

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) ULP
SIDIKALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

**HERLINA YUSRIKA MALAU
188600245**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2023

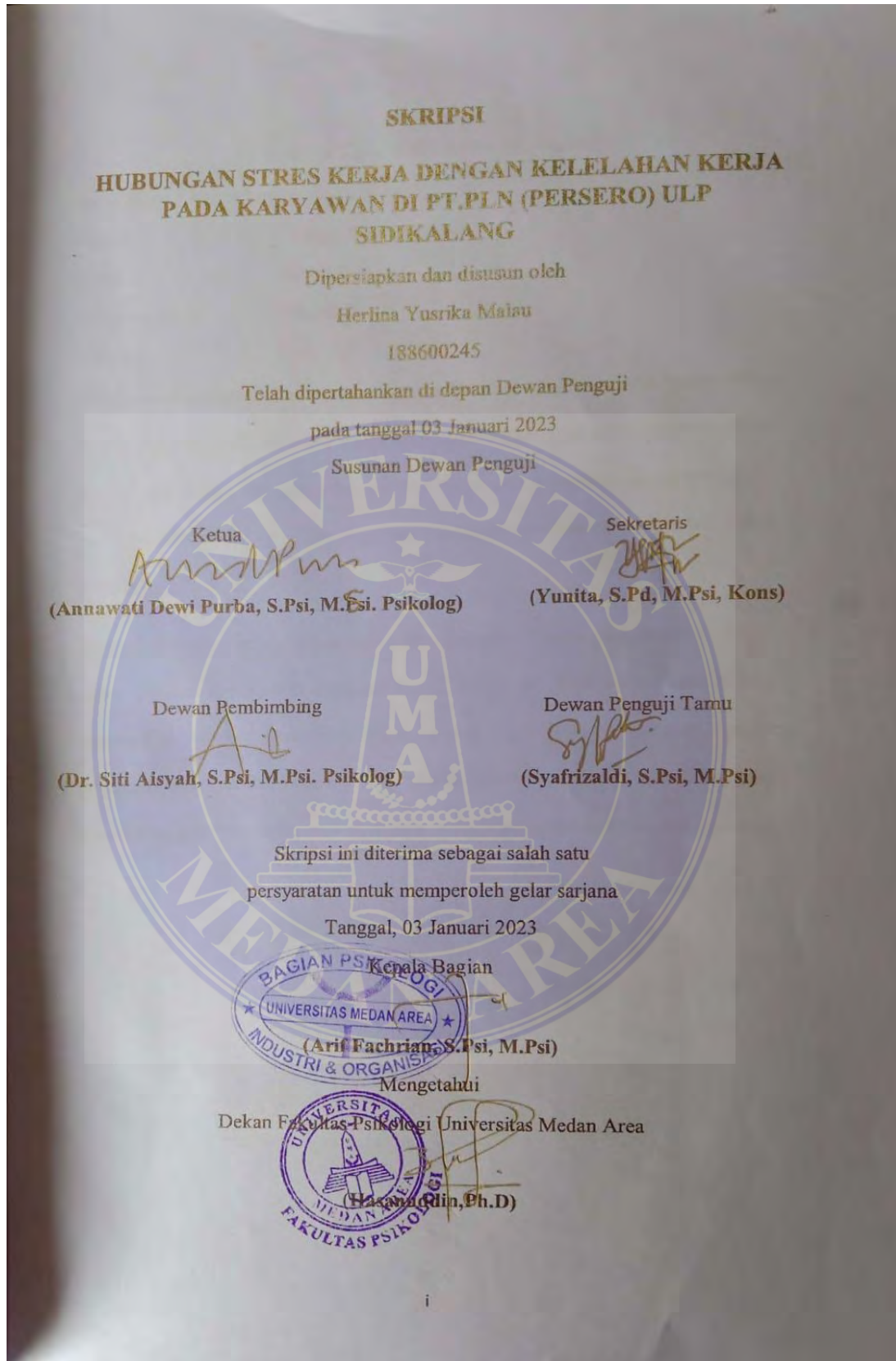
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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 2/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)2/3/23



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Herlina Yusrika Malau

NPM : 188600245

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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, 03 Januari 2023

Herlina Yusrika Malau

188600245

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herlina Yusrika Malau

NPM : 18.860.0245

Program Studi : S1 Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang. Dengan *Hak Bebas Royalti Non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 03-Jan 2023

Yang menyatakan



(Herlina Yusrika Malau)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi yang telah penulis susun ini kepada:

Orang tua, yaitu Ibu saya tercinta, yang sangat mendukung saya, melimpahkan curahan kasih sayangnya, dukungan moral, bimbingan, material, dan doa serta cinta yang tak ternilai harganya.

Kedua abang dan kedua kakak saya serta keponakan saya yang selalu menghibur saya, memberikan dukungan dan semangat saat suka maupun duka.

Teman dan sahabat saya yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk semua dukungan dan semangatnya.

MOTTO

Lukas 1: 45

Dan berbahagialah ia, yang telah percaya, sebab apa yang dikatakan kepadanya dari Tuhan, akan terlaksana



Daftar Riwayat Hidup

Herlina Yusrika Malau lahir di Sidikalang kabupaten Dairi provinsi Sumatera Utara pada tanggal 25 September 2000. Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara. Pada tahun 2006 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri (SDN) 030379 Bakal Julu dan lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada tahun yang sama di SMP Negeri 1 Siempat Nempu Hulu dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2015. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA Swasta Santu Petrus Sidikalang dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan Tuhan yang Maha Kuasa, usaha dan disertai doa dari orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Puji Tuhan penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang”.

KATA PENGANTAR

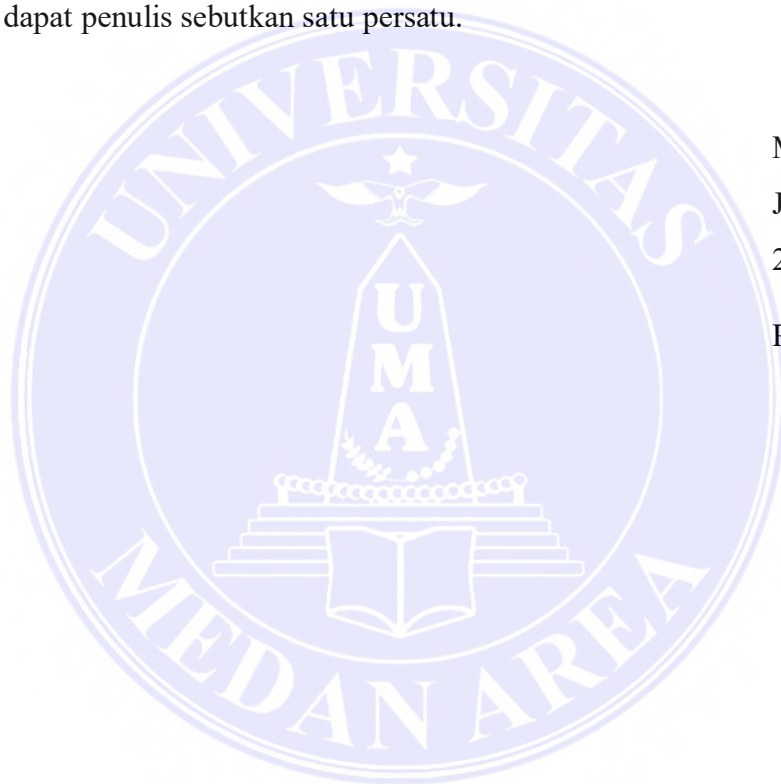
Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan proposal penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang “Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan kepada peneliti.
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik lagi.
6. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku sekretaris saya dalam seminar proposal hingga sidang yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku dosen penguji tamu saya yang telah memberikan masukan dan saran agar skripsi saya lebih baik lagi.
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada peneliti, juga para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Teristimewa untuk ibunda Tinorma Nababan yang sangat penulis cintai dan sayangi, penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga karena berkat doa, cinta, kasih sayang, nasehat serta dukungan berupa moril dan materil untuk

penulis sehingga penulis terus semangat untuk menyelesaikan segala kewajiban penulis untuk dapat menyelesaikan Pendidikan sarjana ini.

10. Buat kakak dan abang serta keponakan penulis yang selalu mendukung dan menasihati penulis dalam menyelesaikan Pendidikan ini.
11. Sahabat-sahabat penulis yaitu Vanes, Yuli, Penes, Sarce, Keken terima kasih selalu menemani dan selalu mendukung penulis.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya kelas psikologi C, terima kasih banyak .
13. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.



Medan, 03

Januari

2023

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 11 |
| C. Batasan Masalah | 12 |
| D. Rumusan Masalah | 12 |
| E. Tujuan Penelitian | 12 |
| F. Manfaat Penelitian | 12 |
| Bab II..... | 14 |
| LANDASAN TEORI..... | 14 |
| A. Kelelahan Kerja..... | 14 |
| 1. Pengertian Kelelahan Kerja..... | 14 |
| 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja..... | 15 |
| 3. Aspek-aspek Kelelahan Kerja | 19 |
| 4. Gejala Kelelahan Kerja | 21 |
| B. Stress Kerja..... | 23 |
| 1. Pengertian Stress Kerja | 23 |
| 2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 25 |
| 3. Dampak Stress Kerja | 27 |
| 4. Ciri-Ciri Stress Kerja | 28 |
| 5. Aspek-Aspek Stress Kerja..... | 30 |
| 6. Tingkat Stress | 32 |
| C. Hubungan Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja..... | 33 |
| D. Kerangka Berfikir..... | 35 |
| E. Hipotesis | 35 |
| BAB III..... | 36 |
| METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Tipe Penelitian | 36 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 36 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 37 |
| 1. Kelelahan Kerja | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Stress Kerja | 37 |
| D. Subjek Penelitian..... | 38 |
| E. Teknik Pengambilan Data | 39 |
| F. Metode Analisis Data | 42 |
| BAB IV | 44 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 44 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 44 |
| B. Persiapan Penelitian | 46 |
| 1. Persiapan Administrasi | 46 |
| 2. Persiapan alat ukur penelitian..... | 46 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 49 |
| D. Analisis Data..... | 49 |
| E. Pembahasan | 56 |
| BAB V..... | 59 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 59 |
| A. Simpulan..... | 59 |
| B. Saran..... | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 61 |
| LAMPIRAN | 65 |

Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang

Oleh:

Herlina Yusrika Malau
188600245

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja karyawan di PLN Sidikalang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan di PLN Sidikalang yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan total sampling di susun berdasarkan skala Likert. Alat ukur yang digunakan adalah instrumen stres kerja yang terdiri dari 30 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,950 dan instrument kelelahan kerja yang terdiri dari 30 item dengan menunjukkan koefisien reliabilitas 0,960. Analisis data ini menggunakan teknik r Product Moment. Berdasarkan analisis data, diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja, artinya makin tinggi stres kerjanya maka semakin tinggi pula kelelahan kerja. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan analisis r Product Moment dengan nilai atau koefisien (R_{xy}) = 0.648 dan koefisien determinan (R^2) = 0,420 menunjukkan stres kerja dibentuk oleh kelelahan kerja sebesar 42%. Selanjutnya dilihat dari perhitungan mean hipotetik rata-rata 75,000 dan mean empiric rata-rata 69,440 serta standar deviasi = 12,588 diketahui bahwa stres kerja yang baik. Sedangkan kelelahan kerja karyawan dari hitungan mean hipotetik rata-rata 75,000 dan mean empiric rata-rata 70,240 serta standar deviasi = 13,825 diketahui bahwa kelelahan kerja karyawan dalam kategori sedang.

Kata kunci: Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Karyawan

The Correlation between work stress and work fatigue on employees PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang

Herlina Yusrika Malau
188600245

Abstract

This research aims to know and test the empirical basis is there a relationship between work stress and work fatigue on employee at PLN Sidikalang. The methods used in this research is quantitative methods. The subject is employee in the PLN Sidikalang numbering 50 people by using total sampling in Likert scale arrange by. Mensuring instrument instrument used is the work stress consisting of 30 items with a reliability coefficient shows 0.950 and instrument work fatigue which consists of 30 items with a reliability coefficient shows 0,960. This data analysis using r Product Moment. Based on the analysis of the data obtained that the hypathesis presented in this research were declared admissible. There is a positive relationship between work stress by work fatigue ,which means that the more good work stress then the higher fatigue of his work. This is evidenced through the calculation of analysis r Product Moment with value or koefisen (R_{xy}) = 0,648 and determinant of the coefficients (R^2) = 0.420 work stress created by work fatigue of 42%. Furthermore as seen from the calculation of the mean hipotetik an average of 75,00 and mean average 69,440 empiric and standard devtation =12,588 nate that good work stress. While the work fatigue of employee from the count mean hipotetik an average of 75,000 and mean average 70,240 empiric and standard deviation = 13,825 noted that work fatigue of employee in a medium category.

Key Words: *Work Stress, Work Fatigue, Employee*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda kehidupan sebuah instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas, dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Instansi tersebut. Disisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, apabila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau human capital menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif sebab, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi (Desi, 2015).

Pada kenyataannya, mengelola karyawan bukan hal mudah, karena seseorang memiliki keinginan, perasaan, pikiran, latar belakang dan status yang berbeda dibawa dalam organisasi. Karyawan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerja biasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Jika karyawan sebagai seseorang tidak segera menyesuaikan diri maka karyawan akan mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama-kelamaan menimbulkan tekanan yang berat bagi karyawan. Kegagalan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan beban yang berujung pada munculnya kelelahan kerja. Kesenjangan kelelahan kerja yaitu keseriusan yang menimpa pada karyawan di tempat kerja. Banyak karyawan yang mengambil libur untuk meredakan beban dan ketegangan dalam kehidupan, dapat merupakan sebuah tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa berarti kekhawatiran, beban, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana seseorang memandangnya.

Kelelahan merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Budiono (2003) menyatakan kelelahan kerja ditandai dengan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan, sehingga akan meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja.

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat

(Tarwaka, 2004). Pendapat lain mengatakan bahwa akar masalah kelelahan adalah monotonnya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan (Suma'mur, 2009).

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini bukan hanya kelelahan kerja fisik secara umum yang dialami oleh karyawan, namun membahas juga kelelahan secara emosional dan kelelahan secara mental yang dialami oleh karyawan. Untuk kelelahan fisik itu sendiri, hampir semua orang yang melakukan aktivitas mengalami kelelahan secara fisik sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan ketiga aspek tersebut yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental. Kelelahan fisik yang dimaksud dalam penelitian adalah yang berhubungan dengan fisik dan stamina fisik. Sakit fisik yang dirasakan seperti sakit kepala, sakit punggung, susah tidur, gelisah, dan perubahan pola makan. Sementara kelelahan secara emosional adalah kelelahan yang berhubungan dengan diri individu itu sendiri dengan munculnya gejala seperti putus asa, banyaknya beban pikiran, mudah tersinggung, depresi dan tiak berdaya. Kelelahan secara mental adalah kelelahan kelelahan yang menyangkut pada rendahnya penghargaan pada diri sendiri dan despersonalisasi. Gejala yang ditimbulkan seperti merasa tidak berharga, tidak terampil, tidak berkompeten dan tidak merasa puas terhadap pekerjaan.

Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Tingkat kelelahan akibat kerja yang

dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hidayat, 2016).

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, seperti lingkungan, intensitas dan lama kerja mental dan fisik, monoton, tidak jelasnya tanggung jawab, kondisi kesehatan tidak fit sehingga cepat lelah, dan kekhawatiran dan konflik batin. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwasanya faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan adalah konflik kerja, lingkungan fisik tempat kerja, kapasitas kerja, dan stress kerja Setyowati, Salahuiah & Wiidjasena (2014).

Tubuh yang mengalami kelelahan akan muncul gejala seperti sering menguap, haus, rasa mengantuk, dan susah berkonsentrasi. Ada tiga indikasi terjadinya kelelahan kerja yaitu pelemahan aktivitas, pelemahan motivasi kerja dan kelelahan fisik. Ketiga indikasi tersebut merupakan gejala yang dapat diamati untuk mengetahui kelelahan kerja. Gejala atau perasaan atau tanda yang berhubungan dengan kelelahan adalah: pelemahan kegiatan ditandai dengan gejala: perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung pada gerakan, tidak seimbang dalam berdiri dan mau berbaring, pelemahan motivasi ditandai dengan gejala : merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup,tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung

untuk lupa, kurang percaya diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak dapat tekun melakukan pekerjaan dan pelemahan fisik ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan, merasa haus, suara serak, merasa pening, spasme kelopak mata, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat (Hermawan 2017).

Hal ini juga terjadi pada karyawan di PT. PLN Sidikalang. Dari wawancara yang dilakukan, mereka mengalami kelelahan kerja yang disebabkan oleh berbagai pekerjaan sehari-harinya sebagai karyawan PLN. Banyak dari mereka yang selalu merasa menjadi lelah seluruh badan hingga mengalami terlalu sering menguap, yang mengakibatkan rasa kantuk bagi mereka, ada juga rasa susah berkonsentrasi yang dirasakan karyawan akibat dari kelelahan tersebut. Selain itu ada juga karyawan yang merasa sakit kepala, ada juga yang merasa kaku di bahu dan terasa nyeri di pinggang, akibatnya dapat mengganggu jalannya proses pekerjaan yang dilakukan karyawan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu cukup berat dan bahkan sering memakan waktu hingga larut malam karena pekerjaan yang mereka lakukan bukan hanya berbicara mengenai kelistrikan secara langsung yang banyak menyita tenaga karena tidak jarang mereka harus berhadapan dengan medan kerja yang tidak biasa seperti misalnya ketika hujan atau pohon tumbang dan harus memperbaiki saluran listrik yang terganggu yang jelas sangat membahayakan mereka dan ada juga mengenai pembuatan laporan pekerjaan yang mereka lakukan, yang tentunya banyak menguras otak mereka, . Ada juga yang mengalami konflik kerja serta kapasitas kerja yang begitu padat sehingga hal itu menyebabkan kelelahan bagi karyawan. Mereka kerap mengalami rasa kantuk, susah berkonsentrasi, merasa berat di kepala dan

merasa kacau di pikirannya akibat dari kelelahan yang mereka alami tersebut. Selain itu, berdasarkan pemaparan dari seorang karyawan mengatakan bahwa pernah terjadi insiden yang dialami karyawan pada saat melakukan pemeliharaan jaringan yaitu terkena sengatan listrik atau kesetrum. Beruntungnya saat kejadian karyawan tersebut memakai pengaman sehingga tidak jatuh dari tiang listrik. Kemudian karyawan tersebut langsung diselamatkan oleh rekan kerjanya dan dilarikan ke puskesmas terdekat untuk mendapatkan perawatan medis. Menurut rekan karyawan tersebut, hal itu terjadi karena karyawan itu bekerja dalam keadaan kurang fokus dan diduga mengantuk akibat kelelahan sehingga mengakibatkan insiden tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja salah satu diantaranya adalah stres kerja. Stres yang dirasakan karena rutinitas yang sama dan tekanan yang tinggi akan menjadi faktor penurunan kinerja. Terjadinya stres kerja pada seorang karyawan akan memberikan dampak pada organisasi, rekan kerja dalam bekerja sama dan semangat kerja akan menurun.

Stress merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Handoko (2001) mengungkapkan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti

kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif, (Munandar, 2001). Stress kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stresor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009).

Stres merupakan tanggapan dalam penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan sekitar atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi dan agresi di tempat kerja. Faktor-faktor penyebab kerja fisik (beban kerja) disebabkan pekerjaan yang di kerjakan seorang pekerja terlalu berat sehingga mengakibatkan pengeluaran energi, sehingga berpengaruh pada kemampuan kerja manusia. Jika stres dianggap akan berakibat buruk bagi dirinya maka stres yang dirasakan akan berat, namun sebaliknya jika stres dianggap tidak mengancam dan individu merasa mampu mengatasinya maka stres yang dirasakan akan lebih ringan (Sopiah 2008).

Bisen dan Priya (2010) menyatakan bahwa orang yang mengalami stres biasanya akan mengalami gejala fisik yaitu pusing, sakit leher, nyeri punggung, lemah, gangguan perut, kelelahan kronik, nafas cepat/ sulit dan tidur terlampau

banyak. Gejala emosional yaitu depresi, mimpi buruk, sensitif, mudah marah, cemas, perilaku neurotik, adanya pikiran untuk bunuh diri, frustrasi, tidak berdaya dan gelisah. Gejala fisik yaitu gigi menggretak, menggigit jari, makan kompulsif, penggunaan rokok meningkat, mengetuk jari, kehilangan minat pada penampilan fisik, dan peningkatan penggunaan alkohol atau resep obat.

Hal ini juga terjadi pada karyawan di PT. PLN Sidikalang. Dari observasi yang dilakukan, mereka mengalami stress kerja yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mereka lakukan sebenarnya selalu menguras otak dan pikiran bukan hanya menggunakan fisik saja mereka harus memiliki ketelitian kerja yang tinggi dengan jam kerja cukup tinggi serta harus siap melayani masyarakat dengan ramah dan tetap berhati-hati sehingga stres kerja sangat rentan dialami oleh karyawan. Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti kelelahan kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja. dan itu menyebabkan banyak karyawan yang mengalami pusing, lemas, sensitif, mudah marah, terlalu sering merokok dan lain sebagainya.

Peneliti juga melakukan wawancara pada beberapa orang karyawan dan umumnya mereka menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu cukup berat dan bahkan banyak yang harus mempertaruhkan nyawa mereka seperti pada karyawan yang langsung turun ke lapangan yang tentunya berhubungan langsung dengan aliran-aliran listrik yang berbahaya dan jika melakukan suatu kesalahan sedikit saja tidak menutup kemungkinan memiliki dampak yang cukup luar biasa

bukan hanya bagi diri karyawan saja tetapi bagi berlangsungnya kehidupan masyarakat umum yang berkaitan dengan kelistrikan ini.” Dan hal ini menyebabkan mereka mengalami stress. Mereka sering kali susah untuk tidur dan terlalu memikirkan pekerjaannya di esok hari dan yang paling sering terjadi adalah meningkatnya intensitas merokok bagi karyawan.

Dalam menyelesaikan pekerjaannya para karyawan tidak dapat terlepas dari stres, karena masalah stres tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang karyawan mengalami stress kerja, setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stress bagi para pekerjanya. Dalam proses bekerja hasil atau akibatnya karyawan dapat mengalami stress, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stress tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktifitas kerja yang bersangkutan (Suma'mur, 2009).

Karyawan PT.PLN dituntut untuk memiliki ketelitian kerja yang tinggi dengan jam kerja cukup tinggi serta harus siap melayani masyarakat dengan ramah dan tetap berhati-hati sehingga stres kerja sangat rentan dialami oleh karyawan. Penyebab stres kerja ada berbagai macam seperti kelelahan kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan

pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress. Stres kerja juga tercipta karena adanya ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres terjadi terlalu lama dan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, karyawan yang mengalami stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Munandar 2011). Pekerjaan seorang karyawan PT.PLN terutama yang langsung turun ke lapangan membutuhkan keterampilan, ketelitian, serta cepat tanggap, untuk menunjang hal-hal tersebut karyawan membutuhkan kesehatan fisik dan mental yang baik. Sementara itu tekanan dan beban kerja yang ada seringkali menimbulkan stres kerja sehingga mengganggu ketentraman emosional dan membuat fisik lebih lelah. Stress kerja yang dialami oleh karyawan akhirnya akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga berkembang menjadi kelelahan kerja (Syahdianto 2012).

Dalam masa-masa kerja ke daerah-daerah mengakibatkan tekanan pekerjaan yang dihadapi seorang karyawan mengalami peningkatan. Tekanan semakin meningkat ketika karyawan turun ke lapangan langsung dan menemukan banyak kendala tak terduga yang seharusnya bukan jadi masalah namun bisa berakibat langsung bagi karyawan, sehingga meningkatkan tekanan yang dihadapi. Akibat situasi yang sulit tersebut dan berlangsung terus-menerus mengakibatkan karyawan menjadi stres.

Pada survey awal yang telah dilakukan di PT. PLN Sidikalang dijumpai gejala kelelahan kerja yang dialami oleh tenaga kerja yang disebabkan stres kerja, berakibat pada menurunnya performansi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan berbagai hal yang terdapat pada latar belakang sebelumnya dimana stress kerja dapat memicu hal yang berkaitan dengan kelelahan kerja. Kelelahan terjadi dari faktor fisik maupun faktor psikologis individu itu sendiri, jadi stress dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sidikalang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, ditemukan bahwa karyawan PT.PLN Sidikalang mengalami kelelahan kerja yang bermacam seperti kelelahan kerja yang dirasa terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah. Stress kerja merupakan faktor terpenting yang dapat membentuk kelelahan kerja. Idealnya, karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi akan memiliki kelelahan kerja yang tinggi dan sebaliknya, karyawan yang tidak merasakan stres kerja maka akan memiliki kelelahan kerja yang rendah. Namun dalam fenomena yang terjadi di kantor PLN Sidikalang, terdapat kelelahan kerja yang dialami karyawan.

Untuk mendukung fenomena yang terjadi di lapangan yakni pada karyawan PT. PLN Sidikalang mengalami kelelahan kerja. Stress kerja turut mempengaruhi kelelahan kerja karyawan tersebut karena karyawan yang bekerja sering mengalami hal-hal yang disebabkan oleh stress kerja tersebut seperti sering menguap yang menyebabkan rasa kantuk bagi karyawan, terlalu sering merokok, mudah lelah

secara fisik, problem tidur dan lain sebagainya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan tidak sepenuh hati. Dengan ini setiap karyawan harus memiliki tingkat kelelahan kerja yang rendah, sehingga tercipta kinerja yang baik di suatu organisasi. Sehingga berdasarkan fenomena di lapangan, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. PLN Sidikalang.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada stress kerja dengan kelelahan kerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti memfokuskan perhatian pada kajian tentang hubungan stress kerja dengan kelelahan kerja karyawan di PT. PLN Sidikalang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka peneliti dapat menetapkan perumusan masalah “Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. PLN Sidikalang?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. PLN Sidikalang.

F. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan antara tingkat stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. PLN Sidikalang, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan perusahaan dalam mengetahui permasalahan dalam hal stres kerja dan kelelahan kerja yang terjadi bagi karyawan. Diharapkan melalui penelitian ini menjadi sumber informasi dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja di PLN Sidikalang.



Bab II

LANDASAN TEORI

A. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2009). Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisien dan penurunan kapasitas kerja ketahanan tubuh.

Pengaruh dari keadaan yang menjadi sebab kelelahan tersebut seperti berkumpul dalam tubuh yang mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan lelah demikian yang berkadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja sehingga berhenti bekerja sebagaimana halnya kelelahan fisiologis yang mengakibatkan tenaga kerja yang bekerja fisik menghentikan kegiatannya karena merasa lelah bahkan yang bersangkutan tertidur karena kelelahan. Suma'mur (2009) mengatakan kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh:

- a. Kelelahan yang sumber utamanya adalah mata
- b. Kelelahan fisik umum
- c. Kelelahan saraf

- d. Kelelahan oleh lingkungan yang monoton
- e. Kelelahan lingkungan kronis terus menerus sebagai factor secara menetap

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan kemampuan daya tahan kerja tubuh yang menurun akibat banyaknya beban kerja yang ada pada individu yang membuat individu tidak dapat bekerja dengan maksimal bahkan berpotensi untuk melakukan kesalahan dalam sebuah pekerjaan karena hilangnya daya konsentrasi dari individu tersebut.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja yang dialami seorang pekerja di latarbelakangi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut kemudian terakumulasi dalam tubuh, kemudian menyebabkan perasaan lelah pada pekerja. Menurut Prawirakusumah (2009) ada enam penyebab seorang pekerja mengalami kelelahan kerja, antara lain:

- a. Lingkungan yaitu (iklim, penerangan, kebisingan, getaran, dan lain-lain).

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, bila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Robbins (2003) mengatakan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh oleh individu melalui

panca indera kemudian dianalisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna

Lingkungan kerja fisik yang tidak dikondisikan dengan baik bisa berakibat mempercepat munculnya kelelahan dan keluhan subjektif pada pekerja, menurunya tingkat kenyamanan dan kesehatan pekerja (Abidin & Widagdo, 2009). Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh pada kelelahan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak kondusif akan meningkatkan kelelahan kerja begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja mendukung akan menurunkan kelelahan kerja pada karyawan (Munandar, 2014).

b. Intensitas dan lama kerja mental dan fisik

Lama seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya 14-16 jam dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut akan menurunkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Kemudian apabila bekerja dengan waktu yang lebih lama hal ini akan memicu timbulnya kelelahan.

c. Monoton

Pekerja dapat mengalami kejenuhan ketika melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Hal tersebut bisa dikurangi dengan mendesain ulang lingkungan kerjanya, bekerja sambil mendengarkan musik dan sebagainya.

d. Tidak jelasnya tanggung jawab

Tuntutan pekerjaan atau beban kerja pada pekerja secara psikologis dapat membuat pekerja merasa tertekan dan hal ini yang akan memicu timbulnya kelelahan kerja.

e. Kondisi kesehatan tidak fit sehingga cepat lelah

Kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang dapat dilihat dari riwayat penyakit yang diderita. Beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan yaitu penyakit jantung, penyakit gangguan ginjal, penyakit asma, tekanan darah rendah, hipertensi.

f. Kekhawatiran dan konflik batin

Manusia memiliki pemikiran dan pertimbangan. Salah satu pikiran yang mengganggu adalah pikiran yang berakar pada kekhawatiran. Khawatir kalau perusahaan akan bangkrut, khawatir kalau dipecat, khawatir melakukan salah dan sebagainya. Rasa kekhawatiran ini sering meningkat menjadi tegangan pikiran yang bisa mengganggu kesehatan pekerja.

Menurut Setyowati, Salahuiah & Widjasena (2014), ada empat faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja:

a. Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya timbul dalam suatu organisasi karena adanya masalah komunikasi antar individu, hubungan pribadi antar individu, antar struktur organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan individu.

b. Lingkungan Fisik Tempat Kerja

Lingkungan fisik kerja adalah suatu keadaan dimana individu merasa bahwa keadaan fisik disekitar tempat kerja individu tersebut mempengaruhi individu secara langsung atau tidak langsung.

c. Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bergantung kepada keterampilan, status kesehatan, usia, jenis kelamin, dll.

d. Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi terjadinya ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi individu.

Menurut Sholihah dan Fauzia (2013) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

a. Faktor internal

Faktor internal yang meliputi, faktor faktor somatik atau fisik, gizi, jenis kelamin, umur, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup.

b. Faktor eksternal

Sementara termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomis, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau perusahaan peraturan, upah, hubungan sosial dan status kerja.

Selain faktor yang disebutkan diatas, faktor yang mempengaruhi kelelahan adalah umur. Umur memang tidak pernah bohong. Jika saat ini berusia 30-an tentu sering merasakan cepat lelah, padahal hanya melakukan aktifitas yang tidak terlalu berat. Bahkan di saat usia 20-an melakukan aktifitas yang dua kali lebih berat tidak merasa capek sedikit pun. Hal ini karena penurunan massa otot dan meningkatnya lemak dalam tubuh. Hal ini membuat massa otot bekerja lebih keras dari biasanya. Hal inilah yang membuat tubuh menjadi mudah lelah. Aktif sedikit tubuh akan mudah lelah. Di usia 30-an, terjadi penurunan hormon estrogen dan progesteron. Gangguan hormonal ini akan membuat tubuh semakin mudah lelah. Gangguan ini bisa jadi disebabkan oleh gaya hidup dan pola makan yang tidak sehat. Tekanan

hidup yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan mengganggu kerja hormon dalam tubuh.

Dari pendapat para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain monoton, intensitas dan lama kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik batin, dan kondisi kesehatan tidak fit sehingga cepat lelah, faktor internal (usia, jenis kelamin, nutrisi, faktor fisik, kesehatan, dan lain-lain), faktor eksternal terdiri atas lingkungan fisik kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia/zat beracun, faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomis, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau perusahaan peraturan, upah, hubungan sosial dan status kerja.

3. Aspek-aspek Kelelahan Kerja

Menurut Pines dan Aronson (1989) ada tiga aspek kelelahan kerja, yakni:

a. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik adalah kelelahan yang berhubungan dengan fisik dan stamina fisik. Sakit fisik yang dirasakan seperti sakit kepala, sakit punggung, susah tidur, gelisah, dan perubahan pola makan.

b. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang berhubungan diri individu itu sendiri dengan munculnya gejala seperti putus asa, banyaknya beban pikiran, mudah tersinggung, depresi dan tidak berdaya.

c. Kelelahan Mental

Kelelahan mental adalah kelelahan yang menyangkut pada rendahnya penghargaan pada diri sendiri dan despersonalisasi. Gejala yang ditimbulkan seperti

merasa tidak berharga, tidak terampil, tidak berkompeten, dan merasa tidak puas terhadap suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Prawirakusumah (2009) ada beberapa tanda seorang pekerja mengalami kelelahan. Dari beberapa tanda kelelahan tersebut, kemudian dikelompokkan kedalam tiga aspek kelelahan kerja, yaitu:

a. Melemahnya Kegiatan

Aktivitas seorang akan terganggu hal ini dikarenakan apabila seorang pekerja mengalami kelelahan. Hal umum yang biasanya dirasakan adalah perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, pikiran kacau, mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, berdiri tidak seimbang, ingin berbaring.

b. Melemahnya Motivasi

Susah berfikir, lelah berbicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri kurang, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan. Hal tersebut akan terakumulasi dan menyebabkan seseorang akan mengalami perasaan lelah yang bisa berakibat menurunnya dorongan untuk melakukan sesuatu.

c. Kelelahan Fisik Akibat dari Keadaan Umum

Sakit kepala, kaku dibahu, merasa nyeri di punggung, merasa sesak nafas, haus, suara serak, merasa pening, berat di kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kelelahan kerja meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental melemahnya kegiatan, melemahnya motivasi, dan kelelahan fisik akibat dari akibat

umum. Peneliti memilih aspek yang digunakan adalah aspek Menurut Pines dan Aronsoon yaitu aspek kelelahan fisik, aspek kelelahan emosional dan aspek kelelahan mental.

4. Gejala Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja menggambarkan seluruh respon tubuh terhadap aktivitas yang dilakukan dan paparan yang diterima selama bekerja. Ketika tubuh melakukan aktivitas selama bekerja 8 jam, tubuh akan rentan mengalami kelelahan. Tubuh yang mengalami kelelahan akan muncul gejala seperti sering menguap, haus, rasa mengantuk, dan susah berkonsentrasi. Ada tiga indikasi terjadinya kelelahan kerja yaitu pelemahan aktivitas, pelemahan motivasi kerja dan kelelahan fisik. Ketiga indikasi tersebut merupakan gejala yang dapat diamati untuk mengetahui kelelahan kerja. (Hermawan dkk, 2017) menyatakan gejala atau perasaan atau tanda yang berhubungan dengan kelelahan adalah:

- a. Pelemahan kegiatan ditandai dengan gejala: Perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki mearasa berat menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung pada gerakan, tidak seimbang dalam berdiri dan mau berbaring.
- b. Pelemahan motivasi ditandai dengan gejala : merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup,tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang percaya diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap dan tidak dapat tekun melakukan pekerjaan.
- c. Pelemahan fisik ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan,merasa haus, suara

serak, merasa pening, spasme kelopak mata, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat.

Menurut Budiono (2008) gambaran mengenai gejala kelelahan secara subjektif dan objektif antara lain :

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

Menurut Nurmianto (2004) gejala-gejala kelelahan hanya terdiri atas empat gejala, yaitu:

- a. Rasa letih, lelah, lesu, dan lemah (4L)
- b. Mengantuk
- c. Motivasi kerja menurun
- d. Rasa pesimis

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gejala kelelahan menggambarkan seluruh respon tubuh terhadap aktivitas yang dilakukan dan paparan yang diterima selama bekerja. Ketika tubuh melakukan aktivitas selama bekerja 8 jam, tubuh akan rentan mengalami kelelahan. Tubuh yang mengalami kelelahan akan muncul gejala seperti sering menguap, haus, rasa mengantuk, dan susah berkonsentrasi. Ada tiga indikasi terjadinya kelelahan kerja yaitu pelemahan aktivitas, pelemahan motivasi kerja dan kelelahan fisik. Ketiga indikasi tersebut merupakan gejala yang dapat diamati untuk mengetahui kelelahan kerja.

B. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Menurut pendapat lain, stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya (Handoko 2001).

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono 2009).

Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan

(lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Greenberg (1999) menyatakan bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlaridari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Stres yang dialami oleh individu dalam lingkungan pekerjaannya seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan (internal factor) dan dari luar (external factor) yang membawa konsekuensi berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah beban atau tekanan perasaan yang dialami karyawan dan siapa pun yang bekerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu

menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain:

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- b. Waktu kerja yang mendesak.
- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
- d. Iklim kerja yang tidak sehat.
- e. Autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- f. Konflik kerja.
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Fathoni (2006) mengatakan bahwa terdapat enam faktor stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan,
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar,
- c. Waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang,
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja,
- e. Balas jasa yang terlalu rendah,
- f. Adanya masalah-masalah keluarga

Menurut Anatan dan Ellitan (2007) faktor penyebab stres meliputi:

- i. Extra organizational stresor, yaitu penyebab stres dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
- ii. Organizational stresor, penyebab stres dari dalam organisasi yang meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
- iii. Group stresor, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
- iv. Individual stresor, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

- a. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- b. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- c. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- d. Balas jasa yang terlalu rendah
- e. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Dari kesimpulan uraian diatas dapat kita katakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja lebih banyak, seperti beban kerja yang sulit dan

berlebihan, tekanan pekerjaan baik pekerjaan yang banyak dalam jam kerja serta tuntutan perusahaan, faktor dari dalam seseorang atau pribadi seseorang hanya sangat kecil yaitu ekonomi dan keluarga saja.

3. Dampak Stress Kerja

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2008) sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Menurut Handoko (2001) akibat dari stres kerja yaitu:

1. Prestasi kerja akan menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan
2. Karyawan tidak mampu untuk mengambil keputusan
3. Perilaku karyawan tidak teratur
4. Karyawan menjadi sakit dan putus asa
5. Karyawan akan keluar (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau

instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

4. Ciri-Ciri Stress Kerja

Menurut Bisen dan Priya (2010), gejala stres pada individu dapat dilihat dari:

- a. Gejala fisik yaitu pusing, sakit leher, nyeri punggung, lemah, gangguan perut, kelelahan kronik, nafas cepat/ sulit dan tidur terlampau banyak.
- b. Gejala emosional yaitu depresi, mimpi buruk, sensitif, mudah marah, cemas, perilaku neurotik, adanya pikiran untuk bunuh diri, frustrasi, tidak berdaya dan gelisah.
- c. Gejala fisik yaitu gigi menggretak, menggigit jari, makan kompulsif, penggunaan rokok meningkat, mengetuk jari, kehilangan minat pada penampilan fisik, dan peningkatan penggunaan alkohol atau resep obat.

Teori Terry Beehr dan Newman (1978, Rout, 2002) membagi gejala stress menjadi tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku.

1. Gejala psikologis terdiri dari :
 - a. Kecemasan, ketegangan
 - b. Bingung, marah, sensitif
 - c. Memendam perasaan
 - d. Komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual
 - e. Mengurung diri, ketidak puasan bekerja
 - f. Depresi, kebosanan, lelah mental
 - g. Merasa terasing dan mengasingkan diri,kehilangan daya konsentrasi
 - h. Kehilangan spontanitas dan kreativitas

- i. Kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri
2. Gejala fisik :
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
 - b. Meningkatnya sekresi adrenali dan non adrenalin
 - c. Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung
 - d. Mudah terluka, kematian, gangguan kardiovaskuler
 - e. Mudah lelah secara fisik, gangguan pernafasan
 - f. Lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit
 - g. Kepala pusing, migrain, kanker
 - h. Ketegangan otot, problem tidur.
 3. Gejala perilaku :
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas
 - b. Penurunan prestasi dan produktifitas
 - c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
 - d. Perilaku sabotase
 - e. Meningkatnya frekuensi absensi
 - f. Perilaku makan yang tidak normal
 - g. Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
 - h. Kecendrungan perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut,berjudi
 - i. Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
 - j. Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
 - k. Kecenderungan bunuh diri.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala stress kerja terdiri dari gejala psikologis,gejala fisik dan gejala perilaku. Hal-hal tersebut dapat

diuraikan sebagai tolak ukur atau sebagai skala pengukuran nantinya dalam mengetahui seberapa besar stres kerja yang diderita oleh seseorang.

5. Aspek-Aspek Stress Kerja

Stress kerja dikategorikan dalam beberapa aspek stress kerja oleh Rice & Robbins (Putra, 2016) , meliputi:

a. Aspek Fisiologis

Robbins (Putra, 2016) mengatakan bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala-gejala fisiologis adalah: Meningkatnya detak jantung; tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, Meningkatnya sekresi dari hormon stress (misalnya adrenalin dan noradrenalin), gangguan gastrointestinal misalnya iritasi sindrom bowel, cilitis, dan luka bernanah, Meningkatnya frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel), gangguan kulit, pusing, sakit kepala belakang dan tegangan otot, gangguan tidur, dan menurunnya fungsi imun misalnya meningkatnya resiko terkena kanker.

b. Aspek Psikologis

Stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala-gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah : kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan sensitif atau mudah marah, merasa frustrasi dan mudah marah, sensitif yang berlebihan, emosional, dan hiperaktif, mengalami ketertekanan perasaan, menarik diri, dan depresi, berkurangnya kemampuan komunikasi yang efektif, bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan, mengalami kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas, rendahnya harga diri.

c. Aspek Tingkah Laku

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku menurut (Putra, 2016) adalah : penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol, makan secara berlebihan sebagai pelarian dan obesitas, nafsu makan menurun sebagai penarikan diri dan kehilangan berat badan, biasanya dikombinasikan dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya sikap agresif, vandalisme, dan mencuri (kejahatan), menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, mencoba untuk bunuh diri atau memiliki keinginan untuk bunuh diri.

Ada pula aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Waluyo (2009):

a. Group Stressors

Penyebab stres kerja yang berasal dari situasi manapun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antara individu, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama individu di dalam organisasi.

b. Individual Stressor

Penyebab stres kerja yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stress kerja meliputi beberapa hal diantaranya adalah aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku, dan aspek organisasional.

6. Tingkat Stress

Klasifikasi stress dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu stress ringan, sedang dan berat.

1. Stress ringan

Pada tingkat stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik, dan kemacetan. Stres ringan sering terjadi pada kehidupan sehari-hari dan kondisi dapat membantu individu menjadi waspada. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

2. Stress sedang

Stres sedang terjadi lebih lama, dari beberapa jam hingga beberapa hari. Respon dari tingkat stres ini didapat gangguan pada lambung dan usus misalnya maag, buang air besar tidak teratur, ketegangan pada otot, gangguan pola tidur, perubahan siklus menstruasi, daya konsentrasi dan daya ingat menurun. Contoh dari stresor yang menimbulkan stres sedang adalah kesepakatan yang belum selesai, beban kerja yang berlebihan, mengharapkan pekerjaan baru, dan anggota keluarga yang pergi dalam waktu yang lama.

3. Stress berat

Stres berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Respon dari tingkat stres ini didapat gangguan pencernaan berat, debar jantung semakin meningkat, sesak napas, tremor, perasaan cemas dan takut meningkat, mudah bingung dan panik. Contoh dari stresor yang dapat menimbulkan stres berat adalah hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit fisik yang lama.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkatan stress ada 3, yaitu : stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Masing – masing tingkatan stress memiliki dampak tanda dan gejala fisiologis serta psikologis yang berbeda.

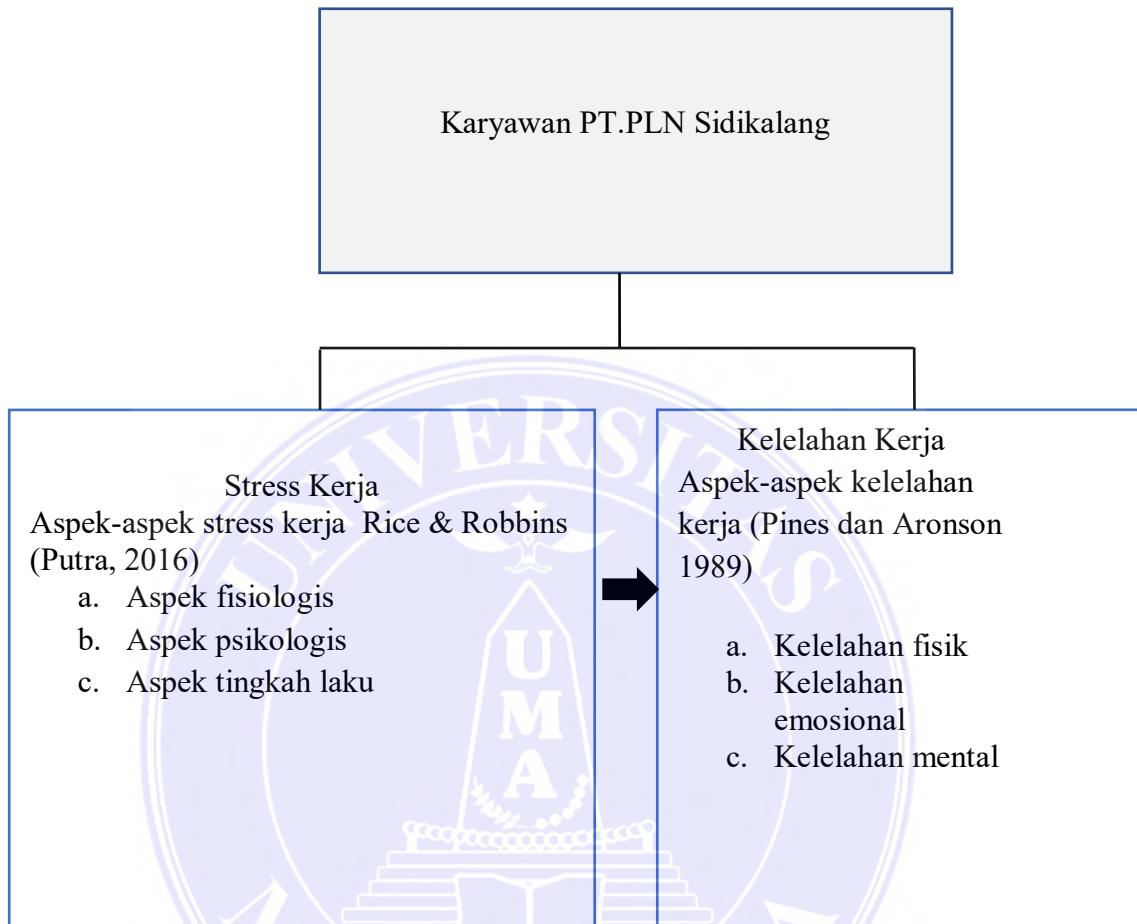
C. Hubungan Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja

Dapat dilihat dari pemaparan teori diatas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah stress kerja menurut Setyowati, Salahuiah & Widjasena (2014). Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Di dalam industri kelelahan kerja biasanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja. Kelelahan biasanya terjadi pada akhir jam kerja yang disebabkan oleh karena beberapa faktor, seperti monoton, kerja otot statis, alat dan sarana kerja yang tidak sesuai dengan antropometri pemakainya, sikap paksa dan pengaturan waktu kerja-istirahat yang tidak tepat. Dari sekian banyak jenis kelelahan seperti yang telah diuraikan maka timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia (Sritomo Wignjosoebroto, 2008). Hal ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan stress kerja dengan kelelahan kerja yang dilakukan oleh Khafidza Rachma Dhewi (2011) didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja becak laki-laki di daerah Pasar Gede Surakarta. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zuchairiah Adriani Lubis (2016) juga mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di pabrik kelapa

sawit sei intan PTPN V Riau dengan hasil adalah sangat signifikan. Dan ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh Sari Mulianingrum (2019) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja petani karet di PTPN XII Kebun Renteng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.



D. Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan sebagai berikut: ada hubungan positif antara stress kerja dengan kelelahan kerja. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dialami individu tersebut dan sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir yang sudah dijelaskan sebelumnya peneliti meneliti tentang kemungkinan hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada karyawan. Dimana terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diukur mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X): Stres Kerja
2. Variabel terikat (Y): Kelelahan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Suatu konsep mengenai variabel yang sama dapat memiliki definisi operasional yang lebih dari satu dan berbeda-beda antara penelitian yang satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menentukan definisi operasional dari kesimpulan akhir masing-masing variabel.

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja adalah berkurangnya atau hilangnya kesiagaan dan kemampuan untuk menampilkan keselamatan/keamanan yang tinggi dalam bekerja. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan gangguan ringan sampai berat. Adapun aspek-aspek kelelahan kerja yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental.

2. Stress Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh individu dikarenakan kondisi kerja yang tidak mendukung, beban kerja dan tuntutan yang dianggap berlebihan dengan tidak diimbangi oleh dukungan psikologis yang sesuai di tempat kerja maupun di lingkungan sosialnya. Adapun aspek-aspek stress kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku dan aspek organisasional.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu (Azwar, 2005). Sehingga populasi penelitian ini yaitu semua karyawan PT. PLN Sidikalang baik karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun dan lebih dari satu tahun. Populasi di PT.PLN Sidikalang adalah 50 orang tenaga kerja outsourcing yang masuk melalui perusahaan pendor yang mengelola atau bermitra dengan PLN dengan rentang usia 30 an tahun.

| No | Usia | Jumlah |
|----|--------|----------|
| 1 | 25 | 5 orang |
| 2 | 26 | 3 orang |
| 3 | 27 | 4 orang |
| 4 | 28 | 6 orang |
| 5 | 29 | 8 orang |
| 6 | 30 | 11 orang |
| 7 | 31 | 8 orang |
| 8 | 32 | 5 orang |
| | Jumlah | 50 orang |

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono. 2012). Sehingga sampel yang diambil dari populasi adalah sampel yang benar-benar representative atau benar-benar mewakili dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling yang artinya teknik ini terjadi bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana jumlah sampelnya yaitu 50 orang.

E. Teknik Pengambilan Data

1. Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Skala pengukuran menurut Sugiyono (2013) merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Kelelahan Kerja.

a. Skala Kelelahan Kerja

Skala ini dirancang berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja antara lain, aspek kelelahan fisik, aspek kelelahan emosional, aspek kelelahan mental. Skala ini di buat dengan 2 (dua) jenis item, yaitu item favourable (mendukung) dan item unfavourable (tidak mendukung). Cara skoring yang digunakan adalah dengan memberi skor untuk pernyataan favourable dengan kriteria, skor 4 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 3 jika menjawab Sesuai (S), skor 2 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), dan sebaliknya

untuk pernyataan unfavourable dengan kriteria skor 4 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), skor 2 jika menjawab Sesuai (S), dan skor 1 jika menjawab Sangat Sesuai (SS). Rancangan item skala kelelahan kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Blue Print Skala Kelelahan Kerja

| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
|----|---------------------|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Kelelahan Fisik | 5 | 5 | 10 |
| 2 | Kelelahan Emosional | 5 | 5 | 10 |
| 3 | Kelelahan Mental | 5 | 5 | 10 |
| | Jumlah | 15 | 15 | 30 |

b. Skala Stress Kerja

Skala ini dirancang berdasarkan gejala-gejala stres kerja antara lain, gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Skala ini di buat dengan 2 (dua) jenis item, yaitu item favourable (mendukung) dan item unfavourable (tidak mendukung). Cara skoring yang digunakan adalah dengan memberi skor untuk pernyataan favourable dengan kriteria, skor 4 jika menjawab Sangat Sesuai (SS), skor 3 jika menjawab Sesuai (S), skor 2 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), dan sebaliknya untuk pernyataan unfavourable dengan kriteria skor 4 jika menjawab Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 jika menjawab Tidak Sesuai (TS), skor 2 jika menjawab Sesuai (S), dan skor 1 jika menjawab Sangat Sesuai (SS). Rancangan item skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Blue Print Skala Stress Kerja

| No | Aspek | Aitem | | Jumlah |
|----|-------------------|-----------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1 | Gejala Fisiologis | 5 | 5 | 10 |
| 2 | Gejala Psikologis | 5 | 5 | 10 |
| 3 | Gejala perilaku | 5 | 5 | 10 |
| | | 15 | 15 | 30 |

2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015) Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment adapun rumus yang di gunakan dalam korelasi Product Moment (Azwar, 2015) sebagai berikut:

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

Keterangan

- r_{XY} : Koefisien korelasi antara skor items dan skor total
 X : Skor items
 Y : Skor total
 N : Jumlah subjek

Perhitungan korelasi skor item dan skor total perlu dikoreksi dengan menggunakan teknik korelasi Part whole (Azwar, 2015). Di dalam mengkorelasi

angka korelasi yang kelebihan bobot itu di gunakan teknik Part whole dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{(r_{XY})(SD_Y) - (SD_X)}{\sqrt{(SD_Y)^2 + (SD_X)^2 - 2(r_{XY})(SD_X)(SD_Y)}}$$

Keterangan:

r_{pq} : Koefisiensi korelasi skor item dan skor total setelah dikorelasi.

r_{XY} : Koefisiensi korelasi antara skor item dengan skor total sebelum dikorelasi

SD_X : Standar devisiasi skor item

SD_Y : Standar devisiasi skor total

b. Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2005) reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur itu dapat memberikan hasil yang reliabel atau konsisten dan dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian terhadap item-item yang valid alat ukur dengan menggunakan teknik uji reliabilitas Alpha Cronbach. Adapun rumus koefisien Alpha menurut Azwar (2005):

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_X^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien *Alpha*.

S_1^2 dan S_2^2 : Varians skor belahan 1 dan belahan 2.

S_X^2 : Varians skor skala.

F. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik statistik. Data yang diperoleh dan metode

kuantitatif berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja. Kelelahan Kerja sebagai variabel bebas dan Stres Kerja sebagai variabel tergantung, dihitung dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Korelasi Product Moment ini suatu teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan maupun pengaruh dan membuktikan hipotesis hubungan variabel bebas dan variabel tergantung (Sugiyono, 2012). Sugiyono (2011) menyatakan rumus koefisien korelasi Product Moment, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{XY} : Koefisien korelasi antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada karyawan

$\sum XY$: Jumlah skor perkalian kelelahan kerja dengan stress kerja pada karyawan

$\sum X$: Jumlah skor kelelahan kerja

$\sum Y$: Jumlah skor stress kerja

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor kelelahan kerja

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor stress kerja

N : Jumlah responden karyawan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif antara stress kerja dengan kelelahan kerja Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,648$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
- b. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,420$. Ini menunjukkan bahwa Kelelahan kerja berdistribusi sebesar 42.00% terhadap Stres kerja. Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r product moment*.
- c. Dilihat dari hasil penelitian rata-rata hipotetik kelelahan kerja adalah 75,000 sedangkan rata-rata empiriknya adalah 70,240 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik tidak berbeda (tidak melebihi bilangan SD atau SB) maka kelelahan kerja dinyatakan sedang. Sedangkan variable stress kerja rata-rata empiric adalah 69,440 dan rata-rata hipotetik 70,240, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empiric tidak berbeda (tidak melebihi bilangan SD atau SB) maka stress kerja dinyatakan sedang.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut;

1. Kepada Tempat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pihak PLN Sidikalang dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan selama bekerja di PLN Sidikalang.

2. Kepada Karyawan PLN Sidikalang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka disarankan kepada karyawan PLN Sidikalang untuk bisa mengurangi stres kerja dengan berbagai cara seperti mengawali hari dengan senyuman, menghindari konflik, menggunakan waktu dengan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, stop lakukan banyak hal secara bersamaan, jangan malu bertanya serta jangan jadi pribadi perfeksionis. Disarankan juga agar karyawan dapat lebih mengenali hambatan yang dihadapi ketika bekerja, mengevaluasi dan lebih mampu berkomunikasi dengan rekan kerja dan berdiskusi agar lebih enjoy ketika melakukan pekerjaan.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor faktor penyebab kelelahan kerja lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti konflik kerja, lingkungan fisik tempat kerja dan kapasitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila. W. (2010). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja di Pengolahan Kayu Lapis Wreksa Rahayu Boyolali*. Skripsi. Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Agustina, N. A. (2013). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Lovngin Indonesia Sukabumi Jawa Barat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Alamsyah, P. A., & Kusumadewi, I. *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepuasan Atas Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan (Pt. Adira Semesta Industry Cabang Ii Sumedang)*. *Jurnal J-Ensitec: Vol 03 No. 01*. (November 2016). Manajemen, Fisip UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Majalengka.
- Anatan, L & Ellitan, L., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfa Beta.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Beehr, T.A and Newmann, J.E., (1978). *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, *Jornal Applied Psychology*.
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Budiono (2003). *Bunga Rampai dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Desi (2015). *Hubungan motivasi menjadi perawat dengan prestasi akademik mahasiswa*. Akper YPIB Majalengka 2015.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Febriana, S.K.T., 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja*. *Jurnal Ecopsy*. Vol.1. No.: 28-32.
- Greenberg (1999). *Stress Mnagement. (Six Edition)*. USA: The Mc Graw Hill Companies.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariyono, W., 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan KerjaPerawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol. 3. No. 3: 186-197.

- Hendiansyah. (2010). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Antjol Tangerang. Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Hermawan. (2017). *Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention. Jurnal Psikologi Mandala. Vol 1, No 2.*
- Hidayat, K. (2016). *Psikologi Sosial. Antara Aku, Kami dan Kita.* Jakarta: Erlangga: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Jhohana. K. W. (2010). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta. Skripsi.* Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Khafidza. R. D. (2011). *Hubungan Antara Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Becak di Daerah Pasar Gede Surakarta. Skripsi.* Program Diploma IV Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: CV. Masagung.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung. Penerbit. PT.Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi.* UI Pers: Jakarta
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi.* UI Pers: Jakarta
- Novianti. (2019). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SMA Negeri 21 Makassar. Skripsi.* Program Studi Fisioterapi Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin.
- Nurmianto. (2004). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya.* Surabaya: Guna Widya.
- Partini, S. K. D. H., & Amrizal. R. (2007). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kecerdasan Kepemimpinan Otoriter Dengan Intensi Turnover. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi. Vol. 9, 84-91.*
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah, Dan Bermanfaat.* Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

- Pines, A. Aronson. E., & Elliot. (1989). *Career Burnout: Causes And Cures*. Free Press: New York.
- Prawirakusumah. (2009). *Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Putra, S.W.H. (2016). *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabbara (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*. Cetakan I. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Ratih, A.D., 2012. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Weaving PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (Skripsi)*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sari. M. (2019). *Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Petani Karet di PTPN XII Kebun Renteng Kecamatan Ajung Kabupaten Jember*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Jember.
- Setyowati, Salahuih & Widjasena (2014). *Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 8, No. 8, Mei 2014.
- Sholihah, Q., Fauziah, R. (2013). *Relationship Work Fatigue Related to Work Stress in Circadian Rhythm Night Shift Operator Employee PT. Indonesia Bulk Terminal Kotabaru, South Kalimantan, Indonesia*. *The European Journal of Social & Behavioral Science*, Volume. IX, Page. 1410-1416.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur P.K. 1996. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: CV. Haji Masagung
- Susi. M. (2014). *Hubungan Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Bagian Weaving di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*.

Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Syahdianto, 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Lapangan Bagian Produksi Pt. J Resources Bolaang Mongondow*. Jurnal Kesehatan Lingkungan, Vol. 2. No 10: 1-9.

Tarwaka, 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : PT. UNIBA PRESS.

Waluyo. 2009. *Psikologi Industri*. Jakarta. Akademia Permata.

Widyasari, J.K., 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta, (Skripsi)*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

Windyananti, A., 2010. *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pengolahan Kayu Lapis Wreksa Rahayu Boyolali, (Skripsi)*. Fakultas Kedokteran Universtias Sebelas Maret.

Winarsunu, T. (2015). *Statistik Dalam Penelitiann Psikologi Pendidikan*. UMM Pers: Malang

Zuchairiah, A. L. (2016). *Hubungan Stres Kerja dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Pengolahan Pabrik Kelapa Sawit Sei Intan PTPN V Riau. Skripsi*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.

LAMPIRAN



Kuesioner Penelitian

Kata Pengantar

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bersama ini memohon kesediaan bapak untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian yang ada di bawah ini. Kuesioner ini saya buat dalam rangka penyusunan tugas akhir.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Petunjuk pengisian kuesioner :

Berilah tanda (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan yang anda rasakan

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Kepala saya sering sakit jika harus menyelesaikan tugas yang banyak | | | | |
| 2 | Saya selalu mengalami kecemasan apabila bekerja dalam tekanan | | | | |
| 3 | Saya sering mengalami gangguan tidur ketrika pekerjaan saya sedang menumpuk | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 4 | Saya selalu menggunakan waktu luang saya dengan baik meskipun saya sedang stress akibat pekerjaan | | | | |
| 5 | Saya selalu merasa enjoy dan tidak mengalami kecemasan meskipun bekerja dibawah tekanan | | | | |
| 6 | Saya sering mengalami perubahan metabolisme tubuh ketika bekerja dengan suhu ekstrim | | | | |
| 7 | Meskipun dihadapkan dengan pekerjaan deadline jam tidur saya tidak akan terganggu | | | | |
| 8 | Saya sering merokok jika sedang mengalami stress akibat pekerjaan | | | | |
| 9 | Pekerjaan yang menumpuk tidak mempengaruhi mood saya ketika bekerja | | | | |
| 10 | Metabolisme tubuh saya tetap stabil meskipun bekerja dalam suhu yang ekstrim | | | | |
| 11 | Saya sering menunda pekerjaan jika tidak terlalu mendesak | | | | |
| 12 | Kondisi kesehatan saya sangat fit untuk menyelesaikan semua pekerjaan | | | | |
| 13 | Saya selalu focus dalam melakukan pekerjaan saya | | | | |
| 14 | Saya sering mengalami peningkatan tekanan darah jika bekerja di ketinggian | | | | |
| 15 | Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu | | | | |
| 16 | Saya sering merasa gelisah apabila pekerjaan yang saya lakukan tidak selesai tepat waktu | | | | |
| 17 | Saya selalu berkeringat ketika bekerja dibawah tekanan | | | | |
| 18 | Saya mengalami kesulitan tidur apabila dihadapkan dengan pekerjaan deadline | | | | |
| 19 | Nafsu makan saya tetap netral meski bekerja dalam suhu dingin | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 20 | Saya memiliki tekanan darah stabil meskipun bekerja pada ketinggian | | | | |
| 21 | Saya sering merasa kurang berkonsentrasi apabila sudah bekerja terlalu lama | | | | |
| 22 | Saya akan selalu merasa tenang meskipun pekerjaan saya belum selesai | | | | |
| 23 | Saya sering melamun apabila pekerjaan yang saya lakukan tidak selesai tepat waktu | | | | |
| 24 | Saya selalu focus dalam mengerjakan pekerjaan saya meski sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama | | | | |
| 25 | Saya mengalami gangguan pernapasan jika bekerja terlalu lama | | | | |
| 26 | Saya merasa tetap santai meski pekerjaan saya menumpuk | | | | |
| 27 | Saya merasa mudah marah tanpa sebab yang jelas apabila pekerjaan saya sedang menumpuk | | | | |
| 28 | Saya tetap menikmati waktu tidur saya meskipun saya sedang banyak pikiran | | | | |
| 29 | Saya tidak mengalami gangguan pernapasan meski bekerja terlalu berat | | | | |
| 30 | Saya selalu merasa sehat walaupun bekerja di bawah tekanan | | | | |
| | Jumlah | | | | |

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya selalu merasa lelah pada seluruh badan ketika bekerja lebih dari 8 jam | | | | |
| 2 | Saya selalu mudah lupa bila pekerjaan saya sudah deadline | | | | |
| 3 | Saya selalu merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 4 | Saya sering merasa sakit di punggung ketika selesai bekerja dengan waktu lama | | | | |
| 5 | Saya selalu merasa bugar meskipun sudah bekerja terlalu lama | | | | |
| 6 | Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 7 | Saya selalu merasa bugar meskipun dihadapkan dengan pekerjaan yang banyak | | | | |
| 8 | Saya sering merasa gelisah ketika sedang banyak pikiran dalam pekerjaan | | | | |
| 9 | Saya merasa tidak berkompeten dalam mengerjakan pekerjaan saya | | | | |
| 10 | Saya selalu menikmati pekerjaan yang saya lakukan meskipun sudah bekerja melewati target | | | | |
| 11 | Saya merasa tidak berharga jika dilihat dari pandangan orang lain | | | | |
| 12 | Mata saya akan tetap terjaga meskipun sudah bekerja melewati jam kerja normal | | | | |
| 13 | Saya merasa mudah mengalami kebosanan jika sudah bekerja melewati target | | | | |
| 14 | Saya selalu kompeten dalam melakukan pekerjaan saya | | | | |
| 15 | Saya selalu menikmati waktu tidur saya dalam kondisi apapun | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 16 | Saya selalu merasa bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat | | | | |
| 17 | Saya merasa mudah cemas bila sedang mengalami kelelahan | | | | |
| 18 | Saya akan tetap merasa fit dan bugar walaupun sudah bekerja terlalu lama | | | | |
| 19 | Saya merasa tidak terampil dalam mengerjakan pekerjaan saya | | | | |
| 20 | Saya sering mengalami susah tidur bila mengalami kelelahan | | | | |
| 21 | Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 22 | Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi ketika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak | | | | |
| 23 | Saya selalu merasa tenang ketika melakukan sesuatu meski dalam tekanan pada saat bekerja | | | | |
| 24 | Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah yang terbaik | | | | |
| 25 | Saya merasa ada beban pada bagian mata ketika bekerja terlalu lama | | | | |
| 26 | Saya tidak akan mudah lupa meskipun saya sudah melakukan pekerjaan yang banyak | | | | |
| 27 | Saya merasa bahwa saya diperlukan oleh banyak orang | | | | |
| 28 | Saya akan tetap enjoy dalam bekerja meskipun sedang mengalami kelelahan | | | | |
| 29 | Saya sering menguap pada saat bekerja apabila pekerjaan saya sedang menumpuk | | | | |
| 30 | Sebanyak apapun pekerjaan yang saya lakukan saya akan tetap fokus mengerjakannya | | | | |
| | Jumlah | | | | |

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 05-SEP-2022 13:07:22 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 50 File Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('kelelahan kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax | |
| Resources | Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01 |

[DataSet0]

Scale: kelelahan kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .960 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 67.9000 | 180.500 | .608 | .959 |
| VAR00002 | 67.9000 | 179.276 | .648 | .959 |
| VAR00003 | 67.9200 | 176.034 | .712 | .959 |
| VAR00004 | 68.0000 | 177.959 | .662 | .959 |
| VAR00005 | 67.9400 | 180.670 | .610 | .959 |
| VAR00006 | 67.8400 | 177.892 | .654 | .959 |
| VAR00007 | 67.8400 | 177.729 | .692 | .959 |
| VAR00008 | 67.8600 | 179.429 | .601 | .959 |
| VAR00009 | 67.9200 | 178.606 | .660 | .959 |
| VAR00010 | 67.8400 | 180.056 | .622 | .959 |
| VAR00011 | 67.8800 | 177.414 | .717 | .959 |
| VAR00012 | 67.8400 | 181.321 | .616 | .959 |
| VAR00013 | 67.9000 | 180.010 | .576 | .960 |
| VAR00014 | 67.9800 | 174.591 | .775 | .958 |
| VAR00015 | 67.9400 | 177.527 | .765 | .958 |
| VAR00016 | 67.8600 | 181.633 | .531 | .960 |

| | | | | |
|----------|---------|---------|------|------|
| VAR00017 | 67.9600 | 180.570 | .624 | .959 |
| VAR00018 | 67.8400 | 176.545 | .672 | .959 |
| VAR00019 | 67.9400 | 174.343 | .776 | .958 |
| VAR00020 | 67.8800 | 181.659 | .565 | .960 |
| VAR00021 | 67.8200 | 182.518 | .533 | .960 |
| VAR00022 | 67.8600 | 180.572 | .594 | .959 |
| VAR00023 | 67.8600 | 175.225 | .715 | .959 |
| VAR00024 | 67.9400 | 178.466 | .708 | .959 |
| VAR00025 | 67.9400 | 181.037 | .624 | .959 |
| VAR00026 | 67.8800 | 180.067 | .597 | .959 |
| VAR00027 | 67.9400 | 179.445 | .730 | .959 |
| VAR00028 | 67.8600 | 177.388 | .632 | .959 |
| VAR00029 | 68.0000 | 178.041 | .722 | .958 |
| VAR00030 | 67.8800 | 178.679 | .714 | .959 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 70.2400 | 191.125 | 13.82479 | 30 |

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 05-SEP-2022 13:09:35 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 50 File Matrix Input |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. Cases Used |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('stres kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |

| | | |
|-----------|----------------|-------------|
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.04 |

[DataSet1]

Scale: stres kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .950 | 30 |

Item-Total Statistics

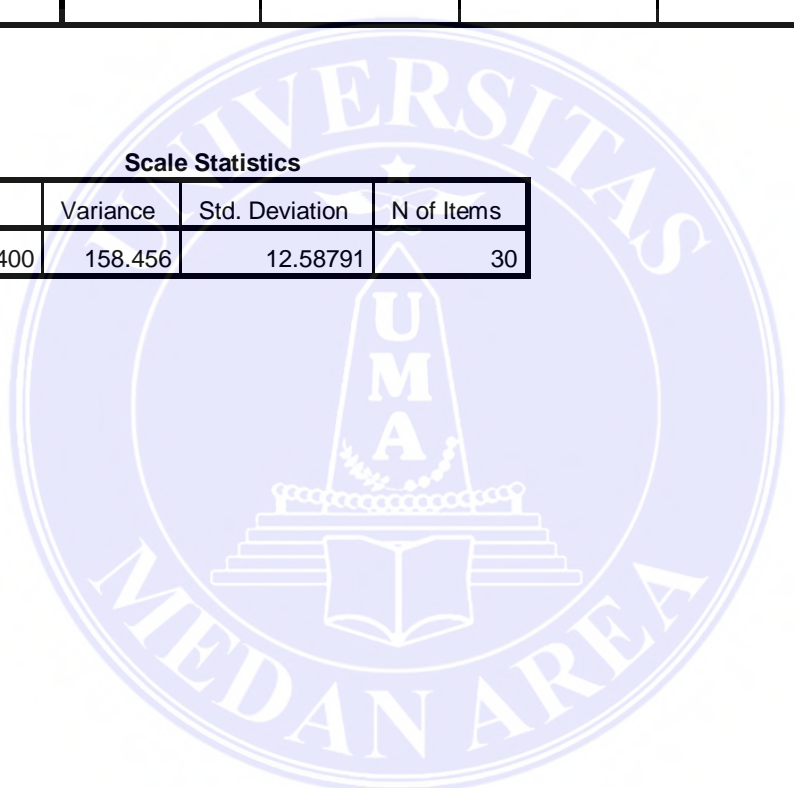
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 67.3600 | 149.419 | .678 | .948 |
| VAR00002 | 67.3000 | 147.929 | .689 | .948 |
| VAR00003 | 67.1800 | 152.314 | .451 | .950 |
| VAR00004 | 67.0000 | 148.939 | .579 | .949 |

| | | | | |
|---------|---------|---------|------|------|
| VAR0000 | 67.1600 | 147.117 | .638 | .948 |
| 5 | | | | |
| VAR0000 | 67.1200 | 148.516 | .569 | .949 |
| 6 | | | | |
| VAR0000 | 66.9200 | 147.300 | .621 | .949 |
| 7 | | | | |
| VAR0000 | 67.1400 | 149.021 | .571 | .949 |
| 8 | | | | |
| VAR0000 | 66.9600 | 146.937 | .592 | .949 |
| 9 | | | | |
| VAR0001 | 67.1000 | 145.602 | .684 | .948 |
| 0 | | | | |
| VAR0001 | 67.2600 | 146.400 | .662 | .948 |
| 1 | | | | |
| VAR0001 | 67.1800 | 149.171 | .609 | .949 |
| 2 | | | | |
| VAR0001 | 67.0800 | 150.116 | .513 | .950 |
| 3 | | | | |
| VAR0001 | 67.3000 | 150.704 | .617 | .949 |
| 4 | | | | |
| VAR0001 | 67.0200 | 148.796 | .591 | .949 |
| 5 | | | | |
| VAR0001 | 67.0000 | 148.163 | .599 | .949 |
| 6 | | | | |
| VAR0001 | 67.0600 | 143.609 | .689 | .948 |
| 7 | | | | |
| VAR0001 | 67.1600 | 146.831 | .627 | .949 |
| 8 | | | | |
| VAR0001 | 67.2600 | 149.176 | .613 | .949 |
| 9 | | | | |
| VAR0002 | 67.0800 | 148.198 | .642 | .948 |
| 0 | | | | |
| VAR0002 | 67.3000 | 150.010 | .513 | .950 |
| 1 | | | | |
| VAR0002 | 66.9400 | 148.058 | .603 | .949 |
| 2 | | | | |
| VAR0002 | 67.0400 | 148.121 | .606 | .949 |
| 3 | | | | |
| VAR0002 | 67.0800 | 146.769 | .668 | .948 |
| 4 | | | | |

| | | | | |
|---------|---------|---------|------|------|
| VAR0002 | 67.2200 | 149.277 | .622 | .949 |
| 5 | | | | |
| VAR0002 | 67.0400 | 146.366 | .656 | .948 |
| 6 | | | | |
| VAR0002 | 67.2600 | 146.809 | .700 | .948 |
| 7 | | | | |
| VAR0002 | 67.0600 | 150.098 | .542 | .949 |
| 8 | | | | |
| VAR0002 | 67.1400 | 151.674 | .484 | .950 |
| 9 | | | | |
| VAR0003 | 67.0400 | 148.202 | .670 | .948 |
| 0 | | | | |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 69.4400 | 158.456 | 12.58791 | 30 |



NPar Tests

| Notes | | |
|------------------------|--------------------------------------|--|
| Output Created | | 05-SEP-2022 13:14:22 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet2 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 50 |
| Missing Value Handling | File | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| | Syntax | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | kelelahan kerja | stres kerja |
|----------------------------------|----------------|-----------------|-------------|
| N | | 50 | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 70.2400 | 69.4400 |
| | Std. Deviation | 13.82479 | 12.58791 |
| | Absolute | .140 | .163 |
| Most Extreme Differences | Positive | .069 | .064 |
| | Negative | -.140 | -.163 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .987 | 1.154 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .285 | .140 |

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

Explore

| Notes | |
|----------------|--|
| Output Created | 05-SEP-2022 13:14:40 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 50 File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used |
| Syntax | User-defined missing values for dependent variables are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used. EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. |
| Resources | Processor Time 00:00:01.27 Elapsed Time 00:00:01.24 |

[DataSet2]

Case Processing Summary

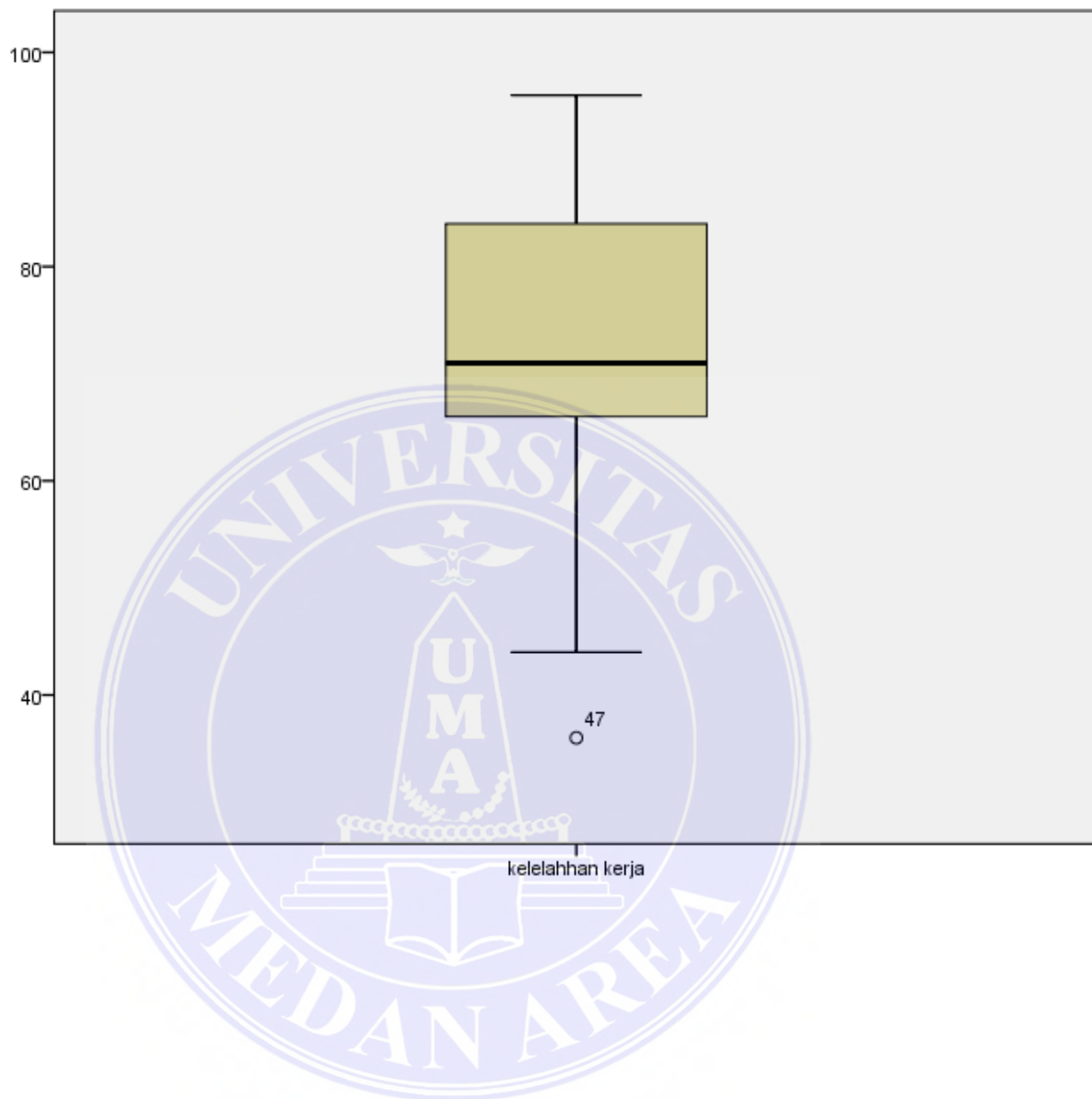
| | Cases | | | | | |
|-----------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
| | Valid | | Missing | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| kelelahan kerja | 50 | 100.0% | 0 | 0.0% | 50 | 100.0% |
| stres kerja | 50 | 100.0% | 0 | 0.0% | 50 | 100.0% |

Extreme Values

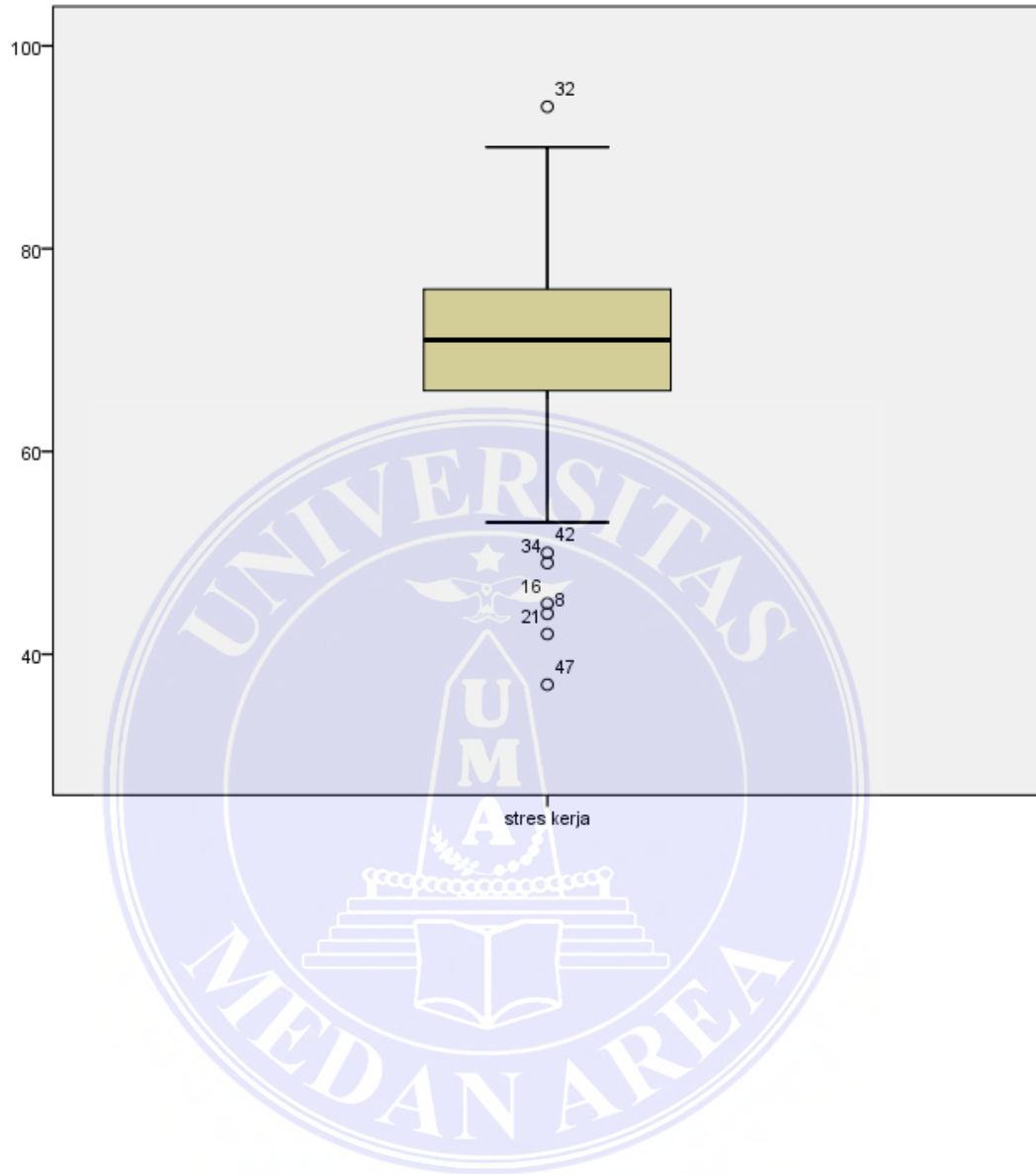
| | | Case Number | Value |
|-----------------|---------|-------------|-------|
| kelelahan kerja | | 1 | 38 |
| | | 2 | 25 |
| | Highest | 3 | 12 |
| | | 4 | 50 |
| | | 5 | 5 |
| | | 1 | 47 |
| | | 2 | 16 |
| | Lowest | 3 | 21 |
| | | 4 | 8 |
| | | 5 | 42 |
| stres kerja | | 1 | 32 |
| | | 2 | 44 |
| | Highest | 3 | 12 |
| | | 4 | 27 |
| | | 5 | 46 |
| | | 1 | 47 |
| | | 2 | 21 |
| | Lowest | 3 | 8 |
| | | 4 | 16 |
| | | 5 | 34 |

a. Only a partial list of cases with the value 48.00 are shown in the table of lower extremes.

kelelahan kerja



stres kerja



Means

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 05-SEP-2022 13:15:28 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 50 File |
| Missing Value Handling | Definition of Missing Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. |
| Syntax | MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.01 |

[DataSet2]

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| stres kerja * kelelahan kerja | 50 | 100.0% | 0 | 0.0% | 50 | 100.0% |

Report

stres kerja

| kelelahan kerja | Mean | N | Std. Deviation |
|-----------------|----------------|-----------|-----------------|
| 36.00 | 37.0000 | 1 | . |
| 44.00 | 45.0000 | 1 | . |
| 45.00 | 43.0000 | 2 | 1.41421 |
| 48.00 | 49.5000 | 2 | .70711 |
| 52.00 | 53.0000 | 1 | . |
| 54.00 | 53.0000 | 1 | . |
| 60.00 | 83.2500 | 4 | 6.18466 |
| 66.00 | 67.7500 | 4 | 1.70783 |
| 67.00 | 70.0000 | 3 | .00000 |
| 68.00 | 68.0000 | 2 | 1.41421 |
| 69.00 | 70.6667 | 3 | .57735 |
| 71.00 | 71.2500 | 4 | 3.77492 |
| 72.00 | 68.0000 | 3 | 6.92820 |
| 73.00 | 94.0000 | 1 | . |
| 74.00 | 72.0000 | 1 | . |
| 77.00 | 77.0000 | 1 | . |
| 78.00 | 60.0000 | 1 | . |
| 80.00 | 76.0000 | 1 | . |
| 83.00 | 78.0000 | 1 | . |
| 84.00 | 77.5714 | 7 | 8.56071 |
| 85.00 | 76.0000 | 1 | . |
| 86.00 | 76.0000 | 1 | . |
| 90.00 | 80.5000 | 2 | 9.19239 |
| 92.00 | 75.0000 | 1 | . |
| 96.00 | 60.0000 | 1 | . |
| Total | 69.4400 | 50 | 12.58791 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df |
|-------------------------------|--|--------------------------|----------------|----|
| | | | 6972.689 | 24 |
| (Combined) | | | | |
| Between Groups | | Linearity | 3259.171 | 1 |
| stres kerja * kelelahan kerja | | Deviation from Linearity | 3713.518 | 23 |
| Within Groups | | | 791.631 | 25 |
| Total | | | 7764.320 | 49 |

ANOVA Table

| | | | Mean Square | F |
|-------------------------------|--|------------|-------------|-------|
| stres kerja * kelelahan kerja | | | 290.529 | 9.175 |
| Between Groups | | (Combined) | | |

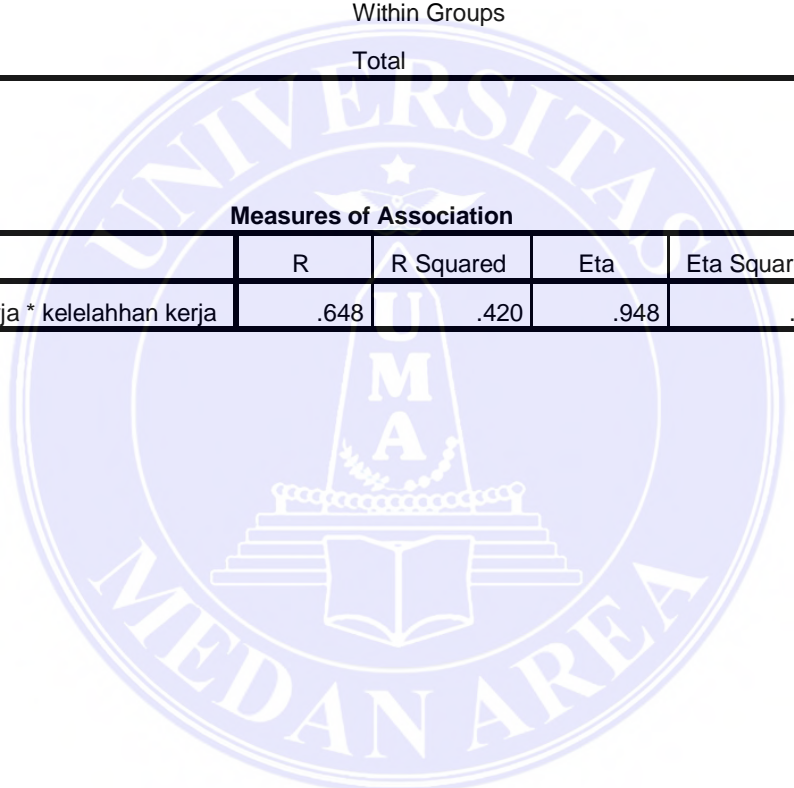
| | | | |
|---------------|--------------------------|----------|---------|
| | Linearity | 3259.171 | 102.926 |
| | Deviation from Linearity | 161.457 | 3.099 |
| Within Groups | | 31.665 | |
| Total | | | |

ANOVA Table

| | | | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|------|
| | (Combined) | | .000 |
| stres kerja * kelelahan kerja | Between Groups | Linearity | .000 |
| | | Deviation from Linearity | .067 |
| | Within Groups | | |
| | Total | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| stres kerja * kelelahan kerja | .648 | .420 | .948 | .898 |



Correlations

| Notes | |
|------------------------|--|
| Output Created | 05-SEP-2022 13:16:59 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet2 |
| | Filter <none> |
| | Weight <none> |
| | Split File <none> |
| | N of Rows in Working Data 50 |
| | File |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time 00:00:00.01 |

[DataSet2]

| Correlations | | kelelahan kerja | stres kerja |
|-----------------|---------------------|-----------------|-------------|
| kelelahan kerja | Pearson Correlation | 1 | .648** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 |
| | N | 50 | 50 |
| stres kerja | Pearson Correlation | .648** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | |
| | N | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi 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 : 1096/FPSI/01.10/VIII/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT PLN (Persero) ULP Sidikalang
di
Tempat

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

Nama : Herlina Yusrika Malau
NPM : 188600245
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT PLN (Persero) ULP Sidikalang, Jl. Sudirman No. 38-24 Kota Sidikalang Kabupaten Dairi Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN (Persero) ULP Sidikalang*".

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



Herlina Yusrika Malau, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA UTARA
UP3 BUKIT BARISAN
PLN ULP SIDIKALANG

Jl. Sudirman No. 29 Sidikalang, Kab. Dairi, Sumatera Utara

Telepon (061) 123

Kode Pos 22211

Website www.pln.co.id

Nomor : 0012 /STH 00.01/BBS/2022 29 Agustus 2022
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Biasa
Perihal : Pengambilan Data Untuk Skripsi Mahasiswa Kepada

Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian Dan Pengabdian
Kepada Masyarakat
Universitas Medan Area Fakultas
Psikologi
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
Medan, 20155

Membalas surat dari Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi 1096/FPSI/01.10?VIII/2022 tanggal 11 Agustus 2022 perihal Izin Pengambilan data di PT PLN (Persero) ULP Sidikalang dengan data mahasiswa sebagai berikut :

| No | Nama Mahasiswa | NIM Mahasiswa |
|----|-----------------------|---------------|
| 1 | Herlina Yusrika Malau | 188600245 |

Dengan ini kami sampaikan bahwa :

1. PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang sudah menerima mahasiswa Saudara untuk melaksanakan pengambilan data di PT PLN (Persero) UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang Terhitung dari tanggal 11 Agustus 2022.
2. Dalam pelaksanaan pengambilan data PT PLN (Persero) ULP Sidikalang hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai dalam pengambilan data guna membantu dalam penyusunan skripsi tersebut.

Demikian kami sampaikan agar data yang telah dikumpulkan dapat digunakan dengan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Sidikalang, 29 Agustus 2022
Manager

