, arisan atau aktivitas-aktivitas lain diluar jam kerja. Sehingga dapat menciptakan kedekatan secara personal antar pegawai.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti: kepribadian, pengembangan karir, lingkungan fisik, dan beban kerja serta memperbaiki metode skala, aitem, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Prifitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Ambar. 2006. "Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia". Skripsi ,Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.
- Anastesi, A & Susana Urbina. 1993. *Psychological Testing*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Azwar, Syaifuddin.2017. *Metode Penelitian Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Grandjean, E.2007. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher.
- Green, S,B. 2002, A Coeficient Alpha For Test -Retest Data, *Psychological Methods*, Vol. 8, No.1, 88-101.
- Hadi, Sutrisno.2002. *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset, 2002
- Hotmatua, R. 2006. Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ilham, Bisri, 2008. *Sistem Hukum Indonesia*. 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.

- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Moenir, A.S, (2003) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, 1th PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2004, "*Penelitian Terapan*", Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____, 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Putri, Rizkya, 2008. *Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Kerja*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Rosyid Al, Harun, 2006. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sarwoto. 2001. *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Schuler, R. S. dan Jackson, S. E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21*. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sukanto, dkk. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Supranto. 2008. *Model Penelitian Pendidikan*. Bantung: Alfabeta.
- Suma'mur .P.K. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Gunung Agung, Jakarta : 2006.

Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.

Wignjosoebroto, Sritomo.; “Ergonomi : Studi Gerak dan Waktu, Edisi Pertama” , Guna Widya, Surabaya, 2003





KUESIONER PENELITIAN

Perkenalkan saya Fairuz Sandrina, asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Fairuz Sandrina

A. Identitas Pribadi Responden

Nama / Inisial :

Usia : Tahun

Telah Bekerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas saudara pada tempat yang telah disediakan
2. Bacalah pertanyaan dengan teliti
3. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang saudara anggap benar
5. Selamat menjawab dan terima kasih

C. Keterangan Pilihan Dan Kriteria Jawaban

SS = Sangat Setuju

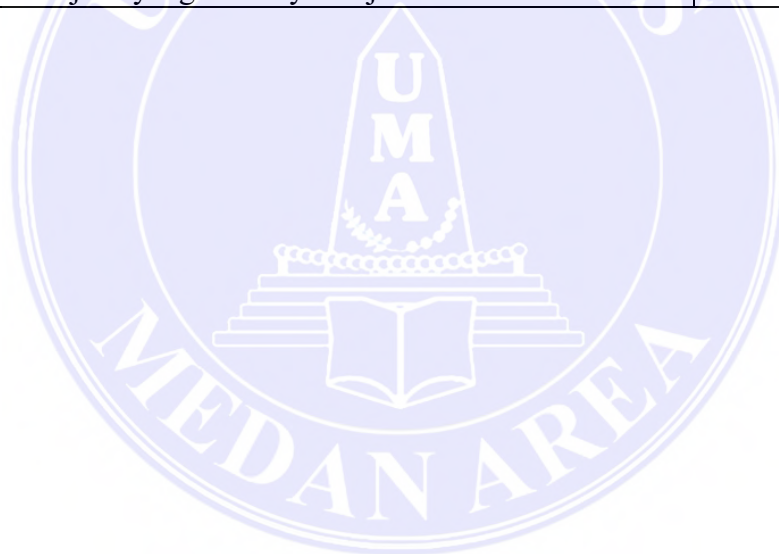
S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

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

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



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat cepat merasa lelah	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa segar apabila sedang bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak bisa mengatasi rasa ngantuk saya ketika saya melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
4.	Saya tetap produktif bekerja dimanapun	SS	S	TS	STS
5.	Saya tidak yakin dengan performa saya dilapangan	SS	S	TS	STS
6.	Jadwal lembur tidak membuat saya menjadi lemas	SS	S	TS	STS
7.	Ketika diberikan pekerjaan selain pekerjaan saya akan mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
8.	Bekerja dibagian penyetokan membuat aktivitas saya semakin banyak sehingga saya tidak mengantuk	SS	S	TS	STS
9.	Saat cepat merasa lelah	SS	S	TS	STS
10.	Memlayani dan memberikan informasi kepada masyarakat adalah tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
11.	Saya akan datang terlambat ketika ada jadwal rapat	SS	S	TS	STS
12.	Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya pusing	SS	S	TS	STS
13.	Ketika pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena saya lelah bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya akan belajar menggunakan aplikasi terbaru dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Menurut saya menjadi pelayanan masyarakat adalah suatu hal yang berat untuk saya kerjakan	SS	S	TS	STS
16.	Tugas-tugas membuat saya menjadi lebih bersemangat	SS	S	TS	STS
17.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya menjadi pusing	SS	S	TS	STS
18.	Pekerjaan diluar bagian akan tetap saya pahami	SS	S	TS	STS
19.	Saya sering merasa ngantuk apabila ditugaskan untuk survey	SS	S	TS	STS
20.	Setiap mengingat pekerjaan saya menjadi semangat	SS	S	TS	STS
21.	Saya bekerja tidak sesuai dengan aturan	SS	S	TS	STS
22.	Saya percaya diri dalam bertugas	SS	S	TS	STS
23.	Dalam sebulan saya absen lebih dari 3 kali	SS	S	TS	STS
24.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mentaati aturan	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa tidak disegani di tempat kerja	SS	S	TS	STS
26.	Rasa ngantuk saya hilang ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Apabila terlalu lama bekerja saya menjadi tidak fokus	SS	S	TS	STS
28.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal	SS	S	TS	STS
29.	Apabila ada jadwal diluar jam kerja saya tidak pernah hadir	SS	S	TS	STS
30.	Saya absen apabila ada keperluan mendadak	SS	S	TS	STS

31.	Saya sering absen setiap minggu	SS	S	TS	STS
32.	Saya merasa teman kerja menghargai saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak mampu mengingat jadwal pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
34.	Saya hadir setiap hari	SS	S	TS	STS
35.	Saya sering pusing ketika saya berada di tempat kerja	SS	S	TS	STS
36.	Setiap hari saya masuk ke kantor	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B SEBARAN DATA PENELITIAN

N O	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	15	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8		9	1	2	4	6	
1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	54	
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	82	
3	3	4	2	3	1	2	3	1	2	1	4	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	76	
4	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	80		
5	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	72	
6	3	4	2	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	109	
7	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	55	
8	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	66	
9	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	65	
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	78		
11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	70	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	42	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	66	
14	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	71	
15	2	3	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	51
16	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	61	
17	1	4	2	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	3	4	1	3	2	3	1	3	3	4	2	1	2	1	84	
18	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	81	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70

21	4	4	1	3	4	4	4	1	2	4	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	1	92		
22	1	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	1	87		
23	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	90				
24	3	4	2	3	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	86			
25	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	3	2	2	1	1	64		
26	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	89		
27	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	41	
28	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	85		
29	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	4	1	2	3	1	93		
30	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	44	
31	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	74	
32	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	50	
33	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	66	
34	3	3	1	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	3	2	92		
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	94	
36	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	59	
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	94
38	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	4	3	2	3	3	1	4	2	1	3	3	3	2	1	2	2	82		
39	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	70		
40	4	3	3	3	4	4	3	2	1	4	2	4	2	3	2	4	2	3	4	4	1	3	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	4	92		
41	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	74		
42	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	88		
43	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	52		
44	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	64	

45	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	4	4	2	2	4	4	4	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	2	3	2	81		
46	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	4	1	4	2	4	68		
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67		
48	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76		
49	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	4	4	1	2	3	3	115		
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	71			
51	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	100		
52	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	81		
53	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	4	3	2	2	3	76			
54	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	4	1	2	1	3	1	3	2	2	4	2	59	
55	4	3	1	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	1	1	4	1	75		
56	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	49	
57	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	49	
58	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	72	
59	1	4	1	3	4	4	4	3	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	101	
60	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	72	
61	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	54	
62	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	79	
63	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	1	3	4	90
64	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	92
65	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49	
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	94	
67	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	50	

NO	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	1	16	17	1	20	22	23	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	100	
2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	76	
3	3	2	3	3	2	3	1	4	4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	1	4	67	
4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	64	
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	78	
6	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	4	2	3	4	1	3	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	61
7	3	3	2	4	3	3	1	2	1	1	4	2	2	4	4	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	2	63	
8	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	73	
9	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	87	
10	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	74	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	80	
12	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	75	
13	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	79	
14	3	3	1	4	3	3	1	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	76	
15	3	2	2	4	2	1	1	4	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	1	1	74	
16	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	98	
17	2	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	1	4	2	3	3	4	1	1	4	3	3	2	80	
18	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	71	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	75	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	82	
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	1	4	75	
23	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	4	1	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	71	
24	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	68	
25	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	91	
26	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	73	
27	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	88	
28	2	3	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	74	
29	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	81	
30	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	1	2	73

31	3	3	3	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	74		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	99
33	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	76
34	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	72
35	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	71
36	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	91
37	3	2	2	4	3	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	66
38	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	75
39	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	96
40	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	72
41	4	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	4	74
42	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	2	2	63
43	3	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	63
44	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	61
45	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	101
46	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	1	3	4	4	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	70
47	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
48	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	73
49	3	3	2	4	2	2	2	4	1	1	3	3	1	4	4	2	1	3	3	2	3	1	2	4	4	2	4	70
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	75
51	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	57
52	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	60
53	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	62
54	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	99
55	2	3	2	3	3	4	3	3	1	1	3	3	1	4	3	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	69
56	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	93
57	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	93
58	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	86
59	4	4	3	4	3	2	1	2	2	1	4	3	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	3	3	4	81
60	3	3	2	4	2	2	2	1	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	1	2	73
61	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	77
62	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	74
63	3	3	3	4	3	2	1	2	1	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	66

64	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	1	54	
65	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	90
66	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	61	
67	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	91



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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



[DataSet0]

Scale: lingkungan kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

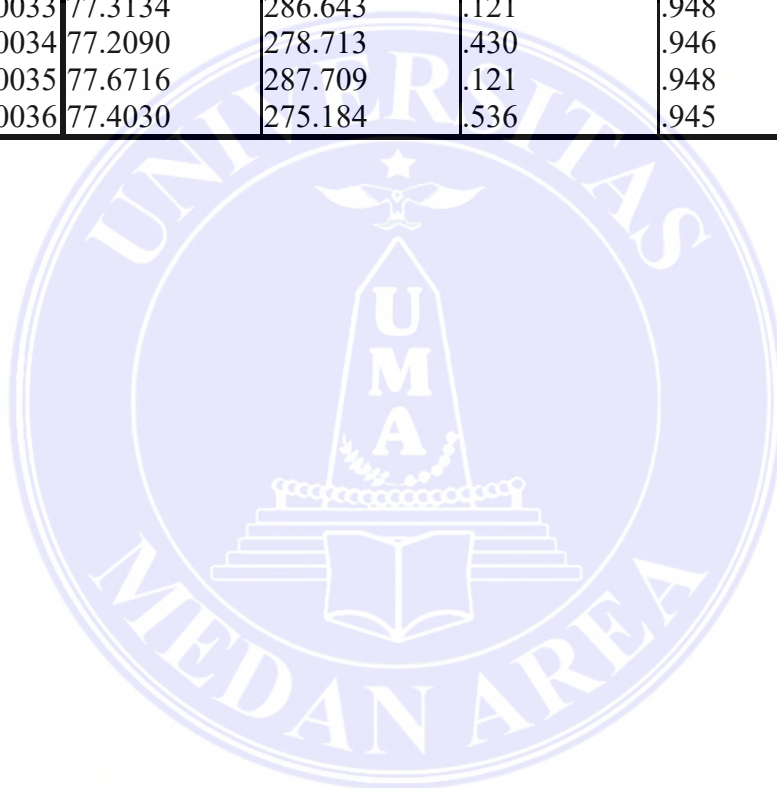
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77.0597	275.027	.511	.945
VAR00002	76.9104	267.143	.773	.943
VAR00003	77.5522	276.009	.551	.945
VAR00004	77.1045	275.398	.526	.945
VAR00005	77.1493	268.068	.730	.943
VAR00006	76.9254	272.767	.574	.945
VAR00007	77.2985	272.243	.620	.944
VAR00008	77.2985	279.910	.404	.946
VAR00009	77.2090	277.047	.482	.946
VAR00010	77.1343	269.118	.691	.944
VAR00011	77.5075	269.011	.685	.944
VAR00012	77.1343	268.057	.688	.944
VAR00013	77.1940	278.310	.499	.945
VAR00014	77.3134	276.037	.570	.945
VAR00015	77.4179	272.792	.633	.944
VAR00016	76.9104	268.507	.725	.944
VAR00017	77.0597	269.663	.720	.944
VAR00018	76.6418	280.294	.389	.946
VAR00019	77.0299	270.272	.745	.943
VAR00020	77.1045	267.186	.801	.943
VAR00021	77.4478	272.312	.651	.944

VAR00022	77.1791	276.270	.533	.945
VAR00023	77.4925	278.769	.494	.945
VAR00024	77.1493	270.826	.708	.944
VAR00025	77.0597	269.087	.776	.943
VAR00026	77.5373	281.889	.365	.946
VAR00027	77.4030	279.790	.449	.946
VAR00028	77.1343	269.573	.753	.943
VAR00029	76.8358	273.139	.636	.944
VAR00030	77.6716	287.133	.124	.948
VAR00031	77.6418	282.991	.335	.946
VAR00032	77.5672	278.128	.436	.946
VAR00033	77.3134	286.643	.121	.948
VAR00034	77.2090	278.713	.430	.946
VAR00035	77.6716	287.709	.121	.948
VAR00036	77.4030	275.184	.536	.945



Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.4478	290.524	17.04476	36



Scale: kelelahan kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.9403	160.754	.251	.898
VAR00002	98.1642	158.654	.482	.894
VAR00003	98.1343	159.360	.432	.895
VAR00004	98.2239	157.298	.500	.894
VAR00005	97.5522	160.766	.395	.896
VAR00006	98.1194	155.440	.585	.893
VAR00007	98.2388	155.336	.511	.894
VAR00008	98.9254	152.979	.576	.892
VAR00009	98.2090	153.744	.588	.892
VAR00010	97.8358	160.594	.273	.897
VAR00011	98.3433	154.108	.502	.894
VAR00012	98.5075	152.739	.571	.892
VAR00013	98.0149	157.288	.503	.894
VAR00014	98.7910	162.895	.165	.899
VAR00015	97.4627	162.192	.249	.897
VAR00016	98.2687	159.260	.359	.896
VAR00017	98.4925	154.284	.561	.893
VAR00018	98.0597	162.996	.171	.899
VAR00019	97.7761	160.510	.348	.896
VAR00020	97.9254	158.585	.435	.895
VAR00021	98.6567	161.865	.170	.900
VAR00022	98.2388	157.548	.362	.896

VAR00023	98.1642	155.442	.563	.893
VAR00024	98.9254	160.434	.230	.899
VAR00025	98.1791	157.240	.431	.895
VAR00026	97.8209	160.664	.387	.896
VAR00027	98.3731	152.844	.651	.891
VAR00028	98.2090	152.865	.685	.891
VAR00029	98.7313	156.715	.448	.895
VAR00030	98.6866	157.279	.451	.895
VAR00031	97.8060	156.250	.514	.894
VAR00032	98.2985	155.122	.507	.894
VAR00033	98.6119	155.665	.490	.894
VAR00034	98.2836	153.570	.575	.892
VAR00035	98.7910	165.198	.018	.902
VAR00036	98.3284	159.951	.283	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.0597	166.390	12.89924	36



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
lingkungan kerja	67	73.7612	16.74867	41.00	115.00
kelelahan kerja	67	76.3134	11.26298	54.00	101.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	kelelahan kerja
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.7612	76.3134
	Std. Deviation	16.74867	11.26298
	Most Extreme Differences		
Absolute	Positive	.063	.138
	Negative	-.043	-.068
	Kolmogorov-Smirnov Z	.513	1.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955	.156

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkungan kerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%
kelelahan kerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

Descriptives

	Statistic	Std. Error
Mean	73.7612	2.04618
95% Confidence Interval Lower Bound for Mean	69.6759	
Upper Bound	77.8465	
5% Trimmed Mean	73.5962	
Median	74.0000	
Variance	280.518	
lingkungan kerja Std. Deviation	16.74867	
Minimum	41.00	
Maximum	115.00	
Range	74.00	
Interquartile Range	23.00	
Skewness	.031	.293
Kurtosis	-.468	.578
Mean	76.3134	1.37599
95% Confidence Interval Lower Bound for Mean	73.5662	
Upper Bound	79.0607	
5% Trimmed Mean	76.0531	
Median	74.0000	
Variance	126.855	
kelelahan kerja Std. Deviation	11.26298	
Minimum	54.00	
Maximum	101.00	
Range	47.00	
Interquartile Range	11.00	
Skewness	.487	.293
Kurtosis	-.267	.578



Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kelelahan kerja * lingkungan kerja	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	5875.918	40
kelelahan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	2015.736	1	
		Deviation from Linearity	3860.182	39	
	Within Groups		2496.500	26	
Total			8372.418	66	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	146.898	1.530
kelelahan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	2015.736	20.993	
		Deviation from Linearity	98.979	1.031	
	Within Groups		96.019		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	.128
kelelahan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	Linearity	.000	
		Deviation from Linearity	.476	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kelelahan kerja * lingkungan kerja	-.491	.241	.838	.702

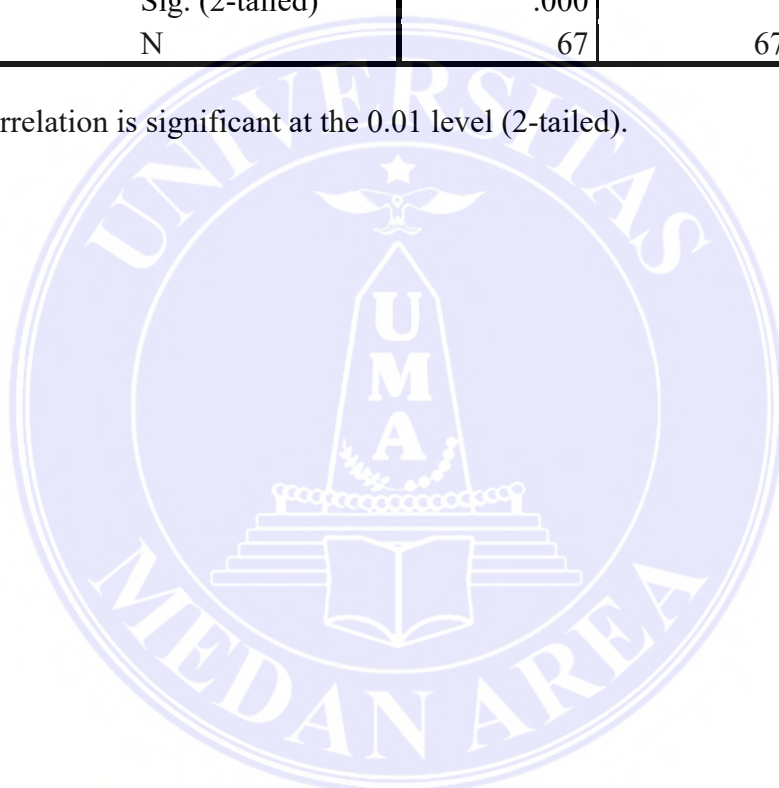





Correlations

		lingkungan kerja	kelelahan kerja
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	-.491**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
kelelahan kerja	Pearson Correlation	-.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 428/FPSI/01.10/III/2022 31 Maret 2022
 Lampiran : -
 Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Prima Kencana ADV
 di
 Tempat

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

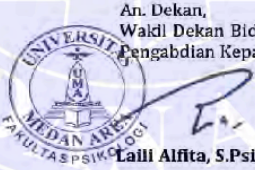
Nama : **Fairuz Sadrina**
 NPM : **178600146**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Prima Kencana ADV, Jl. Gatot Subroto Komp. Nusa Dua No. 20 Sei Sikambing Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Kencana ADV"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.


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



An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





Office : Komplek Nusa Dua (samping PRSU) Jl. Gatot Subroto Blok 8 No. 20, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Workshop : Gudang SBU Jl. Mabar Estate - C14, Kel. Mabar Kec. Medan Deli, Medan 20242
Phone : +62 61 4256 8768 | Fax: +62 61 4256 8768 | WA : +6281 6809 9240
Email : info@primakencanaadv.com; pk.primakencana@gmail.com

Nomor : 013/PK – MDN/IV/2022
Lampiran : ---
Perihal : **Pengambilan Data**

Medan, 21 April 2022



**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

di
Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Fairuz Sadrina
NIM : 178600146
Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja
Pada Karyawan PT. Prima Kencana Adv.
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 01 April 2022 sampai dengan 12 April 2022.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pengawas


(Khairani)

Tembusan : - Mahasiswa
- Arsip



YOUR BRAND,