

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KELELAHAN KERJA PADA POLISI BAGIAN
LABORATORIUM FORENSIK POLDA X**

SKRIPSI

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

**ELVINA DAMAYANTI
18.860.0156**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KELELAHAN KERJA PADA POLISI BAGIAN
LABORATORIUM FORENSIK POLDA X**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

**OLEH:
ELVINA DAMAYANTI
18.860.0156**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KELELAHAN KERJA PADA POLISI BAGIAN LABORATORIUM
FORENSIK POLDA X

dipersiapkan dan disusun oleh
Elvina Damayanti

17.860.0156

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 23 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

Dewan Penguji I

(Babby Hasmayni, S.Psi, M. Si)

Dewan Penguji II

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji III

(Faadlil S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 23 November 2022

Kepala Bagian

(Arief Fachrian S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Dipatun, Ph.D)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 November 2022



Elvina Damayanti

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Elvina Damayanti
NPM : 18.860.0156
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda X, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 23 November 2022

Yang menyatakan


(Elvina Damayanti)

Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda X

Elvina Damayanti
18.860.0156

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 65 polisi bagian laboratorium forensik Polda X. Menggunakan teknik sampling total sampling. Lingkungan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek. Kelelahan kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan kerja dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,677$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,459$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi sebesar 45,90% terhadap Kelelahan kerja. Dapat diketahui bahwa hasil lingkungan kerja memperoleh hasil buruk dan kelelahan kerja memperoleh hasil tinggi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja

The Corelation Between the Work Environment and Work Fatigue at the Police Forensic Laboratory Police X

Elvina Damayanti
18.860.0156

Abstract

This study aims to determine the corelation between the work environment and work fatigue at the Forensic Laboratory of Police X. This study uses quantitative research methods with correlational analysis. The population in this study were 65 police officers in the forensic laboratory of the North Sumatra Regional Police. Using a total sampling technique of sampling. The work environment is measured using a scale based on aspects. Work fatigue is measured using a scale that is based on aspects of work fatigue Based on the calculation of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between work environment and work fatigue. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.677$, with significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.459$. This shows that the work environment has a 45.90% distribution of work fatigue. It can be seen that the results of the work environment get low results and work fatigue gets high results.

Keywords: *Work Environment, Work Fatigue*

Motto

*

"Only you can change your life. Nobody else can do it for you"

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

(Elvina Damayanti)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang memberi kekuatan, fikiran, serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan baginda Rasullullah Muhammad SAW. Ku persembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi yaitu kedua orangtua, Ayah Suwardi dan Mamak Sri Atun dan juga abang saya satu-satunya BRIPTU Deny Kusnadi beserta istri. Terimakasih, semoga skripsi ini dapat menjadi salah satu alasan kalian untuk terus mengingat perjuangan kita.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin Ph. D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M. Si selaku dosen pembimbing saya yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M. Si selaku ketua saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran saran membangun.
6. Bapak Khairudin, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran saran membangun sejak seminar proposal hingga hari ini.

7. Bapak Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris saya yang telah menyediakan waktu dan memberikan saran saran membangun sejak seminar proposal hingga hari ini.
8. Seluruh Personil LABFOR Polda SUMUT
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku Ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
10. Terimakasih teruntuk keluarga besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara bagian Laboratorium Forensik Polda Sumut yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
11. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Ayah Suwardi dan Mamak Sri Atun yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
13. Terimakasih kepada abang BRIPTU Deny Kusnadi saya satu-satunya yang saya sayangi dan saya cintai, yang telah berkontribusi membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan melakukan penelitian di Polda Sumut.

14. Kepada kakak ipar saya Marsela Cahya Ningrum, SAP yang sudah saya anggap seperti kakak kandung saya sendiri, yang selalu bersedia mendengarkan segala keluh kesah saya sampai saat ini saya bisa menyelesaikan studi saya.
15. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya Kurnia Pratami, Helen Safaringga yang selalu memberikan semangat, dukungan dan saran terbaik selama dalam perjalanan pengerjaan skripsi ini, selalu menjadi pendengar yang baik dikala saya curhat dan selalu ada juga ketika saya butuh. Semoga Allah subhanahu wa taala membalas semua kebaikan kalian.
16. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan MABA sampai dengan saat-saat terakhir berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan kenangan dan cerita semasa menjadi mahasiswa.

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

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kelelahan Kerja	12
1. Pengertian Kelelahan Kerja	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	13
3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja	15
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	17
5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja	18
B. Lingkungan Kerja.....	20
1. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja.....	24
4. Manfaat Lingkungan Kerja.....	26

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja.....	26
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
1. Kelelahan Kerja	31
2. Lingkungan Kerja	32
C. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi Penelitian.....	32
2. Sampel	32
3. Teknik Pengambilan Sampel	33
D. Metode Pengumpulan Data	33
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	34
1. Validitas	34
2. Reliabilitas Alat Ukur	35
F. Metode Analisis Data	35
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancas Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian.....	38
1. Persiapan Administrasi	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
E. Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Simpulan.....	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Laboratorium Forensik Polri merupakan bagian dari struktur organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia dan mempunyai misi atau fungsi ilmiah yang bertugas menyediakan pengawas, penegak hukum/forensik, dan dukungan teknis penyidikan/penyelidikan tindak pidana. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan bukti di Institut Kejahatan dan melakukan investigasi teknis di TKP dalam menanggapi kemajuan reformasi dan keadaan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini. Laboratorium Forensik Polri sebagai pendukung penyidikan secara ilmiah dalam sistem peradilan pidana di Indonesia sudah disiapkan sedemikian rupa sehingga perannya akan lebih efektif dan efisien sesuai juga dengan teori pembuktian dan teori kepastian hukum.

Indonesia menganut sistem penegakan hukum terpadu (*Integrated Criminal Justice System*) yang merupakan legal spirit dari KUHAP. Keterpaduan tersebut secara filosofis adalah suatu instrumen untuk mewujudkan tujuan nasional dari bangsa Indonesia yang telah dirumuskan oleh *The Founding Father* dalam UUD 1945, yaitu melindungi masyarakat (*social defence*) dalam rangka mencapai kesejahteraan sosial (*social welfare*). *The founding father* pertama adalah Muhammad Yamin yang mengusulkan lima dasar negara Indonesia merdeka secara lisan pada sidang pertama BPUPKI tanggal 29 Mei 1945.

Kegagalan mendasar dalam pelaksanaan olah TKP adalah ketidakmampuan pelaksana olah TKP dalam merumuskan masalah, sehingga tidak ditemukan suatu permasalahan yang akan dipecahkan. Petugas pelaksana olah TKP hanya melaksanakan kegiatan pengumpulan, pengamanan dan pengujian barang bukti. Kebiasaan-kebiasaan sebelumnya memandang suatu kasus hanya sebagai suatu permasalahan hukum yang harus diungkapkan, sehingga dalam pelaksanaan olah TKP seringkali dianggap tidak perlu untuk mengungkapkan kasus. Jika dikaji lebih lanjut permasalahan olah TKP tidak terletak pada kasusnya namun terletak pada apa yang ingin dijawab dalam pengolahan TKP yaitu: apa, siapa, dimana, kapan, mengapa, dengan apa, bagaimana, yang kemudian membuktikan adanya masalah hukum setelah dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan secara hukum. Kegiatan dukungan penyidikan secara ilmiah yang dilaksanakan oleh Laboratorium Forensik Polri merupakan suatu bagian dari penyidikan. Penyidikan adalah serangkaian tindak penyidik yang diatur dalam undang-undang, untuk mencari serta mengumpulkan bukti, membuat terungkap suatu tindak pidana yang terjadi dan guna menentukan tersangkanya Pasal 1 ayat (2) KUHAP.

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

bekerja kondisi fisik individu akan mengalami penurunan, sehingga pekerjaan juga dapat terganggu.

Menurut Cameron (dalam Syafar, 2018) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Secara umum, orang yang mengalami kelelahan kerja menunjukkan tanda-tanda berat di kepala dan kelelahan di seluruh tubuh.

Peneliti telah melakukan observasi di Laboratorium Forensik Polda X selama 5 hari, dan hasil observasi yang peneliti lakukan terlihat bahwa ketika bekerja polisi di laboratorium Polda X pada saat intensifikasi dengan kondisi tubuh yang lemas apalagi pekerjaan saling menyuruh antara rekan satu dan yang lainnya. Pekerjaan menjadi lama dalam pengerjaannya karena mereka dituntut untuk sigap dan tepat waktu sementara kondisi mereka terlihat mengantuk dan mengeluhkan sakit kepala. Adapun jam operasional masuk Lab mulai 08.00 Wib hingga 17.00 Wib, namun jika ada kasus mendadak mereka akan bekerja sesuai waktu yang dibutuhkan. Selain itu mereka juga terlihat kurang mampu berkonsentrasi hal ini terlihat ketika ada beberapa pekerjaan mengalami kesalahan misalnya dalam pengetikan ataupun pengecekan laporan-laporan yang dibuat setiap harinya. Laboratorium Polri seyogyanya mengusulkan ke biro sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan personel yang kiranya masih kurang. Akan tetapi jika personel belum juga terpenuhi maka solusinya adalah memanfaatkan personel yang tersedia dengan efektif dan efisien.

Kelelahan yang terjadi pada pegawai membuat menurunnya kinerja. Saat melakukan pekerjaan, Polisi Labfor menghindari pekerjaan dengan cara keluar kantor, mengambil makan atau minum, keruangan sebelah, ngobrol dengan rekan kerja hingga meninggalkan kantor pada jam kerja. Hasil observasi ini didukung oleh kutipan wawancara pada salah satu Polisi Polda X bagian Laboraturium:

“Kalau udah kerja kadang ngerasa nggak enak antara mau dilanjutkan sama enggak, apalagi enggak tau mau mulai dari mana, bosan kali pun tiap hari gini aja, apalagi penat kan, kadang kek butuh pencerahan gitu tapi cemana lagi dibilang, memang kondisi seperti ini” (YU Wawancara interpersonal Januari, 2022).

“Saya dan rekan sekerja lainnya mengalami kelelahan karena terkadang kendala-kendala yang kami alami itu-itu aja hampir sama setiap hari tapi sulit kami pecahkan, dan jadinya membiarkan aja pekerjaan itu, kalo ada bawahan yang bisa di suruh ya,, mending mereka aja (RE Wawancara interpersonal Januari, 2022).

Dari wawancara di atas disimpulkan bahwa kelelahan kerja tergambar karena adanya lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga anggota merasakan kelelahan kerja yang terus menerus. Apabila tingkat produktivitas seseorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh kelelahan fisik maupun psikis, maka akibat yang ditimbulkannya akan terasa oleh organisasi atau intansi berupa penurunan produktivitas.

Menurut Suma'mur (2009), beberapa dampak yang ditimbulkan karena dalam bekerja dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja sehingga menimbulkan rasa lelah dan berhenti bekerja. Jika pekerja mulai merasa lelah dan memaksa paksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin bertambah hal ini sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada pekerja yang bersangkutan.

Kelelahan menjadi masalah serius yang mempengaruhi hasil kerja. Kelelahan ekstrem akibat kerja (*work fatigue*) dapat menyerang pekerja di berbagai industri, seperti konstruksi, pertambangan, dan manufaktur. Kelelahan kerja (*Fatigue*) di tempat kerja bukan sekadar kelelahan biasa yang berlangsung dalam jangka waktu singkat dan akan hilang tanpa penanganan. Pekerja yang mengalami *fatigue* cenderung merasa jenuh dengan pekerjaannya, tidak bersemangat, serta kurang produktif. Menurut penelitian, pekerja yang terkena *fatigue* juga mengalami berbagai gangguan emosi dan masalah kesehatan serius.

Adapun penelitian terdahulu tentang hubungan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja kolektor gerbang tol Cililitan PT Jasa Marga Cabang Cawang Tomang Cengkareng Tahun 2016 (Sari, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa terdapat hubungan dengan kelelahan kerja pada kolektor gerbang tol Cililitan PT Jasa Marga Cabang Cawang Tomang Cengkareng ($p < 0.05$). Peneliti menjelaskan bahwa kelelahan kerja dapat terjadi karena adanya pengaruh dari lingkungan kerja yang tidak menunjang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik (kebisingan, pencahayaan, suhu & kelembaban, dan shift kerja).

Penelitian lain yaitu Connection between WorkTime, Workload, Noise Intensity with WorkFatigue at PT Nobelindo Sidoarjo (Suryaatmaja, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas usia pekerja yaitu 31-40 tahun (40%) dengan masa kerja rata-rata pekerja yaitu 9 tahun dimana beban kerja yang dirasakan yaitu termasuk dalam kategori beban kerja tidak berlebihan (52%).

Intensitas kebisingan yang melebihi NAB terdapat pada bagian spare part (85,37 dBA) dan mesin waterjet (87,44 dBA).

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan kelelahan kerja. Menurut Siswanto (dalam Ambar, 2006) Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja, status kesehatan, dan monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan) dapat menyebabkan kelelahan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak negatif yang salah satunya adalah kelelahan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kelelahan dalam penelitian ini dilihat dari kondisi lingkungan dan waktu bekerja. Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Menurut Sumartono dan Sugito (2014) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu: Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan), Hubungan antara karyawan dengan pemimpin, Hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini perlu diperhatikan guna mendukung kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai tempat untuk bekerja maka sebaiknya lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan seseorang bersemangat sehingga kinerja terus meningkat. Lingkungan kerja non fisik memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap orang. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang pada Laboratorium seperti fasilitas dan alat kerja yang lengkap, kondisi ruangan yang sejuk, kerapian perlengkapan dan susunan tata ruang juga sebagai harapan bagi polisi laboratorium, karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka kinerja mereka akan lebih maksimal dan tidak menimbulkan kelelahan kerja.

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

organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut Sumartono dan Sugito (2014)

Seseorang yang bekerja di lingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja. Polisi yang mengalami kelelahan kerja akan mengalami penurunan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan. Sementara lingkungan kerja yang baik akan membentuk rasa kenyamanan pekerja dan menurunkan rasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda X.

B. Identifikasi Masalah

Laboratorium forensik merupakan salah satu divisi kepolisian yang memegang peranan penting dalam penyelidikan dan proses pengidentifikasian kasus secara ilmiah. Laboratorium dibutuhkan untuk suatu laboratorium pengujian yang membantu dalam pengungkapan suatu kasus tindak pidana. Polisi laboratorium terlihat kelelahan dalam bekerja dikarenakan : pada saat bekerja mereka terlihat tidak serius menyelesaikan suatu pekerjaan. Kembali lagi dalam waktu yang lama. Polisi laboratorium mengakui sering mengantuk pada jam tertentu dikarenakan tugas yang mereka tanggungjawab belum selesai.

Idealnya polisi labfor bekerja dalam jam kerja yang tidak berlebih dan kondisi tempat kerja yang memberikan kenyamanan, namun ditemukan dilapangan

adalah polisi merasa kelelahan dengan ditandai : polisi merasakan kantuk yang berat, sakit kepala, badan lemah karena nafsu makan berkurang. Di samping itu, polisi juga, sulit berkonsentrasi, tidak tekun dalam bekerja, dan kurang percaya diri.

Kelelahan ini berdampak bagi individu sendiri misalnya terlihat murung, sensitive, dan kurang memiliki interaksi yang baik antara personel dengan rekan, masyarakat, ataupun orang lain yang berada disekitarnya. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan salah dalam peingidentifikasian kasus-kasus. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan bekerja adalah lingkungan kerja. Seseorang yang bekerja dilingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja. Seorang pegawai yang mengalami kelelahan kerja akan mengalami penurunan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan hal ini terlihat pada saat observasi yang dilakukan peneliti selama 3 hari.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin meneliti bagaimana Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboraturium Forensik Polda X

C. Batasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini, penliti hanya membatasai masalah hanya pada Lingkungan Kerja dan Kelelahan kerja serta responden dalam penelitian adalah polisi bagian Laboraturium Forensik Polda X agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboraturium Forensik Polda X?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboraturium Forensik Polda X.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berguna untuk ilmu pengetahuan Psikologi kuhusuny psikologi industri dan organisasi. Selanjutnya hasil penelitian dapat menjadi bahan rujukan penelitian selanjutnya terkait kelelahan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada instansi agar mampu memberikan kebijakan dan memberikan fasilitas dan kelayakan dalam membentuk lingkungan kerja yang memadai

b. Bagi Polisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada Polisi agar mampu mengatasi kelelahan yang dialami

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada peneliti selanjutnya tentang faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan merupakan suatu kondisi yang bervariasi dari orang ke orang, tetapi semuanya mengakibatkan hilangnya kapasitas kerja dan berkurangnya kapasitas kerja serta ketahanan fisik (Tarwaka, 2004). Efek dari kondisi penyebab kelelahan seperti akumulasi tubuh yang menghasilkan kelelahan. Tingkat kelelahan yang begitu tinggi tidak hanya menyebabkan orang tidak dapat bekerja dan berhenti dari pekerjaannya, tetapi juga menyebabkan pekerja manual berhenti bekerja karena kelelahan fisik yang berdampak, bahkan mereka yang menerimanya dapat tertidur karena kelelahan. Suma'mur (2009) mengatakan kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja.

Menurut Silasusti (2006) Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah dan selain itu juga terjadi penurunan kinerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003). Menurut Matthew (Grech dkk, 2009) bahwa kelelahan kerja adalah keadaan psychophysiological yang ditandai dengan perasaan kelelahan dan hilangnya energi.

Menurut Mc Farland (dalam Hotmatua, 2006) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja,

keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastesi, 2003). Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah 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

Green (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu

a. Faktor internal

Pada faktor internal yang diukur dari: faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup.

b. Faktor eksternal

Pada faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan dan *shift* kerja.

Menurut Siswanto (2004) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- b. Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun.
- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Grandjean (2001) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembebanan fisik dan mental.
- b. Lingkungan kerja misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja.
- c. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Menurut Suma'mur (2006) terdapat lima kelompok penyebab kelelahan yaitu:

- a. Keadaan monoton
- b. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- c. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab kelelahan kerja yakni : Faktor internal, Faktor eksternal, Sifat pekerjaan yang monoton, Lingkungan kerja, Faktor psikologis, Pengorganisasian kerja, Faktor Psikologis, Status kesehatan, Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, dan Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja

Adapun aspek-aspek dalam mengukur adanya kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001):

a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang mengalami kelelahan secara emosional akan mengatakan bahwa dia lelah, dan lelah secara fisik ketika ditanya bagaimana perasaannya. Jika bangun di pagi hari, akan mengalami hari yang berat, ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan

b. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

c. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu sampai dua tahun bekerja mereka mulai menyadari mereka tidak dapat berbuat sesuai dengan harapan tersebut.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (dalam Chandra, 2018) lima aspek kelelahan kerja adalah:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan Mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
- d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik aspek-aspek kelelahan kerja adalah kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, perasaan tidak mampu, kelelahan fisik, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri, depersonalisasi.

4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja

Grandjean (dalam Chandra, 2018) juga mengklasifikasikan ciri kelelahan kerja yaitu:

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata
- b. Kelelahan tubuh secara umum, yaitu kelelahan akibat beban fisik yang berlebihan
- c. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual
- d. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan
- e. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan akibat akumulasi efek jangka panjang
- f. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam, dan memulai periode tidur yang baru

Ciri kelelahan kerja menurut Budiono (dalam Chandra, 2018)

- a. Perasaan lesu, ngantuk dan pusing
- b. Kurang mampu berkonsentrasi

- c. Berkurangnya tingkat kewaspadaan;
- d. Persepsi yang buruk dan lambat
- e. Berkurangnya gairah untuk bekerja
- f. Menurunnya kinerja jasmani dan rohani

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kelelahan kerja beragam, dari kelelahan visual, mental, syaraf, pekerjaan yang monoton, hingga kelelahan yang kronis, perasaan lesu, ngantuk dan pusing, kurang mampu berkonsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, berkurangnya gairah untuk bekerja, menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat dibedakan dari berbagai jenis menurut (Suma'mur, dalam Delima 2018):

- a. Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum (Budiono, dalam Delima 2018) :
 - 1) Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*) Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan.
 - 2) Kelelahan Umum (*General Fatigue*) Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut.

Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (AM Sugeng Budiono, 2003). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, sebab- sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

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

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

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (dalam Simbolon, 2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti penempatan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, tindakan keselamatan kerja, dan sebagainya. Menurut Nitisemito (dalam Simbolon, 2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menggambarkan tugas yang diberikan kepada pekerja.

Lussier (dalam Nawawi, 2003) artinya lingkungan kerja merupakan kualitas internal organisasi yang relatif berkesinambungan yang dirasakan oleh para anggotanya. Lingkungan kerja mencakup semua aspek pekerjaan fisik, psikologi kerja, dan aturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005).

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

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwono (dalam Sundari, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

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

Menurut Moenir (dalam Kharizma, 2017) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- a. Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda yang atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.
- d. Nawawi dan Martini (2004) mengemukakan bahwa faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan

tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2009):

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

b. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c. Bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya rasa lelah pada karyawan.

e. Penggunaan Warna

Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

f. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

g. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain perlengkapan dan fasilitas, susunan kerja (*non physical working environment*), lingkungan tempat

kerja (*physical working environment*), penerangan, suhu udara, bising, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan bekerja.

3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja

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

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

Adapun aspek-aspek lingkungan kerja menurut Litwin dan Stringer (dalam Riani, 2019) sebagai berikut:

- a. *Structure*, ialah adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. *Responsibility*, ialah adanya tantangan, tuntutan, dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.

- c. *Standart*, ialah adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang di tetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya.
- d. *Rewards*, ialah adanya hadiah atau penghargaan dan hukuman atau kritikan dalam situasi kerja.
- e. *Organizational Clarity*, ialah adanya usaha untuk mengorganisasikan segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. *Organizational Identity*, ialah adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.
- g. *Team Spirit*, ialah adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja di dalam organisasi.
- h. *Risk Taking*, ialah adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. *Conflict*, ialah adanya pertentangan di antara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Aspek lingkungan kerja lainnya diungkapkan Analisa (2011) yaitu:

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

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek lingkungan kerja antara lain adalah *structure, responsibility, standart, rewards, organizational clarity, organizational identity, team spirit, risk taking, conflick*, struktur kerja, tanggung jawab, perhatian, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2005), manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, meningkatkan produktivitas dan hasil kerja. Di sisi lain, keuntungan bekerja dengan karyawan yang ambisius adalah mereka dapat dilakukan secara akurat. Artinya, Anda dapat menggunakan sumber daya yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan Anda dalam kerangka waktu tertentu. Kinerja pekerjaannya dipantau oleh pemangku kepentingan, menyebabkan pengawasan kurang dan semangat juangnya tinggi.

C. Hubungan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Setiap pekerja dapat bekerja tanpa membahayakan dirinya sendiri dan masyarakat di sekelilingnya, sehingga perlu dilakukan penyerasian antara beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal. Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif.

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 1989). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Suma'mur (2004) dari proceeding mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, dukungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja

berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Lingkungan kerja misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Adapun penelitian terdahulu memperoleh hasil analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat (menggunakan uji t-independent dan chi-square dengan $\alpha = 0,05$). Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat hubungan antara kebisingan ($p = 0.182$), pencahayaan ($p = 0.491$), kelembaban ($p = 0.144$) dan shift kerja ($p = 0.115$) dengan kelelahan kerja ($p > 0.05$). Sedangkan pada variabel suhu ($p = 0.036$) terdapat hubungan dengan kelelahan kerja pada kolektor gerbang tol Cililitan PT Jasa Marga Cabang Cawang Tomang Cengkareng ($p < 0.05$) (Sari, 2016).

Penelitian selanjutnya Hubungan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Pabrik Opak Jalan Kutalimbaru Desa Tuntungan I Tahun 2017. (Wibowo, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suhu lingkungan kerja panas tertinggi mencapai 39 derajat C, dengan tingkat kelelahan yang paling banyak dirasakan pekerja adalah kelelahan sedang yaitu 20 orang (66,7%). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja panas dengan kelelahan kerja pada pekerja Pabrik Opak Jalan Kutalimbaru Desa Tuntungan I berdasarkan titik pengukuran menunjukkan hasil yang signifikan yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Adapun jumlah sampel sebanyak 67 Orang.

Penelitian lainnya dengan judul Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Hasil penelitian menunjukkan 28,6% pekerja mengalami kelelahan ringan, 65,7% pekerja mengalami kelelahan sedang, dan 5,7% pekerja mengalami kelelahan berat. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kelelahan kerja. Kebisingan tidak ditemukan adanya hubungan dengan kelelahan kerja. Kesimpulan penelitian ini bahwa kelelahan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yaitu pada suhu lingkungan kerja.

Penelitian lain yaitu Connection between WorkTime, Workload, Noise Intensity with WorkFatigueat PT Nobelindo Sidoarjo (Suryaatmaja, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas usia pekerja yaitu 31-40 tahun (40%) dengan masa kerja rata-rata pekerja yaitu 9 tahun dimana kelelahan kerja yang dirasakan yaitu termasuk dalam kategori beban kerja tidak berlebihan (52%). Intensitas kebisingan yang melebihi NAB terdapat pada bagian spare part (85,37 dBA) dan mesin waterjet (87,44 dBA). Bahwa ternyata lingkungan kerja mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan karena adanya pengaruh dari lingkungan kerja.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir di atas maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu, Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Diasumsikan bahwa semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin rendah Kelelahan kerja atau sebaliknya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi Kelelahan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional yang merupakan penelitian untuk mengkaji hubungan antar variabel. Wallen & Frankel (2008) menyatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang ditujukan untuk melihat adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel merupakan uraian yang berisikan sejumlah indikator yang dapat diamati dan diukur untuk mengidentifikasi variabel ataupun konsep yang akan digunakan. Definisi operasional digunakan untuk memudahkan pemahaman dan pengukuran setiap variabel yang ada dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kemampuan daya tahan kerja tubuh yang menurut 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. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup pekerjaan yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja dan

melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 65 polisi bagian laboratorium forensik Polda X.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang mewakili keseluruhan populasi, yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 polisi bagian laboratorium forensik Polda X.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Azwar (2017) pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala.

1. Kelelahan Kerja

Ciri kelelahan kerja menurut Budiono (dalam Chandra, 2018)

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

2. Lingkungan Kerja

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

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu TP (Tidak Pernah), KD (Kadang-kadang), SRD (Sering Dialami), dan SLD (Selalu Dialami).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* dengan bantuan SPSS.

Menurut Kumaidi (2014) jika indeksnya kurang atau sama dengan 0,4 dikatakan validitasnya kurang, 0,4-0,8 dikatakan validitasnya sedang, dan jika lebih besar dari 0,8 dikatakan sangat valid.

2. Reliabilitas

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

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxy mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.500 .

F. Metode Analisis Data

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

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

1. Uji Normalitas

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

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi adalah normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal.

2. Uji Linearitas

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Lingkungan kerja dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,677$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,459$. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi sebesar 45,90% terhadap Kelelahan kerja.
3. Dapat diketahui bahwa hasil lingkungan kerja memperoleh hasil buruk dan kelelahan kerja memperoleh hasil tinggi.

B. SARAN

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

1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan

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

2. Kepada Instansi

Disarankan agar mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus dalam pengendalian diri, emosi, dan memperhatikan kesejahteraan agar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, menerima masukan dan pendapat dari beberapa karyawan, memberikan semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Buat Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel yang lebih besar, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ahmadi,2010.Psikologi Sosial (Edisi Revisi). Semarang : Renika Cipta.
- A. Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, Landasan Bimbingan dan Konseling, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambar. 2006. “Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia”. Skripsi ,Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.
- Amriany Prabu 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT RemajaRosda Karya.
- Anastesi, A & Susana Urbina. 2003. *Psychological Testing*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azwar, Syaifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230-239.
- Faiz, N. (2014). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Operator SPBU di Kecamatan Ciputat Tahun 2014.
- Grandjean, E.2007. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher.
- Hotmatua, R. 2006. Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Isnanto. 2009. Buku Ajar Etika Profesi, Universtas Diponegoro, hal.3.

- Kharizma, N. A. (2017). Pembinaan Personil Kepolisian Dalam Meningkatkan Masyarakat Di Polsekta Pelabuhan Samarinda. *Jurnal Paradigma (JP)*, 5(1), 21-33.
- Millar, M. (2012). Measuring Fatigue. *Asia Pasific FRMS Seminar*. Bangkok: ICAO/ IATA/ IFALPA.
- Moenir, A.S, (2003) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, 1th PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2003, “*Penelitian Terapan*”, Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2001. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurmianto, Eko. 2003. Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Surabaya: Guna Widya.
- Putri, Rizkya, 2008. *Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Kerja*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Riani, D. (2019). *Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rosyid Al, Harun, 2006. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sari, O. A. P. (2016). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Kolektor Gerbang Tol Cililitan PT Jasa Marga Cabang Cawang Tomang Cengkareng Tahun 2016*(Bachelor's thesis, FKIK UIN Jakarta).
- Sarwono. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.
- Schuler, R. S. dan Jackson, S. E. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

- Simbolon, T. V. (2020). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sukanto, dkk. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sundari, L., & Abidin, Z. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. *JMM UNRAM-MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 5(1).
- Supranto. 2008. *Model Penelitian Pendidikan*. Bantung: Alfabeta.
- Suma'mur .P.K. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Gunung Agung, Jakarta : 2006.
- Suryaatmaja, A., & Pridianata, V. E. (2020). Hubungan antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan dengan Kelelahan Kerja di PT Nobelindo Sidoarjo. *Journal of Health Science and Prevention*, 4(1), 14-22.
- Syafar, S., & Fiatno, A. (2018). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Sawit Di PTPN V Sei Galuh. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 1(2), 88-97.
- Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Utari, E. R. 2015. *Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Karyawan Yang Menggunakan Ventilasi Alami Dan Ventilasi Buatan (AC)*.
- Wibowo, Q. A. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja Panas dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pabrik Opak Jalan Kutalimbaru Desa Tuntungan I Tahun 2017*.
- Wignjosoebroto, Sritomo, 2000. "Ergonomi : Studi Gerak dan Waktu, Edisi Pertama" , Guna Widya, Surabaya



KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :
5. Divisi :
6. Riwayat Penyakit :
7. Pendidikan Terakhir :
8. Pangkat :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

TP : Bila merasa **Tidak Pernah** dengan pernyataan yang diajukan.

KD : Bila merasa **Kadang-kadang** dengan pernyataan yang diajukan.

SRD: Bila merasa **Sering Dialami** dengan pernyataan yang diajukan.

SLD: Bila merasa **Selalu Dialami** dengan pernyataan yang diajukan.

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

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		TP	KD	SRD	SLD
1.	Saya tidak banyak melakukan kegiatan di siang hari				

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		TP	KD	SRD	SLD
1.	Segala aturan yang ditetapkan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota				
2.	Rekan kerja memberikan informasi penting untuk didiskusikan				
3.	Pekerjaan yang ditugaskan, saya selesaikan dalam waktu yang ditetapkan				
4.	Polisi menyelesaikan tugas masing-masing tanpa batuan rekan				
5.	Karyawan tidak mendapatkan dukungan dari siapapun				
6.	Pekerjaan yang diberikan memiliki beban kerja yang sama antara karyawan satu dan lainnya				
7.	Saksi yang diberikan pimpinan tidak adil				
8.	Ketika salah satu anggota tim, berhalangan hadir, maka anggota lain siap menggantikan posisi/ pekerjaan anggota tersebut				
9.	Pekerjaan yang diberikan memiliki beban kerja yang berbeda dengan rekan kerja yang lain				
10.	Kebijakan yang diberikan oleh atasan diintruksikan dengan konsekuen				
11.	Tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya, saya selesaikan dengan arahan pimpinan				
12.	Saya tidak suka apabila ada yang mengkoreksi kerjaan saya				
13.	Pimpinan saya memberikan perhatian pada bawahannya				
14.	Setiap anggota yang melanggar aturan langsung diberikan sanksi				
15.	Instansi konsekuen dalam memberikan hukuman bagi polisi yang melanggar kode etik				
16.	Informasi pekerjaan tidak disampaikan terlebih dahulu				
17.	Di divisi ini, seluruh polisi dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas				
18.	Pimpinan tidak memberikan perhatian kepada bawahan				
19.	Komandan selalu meminta dan memeriksa laporan saya.				
20.	Atasan tidak memiliki kebijakan dalam memberikan perintah				
21.	Pekerjaan yang diberikan sesuai divisi organisasi				
22.	Sanksi yang diberikan pimpinan dilakukan secara adil				

23.	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan arahan pimpinan				
24.	Pimpinan memberikan pujian, ketika saya mampu bekerja dengan baik				
25.	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak sesuai dengan kemampuan saya				
26.	Pimpinan mendukung karyawan untuk maju dan berkembang				
27.	Anggota tim sulit menggantikan posisi rekan yang tidak hadir				
28.	Rekan kerja menyampaikan informasi untuk dirinya sendiri				
29.	Komandan tidak pernah memeriksa laporan				
30.	Waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai prosedur				
31.	Pimpinan memberikan pujian pada orang tertentu				
32.	Rekan kerja menyelesaikan masalah kasus sendiri-sendiri				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		TP	KD	SRD	SLD
1.	Kepala saya terasa sakit ketika menyelidiki kasus				
2.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal				
3.	Saya sering menguap saat jam kerja				
4.	Saya mudah memberikan pendapat				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa mengikuti prosedur yang ditetapkan				
6.	Saya mengumpulkan tugas tepat waktu				
7.	Saya tidak menggunakan perlengkapan kerja saat bekerja				
8.	Setiap hari saya semangat dalam bekerja				
9.	Saya tersinggung jika kinerja saya dikoreksi teman				
10.	Saya memili inisiatif dalam bekerja				
11.	Akhir-akhir ini saya merasa mudah emosi				
12.	Saya mudah menerima informasi yang diberikan				
13.	Sering lupa jadwal piket				
14.	Saya tidak tersinggung jika rekan mengingatkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
15.	Saya menjadi susah untuk memfokuskan perhatian saya dalam pekerjaan				
16.	Saya merasa memiliki tubuh yang sehat untuk melakukan pekerjaan				
17.	Ketika berada di kantor saya menjadi tidak bersemangat				
18.	Saya tidak mematuhi peraturan-peraturan baru				
19.	Saya tidak pernah menguap saat bekerja				
20.	Laporan yang harusnya diberikan sesuai deadline, saya berikan terlambat dari waktunya				
21.	Saya bersemangat menyelidiki kasus				
22.	Jika diminta pendapat, saya tidak mampu memberikan solusi atau masukan				
23.	Segala sesuatu yang saya kerjakan memiliki manfaat buat saya				
24.	Laporan yang saya selesaikan sering tidak sesuai dengan hasil identifikasi				
25.	Saya absen apabila ada keperluan mendadak				
26.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat				
27.	Kepala saya sakit jika saya tidak bekerja				
28.	Saya mudah konsentrasi menyelidiki kasus				
29.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering kurang berhati-hati				

30.	Ketika diberikan informasi saya sulit memahami informasi tersebut				
31.	Saya tetap produktif bekerja dimanapun				
32.	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja				
33.	Saya percaya diri dalam bertugas				
34.	Saya akan datang terlambat ketika ada jadwal investigasi				
35.	Saya mengantuk saat berada di rumah				
36.	Saya sulit fokus dalam menyelesaikan tugas				
37.	Saya selalu waspada apabila ada pemalsuan data				
38.	Saya mudah mengantuk saat berada di dalam laboratorium				
39.	Saya mengevaluasi kembali laporan yang saya kerjakan				
40.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur				
41.	Saya menjadi kurang bersemangat ketika saya diminta untuk menjadi team dalam sebuah kasus				
42.	Saya tidak yakin dengan performa saya dilapangan				
43.	Saya selalu menggunakan sarung tangan dalam bekerja				
44.	Saya akhir-akhir ini malas bekerja				
45.	Saya berusaha melakukan yang terbaik dalam bekerja				
46.	Saya bekerja menunggu arahan dari atasan				
47.	Dalam bertugas saya selalu siaga				
48.	Pekerjaan membuat saya melatih untuk berfikir				

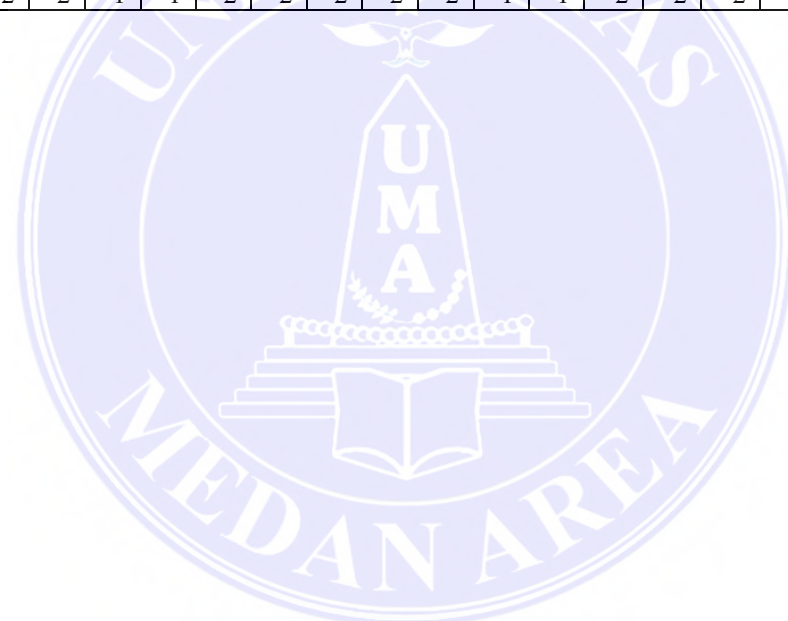


**LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN**

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
	INISIAL																																	
1	Ad	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
2	Al	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
3	Lp	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	
4	Yi	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	
5	Jk	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
6	Ly	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1
7	Mn	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
8	Oh	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
9	Rt	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
10	X	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
11	Wr	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3
12	Aa	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
13	Qs	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
14	Zl	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1
15	Hm	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	Jul	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
17	Sf	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
18	Nur	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
19	Sis	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
20	Ren	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
21	QS	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	
22	Tt	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	
23	Rt	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	Gh	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
25	Hy	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	
26	Uj	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
27	Jc	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

28	Pin	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
29	Rg	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
30	Li	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2		
31	Bn	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2		
32	Mh	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
33	Hum	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
34	Mimi	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
35	War	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
36	Tiu	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
37	Yh	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
38	Ys	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	
39	Sdr	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
40	Dra	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
41	Qn	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	
42	Gh	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
43	Pl	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
44	Lin	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	
45	Rr	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
46	Vb	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
47	Bb	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
48	Hrp	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2
49	Kk	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2
50	Key	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	Gt	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	Wl	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
53	Sc	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	Csa	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
55	Sdd	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	
56	Ffy	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

57	Zwe	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
58	Din	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
59	Jer	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
60	Umm	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
61	Df	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1
62	Fg	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3
63	Jik	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	Dd	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
65	Mr	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2





Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	58,0308	80,655	,572	,929	valid
VAR00002	58,1231	80,578	,538	,929	valid
VAR00003	58,0462	80,357	,591	,929	valid
VAR00004	58,0462	79,638	,595	,929	valid
VAR00005	58,1077	80,254	,519	,930	valid
VAR00006	57,9846	80,609	,589	,929	valid
VAR00007	58,1385	80,402	,548	,929	valid
VAR00008	58,0769	80,697	,563	,929	valid
VAR00009	58,0923	80,023	,553	,929	valid
VAR00010	58,0308	80,249	,579	,929	valid
VAR00011	57,9692	81,562	,452	,930	valid
VAR00012	58,0923	80,023	,553	,929	valid
VAR00013	58,0000	80,969	,571	,929	valid
VAR00014	58,0923	79,866	,569	,929	valid
VAR00015	58,0615	80,746	,572	,929	valid
VAR00016	58,1077	80,879	,515	,930	valid
VAR00017	58,1385	80,027	,590	,929	valid
VAR00018	58,1231	81,047	,485	,930	valid
VAR00019	58,0462	79,451	,615	,928	valid
VAR00020	57,9846	81,078	,493	,930	valid
VAR00021	57,9538	81,232	,509	,930	valid
VAR00022	58,0308	81,437	,478	,930	valid
VAR00023	58,1385	81,121	,502	,930	valid
VAR00024	58,0769	79,916	,575	,929	valid
VAR00025	58,0308	79,780	,561	,929	valid
VAR00026	57,9231	80,603	,584	,929	valid
VAR00027	57,9846	81,140	,486	,930	valid
VAR00028	58,0000	80,438	,591	,929	valid
VAR00029	58,1231	80,828	,510	,930	valid
VAR00030	58,0615	81,277	,470	,930	valid
VAR00031	58,0769	81,072	,404	,931	valid
VAR00032	57,9231	82,260	,265	,933	tidak valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	32

reliabel $r > 0.7$

Item-Total Statistics

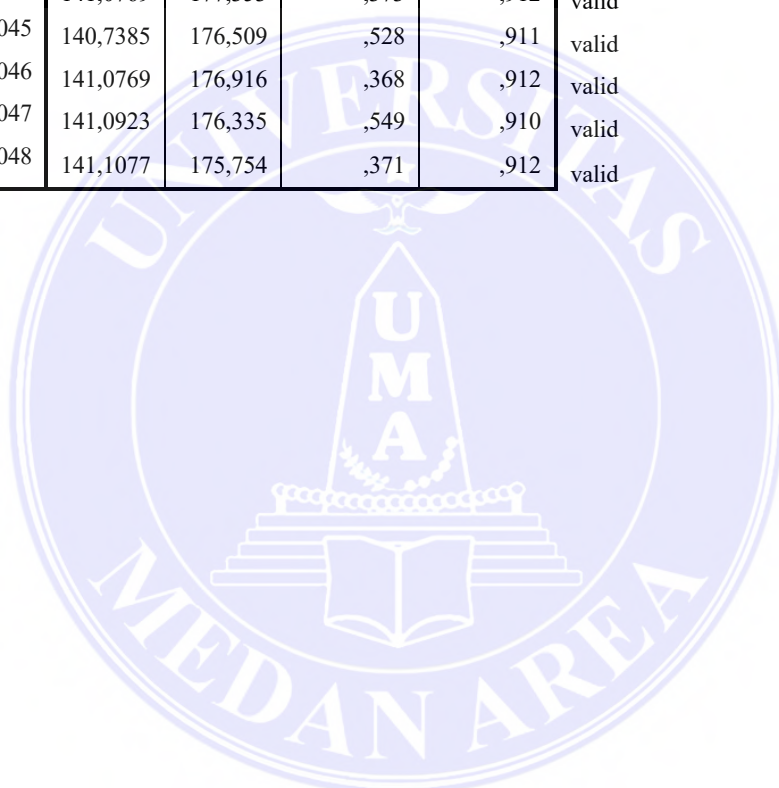
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	140,9077	177,523	,338	,912	valid
VAR00002	141,1231	178,172	,297	,913	tidak valid
VAR00003	141,0462	179,451	,236	,913	tidak valid
VAR00004	140,8000	176,506	,399	,912	valid
VAR00005	141,1077	177,723	,355	,912	valid
VAR00006	140,9385	177,340	,394	,912	valid
VAR00007	140,7846	176,672	,401	,912	valid
VAR00008	141,1692	178,518	,332	,912	valid
VAR00009	140,6923	176,810	,550	,911	valid
VAR00010	141,0308	176,843	,376	,912	valid
VAR00011	141,1231	176,016	,549	,910	valid
VAR00012	140,8769	175,328	,482	,911	valid
VAR00013	141,0000	176,531	,425	,911	valid
VAR00014	141,0154	176,828	,417	,911	valid
VAR00015	141,0154	177,578	,328	,912	valid
VAR00016	140,8462	175,663	,467	,911	valid
VAR00017	141,0154	178,640	,280	,913	tidak valid
VAR00018	140,7846	178,328	,350	,912	valid
VAR00019	140,9846	176,234	,433	,911	valid
VAR00020	141,0615	178,215	,361	,912	valid
VAR00021	140,8923	174,316	,575	,910	valid
VAR00022	140,9846	177,515	,358	,912	valid
VAR00023	141,0308	176,593	,464	,911	valid
VAR00024	141,0154	175,922	,473	,911	valid
VAR00025	140,9077	177,210	,355	,912	valid
VAR00026	141,0462	176,295	,386	,912	valid
VAR00027	140,9846	175,390	,483	,911	valid
VAR00028	140,9385	178,402	,299	,913	tidak valid
VAR00029	140,9077	177,835	,348	,912	valid
VAR00030	140,9385	177,934	,374	,912	valid
VAR00031	140,8615	176,902	,418	,911	valid
VAR00032	141,1077	174,598	,544	,910	valid
VAR00033	141,0308	177,905	,360	,912	valid
VAR00034	140,8308	177,049	,379	,912	valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	48

reliabel $r > 0.7$

VAR00035	141,0000	175,781	,470	,911	valid
VAR00036	141,0308	176,030	,478	,911	valid
VAR00037	140,8615	173,902	,538	,910	valid
VAR00038	141,1385	177,559	,370	,912	valid
VAR00039	140,9385	177,777	,366	,912	valid
VAR00040	140,8308	176,205	,412	,911	valid
VAR00041	141,1231	176,266	,455	,911	valid
VAR00042	140,8308	177,455	,388	,912	valid
VAR00043	140,9077	176,554	,408	,912	valid
VAR00044	141,0769	177,353	,373	,912	valid
VAR00045	140,7385	176,509	,528	,911	valid
VAR00046	141,0769	176,916	,368	,912	valid
VAR00047	141,0923	176,335	,549	,910	valid
VAR00048	141,1077	175,754	,371	,912	valid



**LAMPIRAN
UJI NORMALITAS**



NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		13-JUL-2022 15:24:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAP TESTS /K-S(NORMAL)=x y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases	157286
	Allowed ^a	

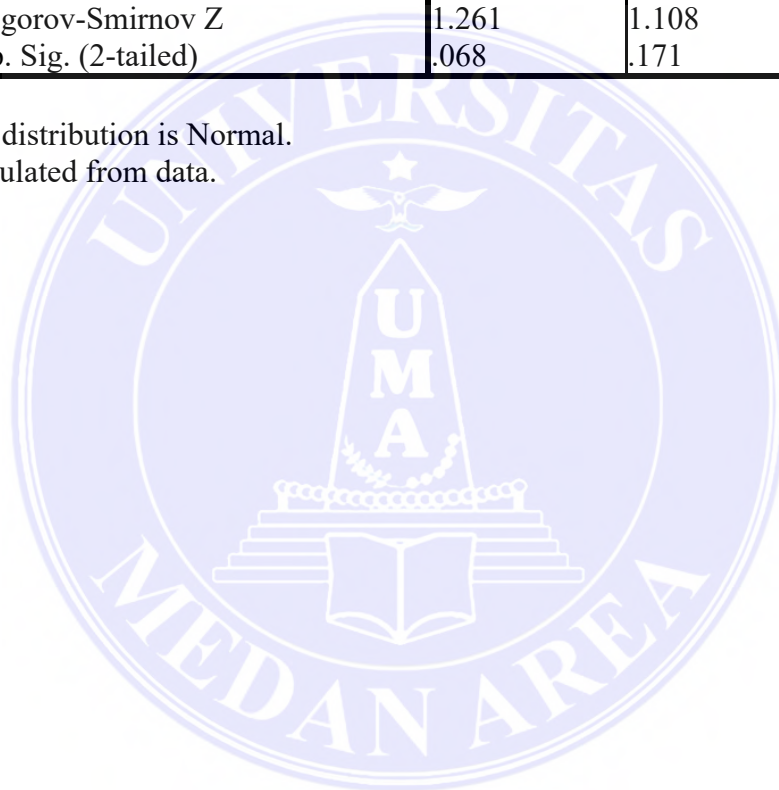
a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		lingkungan kerja	kelelahan kerja
N		65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.9231	132.2154
	Std. Deviation	9.06971	12.78487
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.137
	Positive	.098	.137
	Negative	-.181	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.261	1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Explore

Notes

Output Created		13-JUL-2022 15:25:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	65
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.44
	Elapsed Time	00:00:01.29

Case Processing Summary

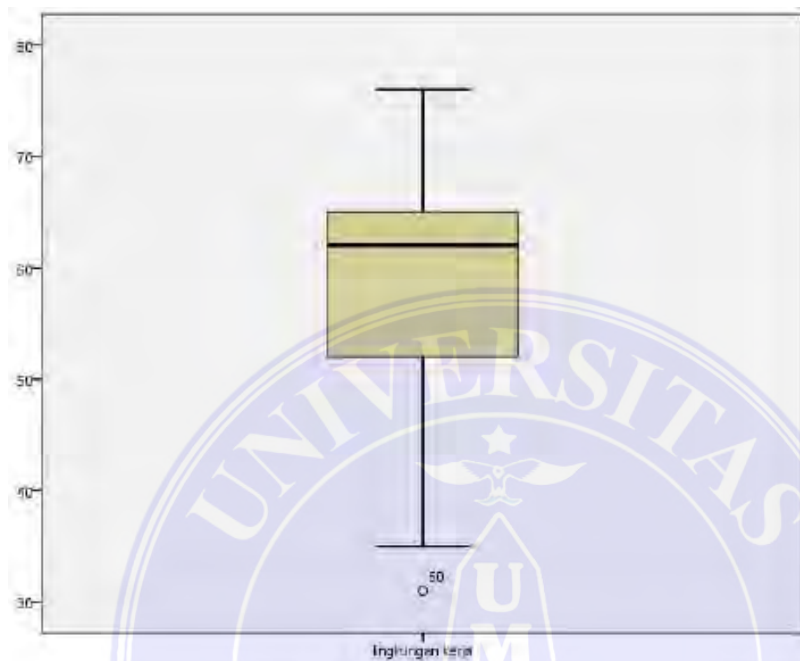
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkungan kerja	65	100.0%	0	0.0%	65	100.0%
kelelahan kerja	65	100.0%	0	0.0%	65	100.0%

Extreme Values

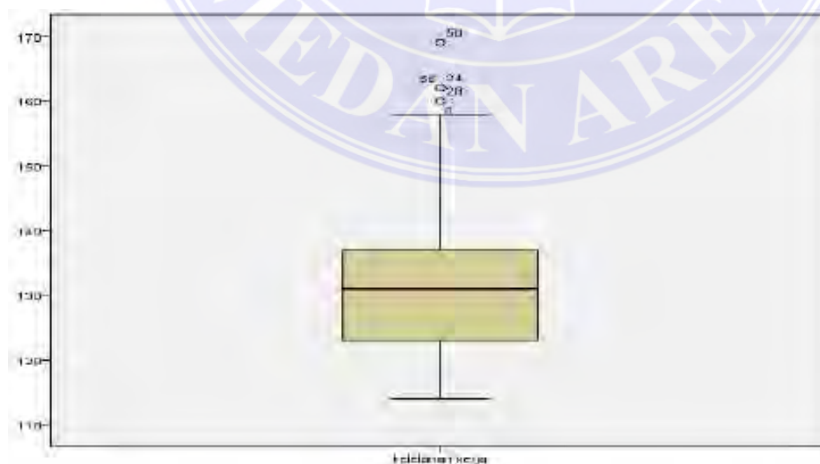
		Case Number	Value
lingkungan kerja	Highest	1	58
		2	9
		3	14
		4	31
		5	36
	Lowest	1	50
		2	17
		3	39
		4	48
		5	28
kelelahan kerja	Highest	1	50
		2	24
		3	56
		4	6
		5	28
	Lowest	1	60
		2	25
		3	36
		4	31
		5	58

a. Only a partial list of cases with the value 118.00 are shown in the table of lower extremes.

lingkungan kerja



kelelahan kerja





MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		13-JUL-2022 15:26:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	65
	Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	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
kelelahan kerja * lingkungan kerja	65	100.0%	0	0.0%	65	100.0%

Report

kelelahan kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
31.00	169.0000	1	.
35.00	151.0000	1	.
37.00	158.0000	1	.
44.00	150.0000	2	14.14214
47.00	161.0000	2	1.41421
49.00	139.0000	1	.
50.00	136.3333	3	4.04145
51.00	127.6667	3	11.23981
52.00	136.3333	3	4.50925
53.00	130.7143	7	4.60848
54.00	137.5000	4	9.81495
56.00	125.6667	3	7.09460
58.00	128.0000	1	.
62.00	130.2500	8	13.78146
63.00	126.5000	2	2.12132
64.00	133.5000	4	10.50397
65.00	128.7143	7	7.84675
66.00	132.0000	1	.
67.00	126.5000	4	7.85281
68.00	114.5000	2	.70711
70.00	117.2500	4	1.50000
76.00	118.0000	1	.
Total	132.2154	65	12.78487

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
(Combined)		7189.211	21
kelelahan kerja *	Between Groups	4798.053	1
	Linearity	2391.158	20
lingkungan kerja	Deviation from Linearity	3271.774	43
	Within Groups	10460.985	64
Total			

ANOVA Table

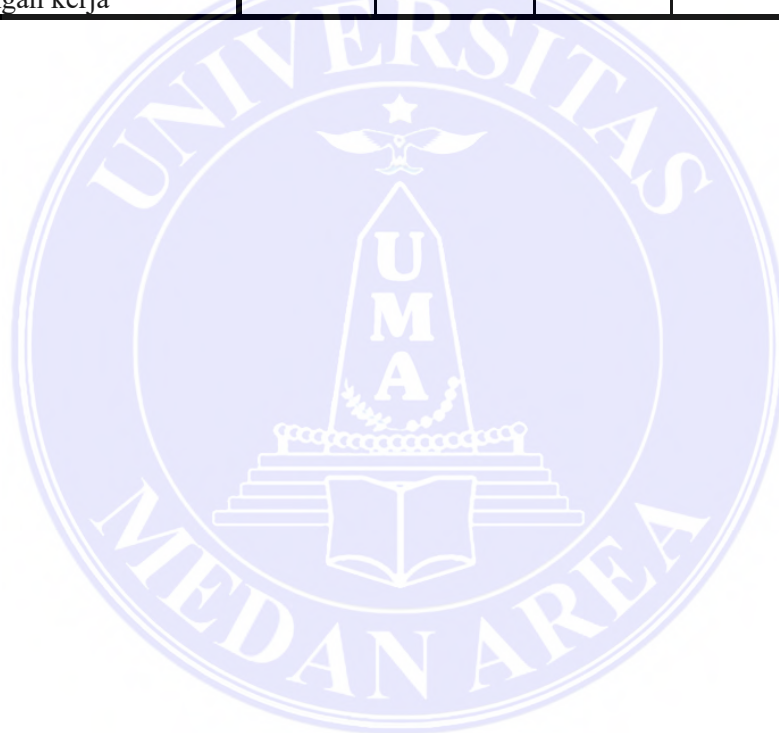
		Mean Square	F
(Combined)		342.343	4.499
kelelahan kerja *	Between	4798.053	63.059
	Groups	119.558	1.571
lingkungan kerja	Linearity	76.088	
	Deviation from Linearity		
Within Groups			
Total			

ANOVA Table

			Sig.
kelelahan kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.106
	Within Groups		
Total			


Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kelelahan kerja * lingkungan kerja	-.677	.459	.829	.687





**LAMPIRAN
SURAT PENELITIAN**

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360100, 7360670, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sateabadi Nomor 70/ Jalan Sei Beraya Nomor 70 A ☎ (061) 8227602 📠 (061) 8228331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id ✉ Email: umad@uma.ac.id

Nomor : 867/FPSI/01.10/VII/2022 1 Juli 2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Laboratorium Forensik Polda Sumut
di
Tempat

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

Nama	: Elvina Damayanti
NPM	: 189600156
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **Laboratorium Forensik Polda Sumut, Jl. Tanjung Morawa KM. 10.5 Timbang Deli Medan Amplas Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda Sumut"**.

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




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

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

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


Nuzulita Alifha, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Yus
- Arsip



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
 Jln. S.M Raja Km. 10,5 No.60 Medan 20148

Medan, 26 Juli 2022.

Nomor B/ 5662 /VII/LIT /2022/Bidlabfor
 Klasifikasi BIASA
 Lampiran -
 Perihal Riset dan Pengambilan Data

Kepada
 Yth. DEKAN FAKULTAS
 PSIKOLOGI UNIVERSITAS
 MEDAN AREA

di
Medan

1. Rujukan
 a. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 867/FPSI/01 10/VII/2022 tanggal 1 Juli 2022 hal Riset dan Pengambilan Data;
 b. Surat Kapolda Sumut Nomor B/210/VII/LIT /2022/Bidlabfor tanggal 5 Juli 2022 perihal riset dan pengambilan data.

2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, disampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama Elvina Damayanti
 NPM : 188600156
 Program Studi Ilmu Psikologi
 Fakultas Psikologi

telah selesai melakukan riset dan pengambilan data di Bidlabfor Polda Sumut pada tanggal 05 s.d 12 Juli 2022 guna penyusunan skripsi yang berjudul Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Polisi Bagian Laboratorium Forensik Polda Sumut.

3. Demikian untuk menjadi maklum

a.n KEPALA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
 KABIDLABFOR


 TEDUH YUSWARDHIE, S.I.K., M.H.
 KOMBES PCL NRP 74040422

Tembusan

1. Kapolda Sumut
 2. Invasda Polda Sumut
 3. Kabid Propam Polda Sumut

