

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA SATLANTAS DI POLRESTA MEDAN

SKRIPSI

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

RIZKY WULANDARI
14.860.0009



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019

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 26/9/23

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA SATLANTAS DI POLRESTA MEDAN

NAMA MAHASISWA : RIZKY WULANDARI

NIM : 14.860.0009

JURUSAN : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING


PEMBIMBING I **PEMBIMBING II**

(Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si) (Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN **DEKAN**


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)


UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Mohd. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang
10 Oktober 2018

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI**

PADA TANGGAL

10 Oktober 2018



DEWAN PENGUJI

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Azhar Azis, S.Psi, MA
3. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



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 : Rizky Wulandari
NPM : 14.860.0009
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 Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Polresta Medan, 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

14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Rizky Wulandari)

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA SATLANTAS DI POLRESTA MEDAN

RIZKY WULANDARI
14.860.0009

ABSTRAK

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Polresta Medan. Pengambilan sampelnya mempergunakan teknik *purposive sampling*. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 Polisi Lalu lintas yang diambil dari 25% jumlah populasi. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala lingkungan kerja disusun berdasarkan Aspek lingkungan kerja yaitu : Struktur kerja, Tanggung jawab, Perhatian, Kerjasama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi. Skala kelelahan kerja disusun berdasarkan Ciri kelelahan kerja: Perasaan lesu, ngantuk dan pusing, Kurang mampu berkonsentrasi, Berkurangnya tingkat kewaspadaan, Persepsi yang buruk dan lambat, Berkurangnya gairah untuk bekerja, dan Menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut : 1) ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja, dimana $r_{xy} = r_{yx} = -0.570$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami Satlantas atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja pada Satlantas. 2) Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,325$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 32,5%. 3) Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 92,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,59 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 115 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 82,94.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kelelahan Kerja

THE RELATIONSHIPS OF WORK ENVIRONMENT WITH WORK WEAKNESS IN SATLANTAS IN MEDAN POLRESTA

RIZKY WULANDARI

14,860,0009

ABSTRACT

Basically, this study aims to determine and empirically test the relationship of the Work Environment with Work Fatigue at the Medan Police Traffic Police. Sampling uses a purposive sampling technique. The samples in this study were 34 Traffic Police taken from 25% of the population. This research was compiled based on a Likert scale method using a work environment scale compiled based on aspects of the work environment, namely: work structure, responsibilities, attention, collaboration between groups, and smooth communication. The scale of work fatigue is arranged based on the characteristics of work fatigue: Feelings of lethargy, sleepiness and dizziness, lack of ability to concentrate, reduced level of alertness, poor and slow perception, reduced desire to work, and decreased physical and spiritual performance. Based on data analysis, the following results are obtained: 1) there is a negative relationship between work environment and work fatigue, where $r_{xy} = r_{yx} = -0.570$ with significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis the better the work environment, the lower the level of work fatigue experienced by Satlantas or vice versa, a bad work environment will increase the level of work fatigue in Satlantas. 2) The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is equal to $r^2 = 0.325$. This shows that the work environment contributed to work fatigue by 32.5%. 3) Based on the results of the average empirical and hypothetical values it can be concluded that the work environment received is relatively high because the hypothetical average value of 92.5 is smaller than the average value of empiric 124.59 and the work fatigue received is classified as low because the value the hypothetical mean of 115 is greater than the empiric mean value of 82.94.

Keywords: Work environment, Work Fatigue

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas 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. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu H. Annawati Dewi Purba S.Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar. S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri & Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
8. Terimakasih kepada ketua penguji dan sekretaris yang sudah meluangkan waktunya.

9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, Oktober 2018

Rizky Wulandari

14.860.0009



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Polisi Lalu Lintas	8
B. Kelelahan Kerja	9
1. Pengertian Kelelahan Kerja	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja ..	10
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja ..	12
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	14
C. Lingkungan Kerja	15
1. Pengertian Lingkungan Kerja	15
2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja	18
4. Manfaat Lingkungan Kerja	20
D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja	20
E. Kerangka Konseptual	21
F. Hipotesis	21
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian	22
C. Defenisi Operasional	23
D. Populasi dan Sampel Penelitian	24
E. Metode Penelitian	25
F. Validitas dan Reliabilitas	27
G. Metode Analisis Data	29

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	30
B. Persiapan Penelitian	32
C. Pelaksanaan Penelitian	38
D. Analisis data dan Hasil penelitian	39
E. Pembahasan	44
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A. Uji Validitas Dan Reliabilitas
- B. Uji Linieritas
- C. Uji Normalitas
- D. Uji Hipotesis
- E. Alat Ukur Penelitian
- F. Surat Penelitian



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi negara/pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan secara langsung kepada masyarakat, diantaranya adalah pelayanan di bidang lalu lintas. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Jalan Raya (pasal 7 ayat e). Satuan lalu lintas (Satlantas) adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan, patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas. Selain itu, Satlantas juga menjalankan kegiatan rutin seperti: registrasi dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas.

Hal ini sangat berkaitan guna menciptakan suasana aman, tertib dan lancar selama berlalu lintas. Sedangkan kegiatan lainnya pada tingkat pelaksana dapat dicontohkan dengan menindaklanjuti beberapa tugas pokok terutama yang berkaitan dengan pelayanan di bidang Surat Izin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK), Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB) dan penyidikan kecelakaan lalu lintas. Tugas satlantas dilapangan seperti mengatur jalan, menertibkan pengguna jalan, mencegah angka kecelakaan lalu lintas pada pengguna jalan raya.

Dalam meningkatkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat maka yang dibutuhkan Satlantas adalah sikap yang cepat tanggap, serta mengayomi masyarakat demi mewujudkan pemerintahan yang bersih dan

berwibawa. Berdasarkan fenomena di atas maka dapat disimpulkan penyebab faktor kelelahan kerja perlu dicari penyelesaiannya. Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Kata "lelah" memiliki arti tersendiri bagi setiap individu dan bersifat subjektif (Putri, 2008). Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Siapa saja dapat mengalami lelah di tempat kerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh.

Pada saat bekerja akan mengalami penurunan, maka pencapaian tujuan juga akan terganggu. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang *baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil. Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000). Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastasi, 2003).

Fenomena kelelahan kerja terdapat juga di Satlantas Polresta Medan, berikut adalah kutipan wawancara:

"Aku malas kali kerja kalo udah bangun tidur mikir mau pigi kerja udah ada aja perasaan gak enak, pusing, capek kali aku nenggok kerjaan ku ini gak siap-siap tiap hari ada aja masalah, aku juga yang turun maunya absen aja, kerjaan biarkan ajalah situ" (ST, 18 November 2017)

Menurut Siswanto (dalam Ambar, 2006), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan

rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak sesuai dengan pekerjaan, Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja, Status kesehatan, dan Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri (Gouzali, 2000). Pada lingkungan kerja, seringkali dijumpai tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak menunjukkan ciri-ciri yang sesuai dengan tuntutan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para tenaga kerja yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, kesesuaian

lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Seseorang yang bekerja di lingkungan kerja yang baik maka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dilihat dari lingkungan kerja fisik di lapangan pada Satlantas.

Para Satlantas tersebar ketempat tugasnya masing-masing. Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya petugas yang tidak bekerja dengan baik, dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung, misalnya cuaca yang buruk, polusi udara, serta keadaan lalu lintas yang tidak beraturan. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh petugas karena kelelahan yang dialaminya yang sering terjadi seperti tidak masuk kerja, mereka hanya datang pada saat apel saja, datang terlambat, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan. Kelelahan yang terjadi bukan dari perasaan yang lelah saja akan tetapi perasaan tersebut akan terlihat karena kurangnya inisiatif pada petugas saat di lapangan. Petugas Satlantas menjadi tidak produktif dalam bekerja, adanya perasaan malas, khawatir dan was was takut kalau yang mereka kerjakan tidak maksimal. Pada saat di lapangan Satlantas lebih sering di dalam pos di bandingkan di jalan raya hal ini disebabkan karena adanya kelelahan psikologis yang dialami Satlantas. Kelelahan pada petugas Satlantas terlihat dari bagaimana petugas Satlantas pada saat mengatur jalan, terlihat tidak bersemangat dalam mengatur arus lalu lintas, dan juga pulang kerja lebih awal. Kondisi lingkungan kerja pada Satlantas adalah salah satu penyebab utama terjadinya kelelahan kerja (Katim, 18 November 2017).

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Satlantas di Polresta Medan*".

B. Identifikasi Masalah

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Faktor Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Unit 1 Boiler PJB Tanjung Awar-Awar. Penelitian oleh Dinda Putri Lestari Universitas Airlangga. 2016. Responden berjumlah 27 orang pekerja unit 1 boiler. Pengukuran lingkungan kerja yang dilakukan adalah pengukuran intensitas pencahayaan, kebisingan dan suhu kerja. Pengisian kuesioner alat ukur perasaan kelelahan kerja (KAUPK2) oleh pekerja bertujuan untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja yang dialami pekerja. Variabel dalam penelitian ini meliputi pencahayaan, kebisingan, suhu kerja dan kelelahan kerja. Hasil penelitian ini adalah intensitas pencahayaan unit 1 boiler pada beberapa titik tidak memenuhi syarat. Uji korelasi spearman menunjukkan adanya hubungan yang bermakna ($p < 0.05$) antara pencahayaan dengan kelelahan kerja. Intensitas kebisingan di unit 1 boiler sebagian besar melebihi nilai ambang batas. Hasil uji korelasi spearman menunjukkan adanya hubungan yang bermakna ($p < 0.05$) antara kebisingan dengan kelelahan kerja. Suhu kerja di unit 1 boiler sebagian besar melebihi ambang batas suhu nyaman untuk bekerja. Uji korelasi spearman menunjukkan adanya hubungan yang bermakna ($p < 0.05$) antara suhu kerja dengan kelelahan kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Apabila lingkungan kerja melebihi batas aman maka kemungkinan terjadi kelelahan kerja akan semakin besar, Perusahaan sebaiknya melakukan pengukuran lingkungan

kerja secara rutin dengan benar untuk mengontrol kondisi lingkungan kerja dan kelelahan kerja dapat diminimalisir.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada Lingkungan Kerja pada Satlantas Di Polresta Medan agar mampu mengetahui seberapa besar Lingkungan kerja mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Satlantas Di Polestra Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: apakah ada hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Di Polresta Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Satlantas Polresta Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Saltantas, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi

Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada Satlantas, sehingga bila terjadi kelelahan yang tinggi dapat direduksi dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Lalu Lintas

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi negara/pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan secara langsung kepada masyarakat, diantaranya adalah pelayanan di bidang lalu lintas. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Jalan Raya (pasal 7 ayat e).

Polisi lalu lintas adalah bagian dari kepolisian yang diberi tangan khusus di bidang lalu lintas dan karenanya merupakan pengkhususan (spesifikasi) dari tangan polisi pada umumnya. Karena kepada polisi lalu lintas diberikan tugas yang khusus ini, maka diperlukan kecakapan teknis yang khusus pula. Akan tetapi, walaupun demikian hal ini tidaklah menghilangkan atau mengurangi tugas pokok yang dibebankan kepada setiap anggota POLRI, karena itu berhadapan dengan keadaan yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban pada umumnya polisi lalu lintas pun harus bertindak (Ilham, 2008).

Polisi Lalu Lintas adalah bagian dari polisi kota dan mewujudkan susunan pegawai-pegawai lalu lintas di jalan-jalan. Tugas polisi lalu lintas dapat dibagi dalam dua golongan besar, yaitu: a. Operatif: 1) memeriksa kecelakaan lalu lintas 2) mengatur lalu lintas 3) menegakkan Hukum lalu lintas b. Administratif 1) mengeluarkan Surat Izin Mengemudi 2) mengeluarkan Surat Tanda Kendaraan Bermotor 3) Membuat statistik/grafik dan pengumpulan semua data yang berhubungan dengan lalu lintas (Ilham, 2008).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa polisi lalu lintas adalah polisi yang bekerja di lapangan untuk mengatur lalu lintas, serta menegakkan hukum lalu lintas,

B. Kelelahan Kerja

I. Pengertian Kelelahan Kerja

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

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Selanjutnya Ambar (2006) Kelelahan kerja (*job bournout*) adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan sebagainya.

Menurut Mc Farland (dalam Hotmatua, 2006) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastesi, 2003). Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kelelahan kerja adalah penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

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

Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2006), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

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

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

- a. Keadaan monoton
- b. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- c. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- d. Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :

a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi mungkin disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan

b. Sikap Depersonalisasi

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

c. Perasaan Tidak Mampu

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

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (2006) lima aspek kelelahan kerja adalah:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.**
- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.**

- e. 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 di sekitarnya.

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

4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja

Grandjean (2000) juga mengklasifikasikan ciri kelelahan kerja yaitu:

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata
- b. Kelelahan tubuh secara umum, yaitu kelelahan akibat beban fisik yang berlebihan
- c. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual

- d. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan
- e. Pekerjaan yang bersifat monoton
- f. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan akibat akumulasi efek jangka panjang
- g. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam, dan memulai periode tidur yang baru

Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kelelahan kerja beragam, dari kelelahan visual, mental, syaraf, pekerjaan yang monoton, hingga kelelahan yang kronis.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto dan Indriyo (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi

pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan temoat kerja. Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada dua (2) jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini menurut Gilmer (dalam Isnanto, 2009) yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal-hal psikologis, iklim menggambarkan lingkungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi.

Dari tiga teori di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena sangat banyak mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawai ataupun pekerja yang bekerja di dalam suatu lingkungan pekerjaan tersebut.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwolo (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

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

Menurut Moenir (2003) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja.

3. Aspek – aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa,2011) yaitu

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Sementara itu Litwin dan Stringer (2003) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. *Structure*, ialah adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja antara lain adalah adanya pembatasan dalam organisasi, tantangan, kualitas, hadiah, loyalitas, teman kerja, kesempatan, pertentangan, struktur kerja, tanggung jawab, perhatian, kerjasama, dan kelancaran komunikasi.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

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

D. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja

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

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

Suma'mur (2004) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis

kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, nilai pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Lingkungan kerja misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 2002). Sarwoto (2007) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja pada Satlantas.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : Kelelahan Kerja
2. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja adalah penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk (2003) Perasaan lesu, ngantuk dan pusing, Kurang mampu berkonsentrasi, Berkurangnya tingkat kewaspadaan, Persepsi yang buruk dan lambat, Berkurangnya gairah untuk bekerja, dan Menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

2. Lingkungan Kerja

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

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan

yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 137 Polisi Lalu Lintas di Polresta Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2003).

Satuan Lalu lintas Polresta Medan memiliki anggota sebanyak 150 orang yang tersebar dalam tempat tugasnya masing-masing. Satlantas Polresta Medan beralamat di Jl. Adinegoro No. 3 dimana mereka melakukan apel pagi di Lapangan Merdeka Medan

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2001) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik purposive sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 Polisi Lalu lintas yang diambil dari 25% jumlah populasi berdasarkan ciri-ciri tertentu.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala Kelelahan kerja dan Lingkungan kerja.

1. Skala Kelelahan Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003 yaitu :

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

2. Skala 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 lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r_{.bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{.bt}$ = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
 $r_{.xy}$ = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD_y = Standart deviasi total
 SD_x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = Varians skor skala.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (lingkungan kerja) dengan satu variabel terikat (kelelahan kerja).

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
- $\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
- $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
- N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa statistik korelasi product moment diketahui bahwa ada hubungan negatif, dimana -0.570 dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dialami Satlantas atau sebaliknya lingkungan kerja buruk maka akan meningkatkan tingkat kelelahan kerja pada Satlantas
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,325$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kelelahan kerja sebesar 32,5%
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 92,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,59 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 115 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 82,94.

Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 92,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 124,59 dan kelelahan kerja yang diterima tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 115 lebih besar dari nilai rata-rata empiric 82,94.

Melihat bahwa kelelahan kerja pada Satlantas rendah, maka saran angka kelelahan kerja untuk mampu bekerja dengan jauh lebih baik lagi. Dalam meningkatkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan masyarakat maka yang dibutuhkan Satlantas adalah sikap yang cepat tanggap, serta mengayomi masyarakat demi mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Tetap mempertahankan semangat juang karena polisi adalah salah satu figure yang disegani masyarakat.

2. Saran Kepada Polresta Medan

Melihat pentingnya hubungan Satlantas untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini di harapkan kepada pihak Polresta agar mampu membentuk anggota Satlantas yang memiliki komitmen dalam bekerja, ketepatan waktu, serta kerja sama di dalam tempat kerja, agar tetap terus bisa beroperasi dan mampu mengontrol hasil kerja serta memberikan apresiasi.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti : susunan kerja,perlengkapan aktifitas, serta memperhatikan aitem-aitem dalam penyusunan alat ukur penelitian, tehnik pengambilan sampel, dan batasan masalah yang akan di teliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage*, *Profitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Ambar. 2006. "Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia". Skripsi Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.
- Anastesi, A & Susana Urbina. 1993. *Psychological Testing*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Azwar, Syaifuddin. 2017. *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Grandjean, E. 2007. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher.
- Green, S,B. 2002, A Coeficient Alpha For Test -Retest Data, *Psychological Methods*, Vol. 8, No.1, 88-101.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset, 2002
- Hotmatua, R. 2006. Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ilham, Bisri, 2008. *Sistem Hukum Indonesia*. Grafito Persada, Jakarta.
- Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Isnanto. 2009. *Buku Ajar Etika Profesi*, Universtas Diponegoro, hal.3
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.

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



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR KOTA BESAR MEDAN
Jalan H.M. Said No. 1 Medan 20253

Medan, 20 Agustus 2018

Nomor : B / 52 / VIII / 2018
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Pengambilan data

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UMA

di

Medan

1. Rujukan surat Dekan Universitas Medan Area Nomor : 1619 / FPSI / 01.10 / VIII / 2018 tanggal 13 Agustus 2018 perihal pengambilan data.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini dibentahukan kepada Bapak / Ibu bahwa Mahasiswa atas nama Rizky Wulandari NPM 148600009 telah selesai melaksanakan pengambilan data di Satlantas Polrestabes Medan.
3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA SATUAN ZALU LINTAS

POLRESTABES MEDAN
STAF
SATLAN MUHAMMAD SALEH, S.I.K, M.M.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 78081566

Tembusan :

Kapolrestabes Medan