

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KELELAHAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. JNE EXPRESS  
CABANG UTAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ALDI RAMADHANI**

**188600492**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KELELAHAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. JNE EXPRESS  
CABANG UTAMA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

**OLEH :**

**ALDI RAMADHANI**

**188600492**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 18/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/10/23

## LEMBAR PERSETUJUAN

**Judul Skripsi** : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja  
Pada Karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang  
Utama Medan

**Nama** : Aldi Ramadhani

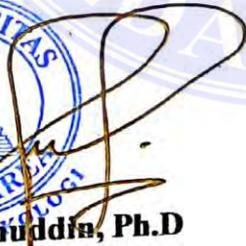
**NPM** : 188600492

**Fakultas** : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
**Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog**  
Pembimbing

Mengetahui :

  
  
**Prof. Hasanuddin, Ph.D**  
Dekan

  
**Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 25 September 2023

## 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, 25 September 2023



Aldi Ramadhani  
18.860.0492

## 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 : Aldi Ramadhani  
NPM : 18.860.0492  
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 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang Utama 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, 25 September 2023  
Yang menyatakan,



Aldi Ramadhani

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN PT. JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang Utama Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan yang berjumlah 93 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dengan bentuk skala Likert. Indeks reliabilitas yang diperoleh skala Kelelahan Kerja = 0,830 dan Beban Kerja = 0,815 yang artinya skala tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana, didapatkan hasil signifikan regresi  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada karyawan JNE Express Cabang Utama Medan dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,505 dengan sumbangsih sebesar 50,5% dengan kata lain hipotesis diterima. Melihat hasil penelitian melalui data hitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa Kelelahan Kerja pada karyawan PT. JNE Express Cabang Utama Medan memiliki mean hipotetik sebesar 32,5, mean empirik sebesar 42,63 dan standar deviasi sebesar 4,814. Untuk beban kerja memiliki mean hipotetik sebesar 30, mean empirik sebesar 35,95 dan standar deviasi sebesar 3,731. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Kelelahan Kerja tergolong tinggi.

**Kata Kunci :** Kelelahan Kerja, Beban Kerja, Karyawan.

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF WORKLOAD TO WORK FATIGUE IN EMPLOYEES PT. JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN**

*This study aims to analyze the influence workload to work fatigue in employees of PT. JNE EXPRESS Cabang Utama Medan. The hypothesis in this study is that there is an effect of workload to work fatigue in employees. This study method uses quantitative methods. The population in this study amounted to 93 people with a sampling technique using total sampling technique. the sample in this study were employees in the field of delivery at PT. JNE Express Cabang Utama Medan, total 93 people. Data collection techniques in this study used a scale in the form of a Likert scale. The reliability index obtained by the Work Fatigue scale = 0.830 and Workload = 0.815, which means that the scale is reliable and can be used as a measuring tool. Based on the results of the study analysis carried out using simple regression analysis, significant regression results were obtained  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there is an influence between workload and work fatigue in employees PT. JNE Express Cabang Utama Medan, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0.505 with a contribution of 50.5% in other words the hypothesis is accepted. Looking at the results of the study through empirical mean and hypothetical mean count data, it is known that work fatigue among employees of PT. JNE Express Cabang Utama Medan has a hypothetical mean of 32.5, an empirical mean of 42.63 and a standard deviation of 4.814. For workload, it has a hypothetical mean of 30, an empirical mean of 35.95 and a standard deviation of 3.731. from these results it can be seen that Workload and Work Fatigue are classified as high.*

**Keywords:** *Work Fatigue, Workload, Employees.*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kacangan, pada tanggal 1 Januari 1999 yang merupakan anak laki-laki dari ayah Suantoro dan Ibu Sukiyah, Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara.

Penulis menempuh Pendidikan di SD Negeri 056617 Parit Pempa dan tamat pada tahun 2011, melanjutkan ke SMP Negeri 1 Secanggang dan tamat pada tahun 2014, setelah itu melanjutkan ke SMA Negeri 1 Secanggang dan selesai pada tahun 2017, dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamiin. Puji dan syukur yang tiada hentinya peneliti sampaikan kepada Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti serta nikmat yang tiada terkira sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT.JNE EXPRESS Cabang Utama Medan" yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku Ketua Sidang dan Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dan Bapak Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dan juga seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, seluruh keluarga, serta teman-teman saya atas segala doa dan perhatiannya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan.

Medan, 25 September 2023



Aldi Ramadhani

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kelelahan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja.....	9
2.1.2 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja.....	10
2.1.3 Aspek-Aspek Kelelahan Kerja .....	12
2.1.4 Ciri-Ciri Kelelahan Kerja .....	14
2.1.5 Dampak Kelelahan Kerja .....	15
2.2 Beban Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	17
2.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja .....	19
2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja .....	22
2.4 Kerangka Konseptual .....	24
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
3.1.1 Waktu Penelitian .....	25
3.1.2 Tempat Penelitian.....	26
3.2 Alat dan Bahan Penelitian .....	26
3.2.1 Alat Penelitian .....	26
3.2.3 Bahan Penelitian.....	27
3.3 Tipe Penelitian.....	28
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	28

3.5	Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	29
3.5.1	Kelelahan Kerja.....	29
3.5.2	Beban Kerja.....	29
3.6	Sabjek Penelitian .....	29
3.6.1	Populasi.....	29
3.6.2	Sampel.....	30
3.6.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.7	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7.1	Skala Kelelahan Kerja.....	31
3.7.2	Skala Beban Kerja.....	31
3.8	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	32
3.8.1	Validitas Alat Ukur .....	32
3.8.2	Reliabilitas Alat Ukur.....	32
3.9	Teknik Analisis Data .....	33
3.10	Uji Hipotesis.....	34
3.10.1	Uji Regresi Linear Sederhana .....	34
3.10.2	Uji t (Parsial) .....	34
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi.....	34
IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian .....	35
4.4.1	Hasil <i>Try Out</i> Validitas dan Reliabilitas Skala Kelelahan Kerja .....	35
4.4.2	Hasil <i>Try Out</i> Validitas dan Reliabilitas Skala Beban Kerja .....	35
4.2	Uji Asumsi Penelitian.....	36
4.2.1	Uji Normalitas .....	36
4.2.2	Uji Linearitas.....	37
4.3	Hasil Uji Hipotesis .....	37
4.3.1	Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	37
4.3.2	Hasil Uji t (Parsial).....	38
4.3.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	39
4.4	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	39
4.4.1	Mean Hipotetik.....	39
4.4.2	Mean Empirik.....	40
4.4.3	Kriteria .....	40
4.5	Pembahasan .....	40
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan.....	43
5.2	Saran.....	44
	DAFTAR PUSTAKA .....	46
	LAMPIRAN .....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Coba .....	27
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba .....	28
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Skala Kelelahan Kerja.....	35
Tabel 4.2 Hasil <i>Try Out</i> Skala Beban Kerja.....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas .....	37
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	37
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Coefficients <sup>a</sup> .....	38
Tabel 4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	39
Tabel 4.8 Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	40



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	24
--------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Skala Penelitian .....	49
Lampiran II Data Penelitian .....	53
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas.....	60
Lampiran IV Hasil Uji Normalitas.....	65
Lampiran V Hasil Uji Linearitas.....	67
Lampiran VI Hasil Uji Regresi .....	69
Lampiran VII Surat Izin Penelitian dan Pengambilan Data.....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era 4.0 kemajuan teknologi kini berkembang pesat. Salah satunya dalam mendapatkan barang atau jasa. Saat ini mendapatkan barang maupun jasa tidak harus pergi ke toko penyedia barang dan jasa. Perubahan ini terjadi selama pandemi Covid-19 menyerang Indonesia selama lebih dari dua tahun. Hal ini membuat masyarakat Indonesia membeli barang melalui *market place* yang tersedia seperti Shopee, Tokopedia, Lazada dan lain sebagainya. Sehingga dalam dunia jasa dan pengiriman juga ikut berubah mengikuti jaman. Perkembangan teknologi membuat perusahaan pada bidang tersebut harus melakukan perubahan dalam hal sarana dan prasarana. Perubahan ini telah menuntut banyak perusahaan pada bidang jasa dan pengiriman untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menemukan kreativitas dan inovasi yang baru agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin erat dan tetap menjaga presensi perusahaan. Hal ini di karenakan perkembangan dunia jasa dan pengiriman ikut mengalami perubahan yang relevan dari masa ke masa.

Dalam menjaga kelangsungan perusahaan pelaku jasa pengiriman harus memperbaiki kualitas, efektivitas, dan efisiensi. Bukan hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, dan modal yang besar tetapi juga pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dalam melakukan dan menentukan aktivitas perusahaan perbaikan-perbaikan tersebutlah yang harusnya dilakukan oleh setiap perusahaan termasuk PT. JNE Express.

PT. JNE Express merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang maupun dokumen. Pada masa sekarang banyaknya tantangan baru yang bermunculan seperti banyak perusahaan lain yang membangun jenis bisnis yang sama, yaitu dibagian jasa pengiriman dan logistik, seperti J&T, Sicepat dan Anter Aja. Bukan sebatas persaingan itu saja yang terjadi termasuk harga yang bersaing dan kecepatan pengiriman barang pada konsumen serta kepuasan konsumen. Maka untuk menjawab tantangan yang ada pada PT. JNE Express harus berupaya secara maksimal dalam melakukan inovasi dan perkembangan secara terus-menerus.

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

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

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

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

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

Kelelahan kerja dapat membuat karyawan semakin meningkat untuk melakukan kesalahan dalam bekerja, membuat waktu kerja menjadi lambat atau tidak tekun dalam bekerja, meningkatkan kemungkinan kecelakaan dan cedera, serta dapat menyebabkan suatu kejadian terhadap karyawan yaitu hilangnya kesadaran atau perhatian karyawan karena tidak terkonsentrasi dalam bekerja

disebabkan oleh kelelahan kerja terhadap karywan. Hal ini mengidentifikasi karyawan PT. JNE Express Cabang Utama Medan mengalami kelelahan kerja.

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

Observasi yang penulis lakukan di PT. JNE Express Cabang Utama Medan, bahwa karyawan pada bidang pengantaran dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta mampu memberikan kepuasan bagi konsumen. Sehingga karyawan pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan mengalami kelelahan kerja, ditandai dengan munculnya ciri-ciri keluhan kelelahan kerja pada karyawan pengantaran seperti adanya sakit kepala, sulit untuk memusatkan perhatian, dan penurunan konsentrasi.

Karyawan pengantaran yang mengalami penurunan konsentrasi contohnya seperti salah memberikan barang kepada konsumen dan terjadi kecelakaan dalam bekerja seperti tertabrak, adapun karyawan yang sulit untuk mengotrol sikap, karyawan sering menguap, mengantuk dan lelah seluruh badannya yang dirasakan pada pekerjaan yang di tekuni oleh pekerja terkhusus di bidang pengantaran. Banyaknya beban kerja yang menguras tenaga mereka dengan sistem bekerja

dilapangan dengan membawa kendaraan untuk pengantaran yang juga berdampak pada otot-otot karyawan tersebut.

Hal ini semakin diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa: “Karyawan sering merasa takut jika barang milik customer hilang atau rusak di perjalanan. Bekerja di lapangan membuat karyawan tidak dapat mengontrol sikap, mudah tersinggung oleh teman maupun keluarga. Terkadang karyawan juga merasa jenuh akibat salah alamat ataupun salah jalan bahkan salah memberikan barang ke customer. Karyawan juga sering mengantuk kalau sedang mengantarkan barang, akhirnya konsentrasipun menurun sehingga tidak fokus pada jalan sampai pernah kelewatan rumah customernya dan pernah juga jatuh dari motor karena terburu-buru mengejar target pengantaran. Apalagi kalau sudah hujan turun, ban motor pernah selip juga dan khawatir karena barang customer adalah tanggung jawab karyawan. Badanpun terasa pegal-pegal, nyeri di bagian belakang sampai ke bahu juga karena seharian bawa motor, kalau sampai rumah pasti langsung baring-baring.” (kesimpulan hasil wawancara oleh beberapa karyawan).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis pada PT. JNE Express Cabang Utama Medan, menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah faktor beban kerja. Banyaknya tuntutan tugas atau beban kerja menyebabkan para karyawan mengalami kelelahan kerja. Menurut Suma'mur (dalam Kapantow, 2020) beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan akan

mempercepat kontraksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat pula kelelahan seseorang.

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

Beban kerja dapat didefinisikan bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Aktifitas fisik yang berlebihan serta tugas dan beban kerja yang menumpuk juga merupakan sebuah masalah dalam pekerjaan bagi manusia. Aktifitas fisik dan tugas yang menyebabkan pelemahan motivasi serta beban kerja yang menumpuk yang di ikuti ketidak mampuan manusia sehingga membuat kerja tidak optimal.

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

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan

dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Karyawan PT. JNE Express Cabang Utama Medan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menguji secara empiris adanya pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja.

## **1.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang Utama Medan. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kelelahan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah kelelahan kerja pada karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja. Dan menambah wawasan serta pengetahuan maupun referensi ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi bagi perusahaan mengenai kelelahan kerja, bahwa beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan di bidang pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan, diharapkan agar karyawan dapat menangani kelelahan kerja dengan baik dan dapat mengenali ciri kelelahan kerja yang akan timbul ataupun sedang terjadi.

2) Bagi Karyawan

Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini memberikan gambaran kepada karyawan tentang beban kerja karyawan berpengaruh pada kelelahan kerja karyawan di bidang pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kelelahan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja**

Menurut Maslach et. al. (1993) kelelahan kerja merupakan kelelahan pada emosional, depersonalisasi serta pencapaian pribadi yang berkurang dalam bekerja dengan kapasitas berat. Sedangkan menurut Hockey (2013) Kelelahan berdampak besar pada penurunan kinerja individu. Sejalan dengan Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh.

Menurut Tarwaka (2004) Kelelahan diartikan sebagai suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan ditandai kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Sedangkan menurut Nurmianto (2004), kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadi menurunnya kinerja yang berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja.

Menurut Cameron (dalam delima, 2018) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Santoso (dalam Rizal, dkk, 2019) kelelahan merupakan gejala yang wajar dialami oleh setiap orang yang diakibatkan oleh faktor psikis maupun fisik.

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

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

### 2.1.2 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja menurut Suma'mur (2014) sebagai berikut:

a. Usia

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

b. Jenis Kelamin

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

c. Penyakit

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

d. Beban Kerja

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

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

- a. Intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental.
- b. Lingkungan kerja (iklim, penerangan, kebisingan, getaran dll).
- c. Problem fisik (tanggung jawab, kekhawatiran konflik).
- d. Kenyerian dan kondisi kesehatan
- e. Nutrisi

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

### 2.1.3 Aspek-Aspek Kelelahan Kerja

Aspek kelelahan kerja menurut Maslach et. al. (1993) tiga aspek pada kelelahan kerja yaitu,

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional ialah sesuatu yang membuat individu merasa bahwa dirinya kehilangan energi untuk melakukan aktivitas, individu mudah merasa bahwa dirinya lelah dan mengalami kesulitan tidur pada waktu malam. Kelelahan emosional ini disebabkan karena banyak tuntutan psikologis dan emosional dalam menyelesaikan pekerjaan serta mengalami konflik pada interpersonal. Hal tersebut membuat individu menjadi frustrasi, putus asa, tertekan, dan mudah tersinggung.

b. Depersonalisasi,

Depersonalisasi merupakan hal yang dapat menyebabkan individu kehilangan antusiasme dan kurang termotivasi. Dimana, pada hal tersebut muncul sikap dan perasaan yang negatif kepada orang lain atau individu cenderung tidak peduli kepada lingkungannya.

c. Rendahnya Tingkat Prestasi

Hal ini individu mengalami menurunnya suatu rasa kompetensi untuk mencapai keberhasilan di tempat kerja, sehingga dapat menurunkan dukungan sosial dan pekerjaan yang profesional.

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (dalam Siregar, 2021) 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.

Kelelahan Kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek Kelelahan Kerja (Tarwaka, 2004) meliputi:

a. Pelemahan kegiatan

b. Pelemahan motivasi

c. Kelelahan fisik

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Vries, Michielsen dan Heck (dalam Auliya, 2019) terdiri dari dua aspek, yaitu:

a. Kelelahan fisik

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

b. Kelelahan mental

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

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kelelahan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu kelelahan emosional, sikap depersonalisasi dan perasaan tidak mampu.

#### 2.1.4 Ciri-Ciri Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009), ciri-ciri kelelahan kerja diantaranya adalah :

a. Pelemahan Kegiatan

Ditandai dengan perasaan berat dikepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung, kaku, berdiri tidak stabil dan perasaan ingin berbaring.

b. Pelemahan Motivasi

Ditandai dengan susah berpikir, lelah untuk bicara, gugup, tidak terkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, dan tidak tekun dalam pekerjaan.

c. Kelelahan Fisik

Ditandai dengan sakit di kepala, kaku di bahu, nyeri di punggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, spasme di kelopak mata, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat.

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

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

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kelelahan kerja adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan kelemahan fisik.

### 2.1.5 Dampak Kelelahan Kerja

Dampak kelelahan kerja menurut Rosdiana (dalam jurnal kesehatan global) meliputi:

- a. Menurunnya perhatian,
- b. Lamban dalam bergerak,
- c. Gangguan presepsi,
- d. Pikiran melemah,
- e. Motivasi menurun,

- f. Kinerja menurun,
- g. Ketelitian menurun dan kesalahan meningkat.

Menurut Schultz (dalam Etikariena, 2014), menyatakan bahwa dampak kelelahan kerja mempengaruhi aspek-aspek fisiologi dan psikologis pada seseorang seperti perasaan tegang, tubuh merasa tidak kuat untuk bekerja sehingga menyebabkan sulit untuk berkonsentrasi, pusing, mata berkunang-kunang, turunnya kinerja dan emosi yang tidak stabil.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari kelelahan kerja adalah menurunnya perhatian, lamban dalam bergerak, gangguan persepsi, pikiran melemah, motivasi menurun, kinerja menurun, ketelitian menurun dan kesalahan meningkat, serta perasaan tegang dan sulit berkonsentrassi.

## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Gawron (2008) beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas yang perlu untuk diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa sering karyawan menggunakan fisiknya untuk bekerja. Di sisi lain, beban mental dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang diperlukan untuk mengingat, konsentrasi, memecahkan permasalahan dan pengambilan keputusan.

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit

organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Tarwaka (dalam delima, 2018) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

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

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

### **2.2.2 Faktor-Faktor Beban Kerja**

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

a. Faktor Eksternal

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

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

b. Faktor Internal

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

- 1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi).
- 2) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll.).

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

a. Faktor Eksternal

- 1) Tugas (Task).

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat

mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2) Organisasi kerja.

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

3) Lingkungan kerja.

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

b. Faktor internal

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

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

### 2.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008), untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a. Aspek beban mental

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

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek waktu

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

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

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

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

a. Aspek beban mental

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

b. Aspek beban fisik

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

c. Aspek waktu

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

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

### 2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

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

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

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

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

Penelitian lain yang mendukung adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap kelelahan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Ratumas Hartha

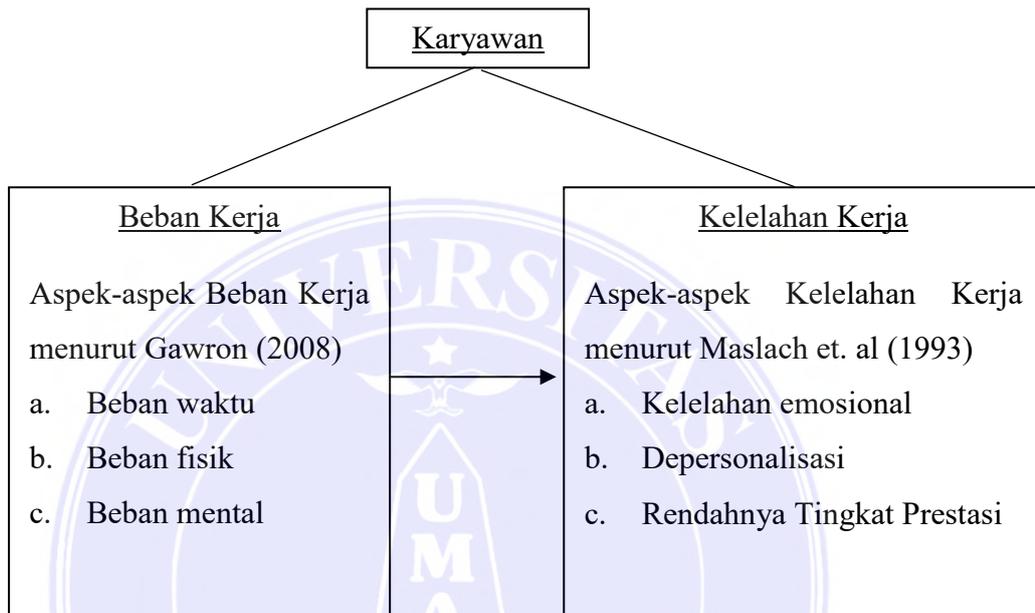
Delima (2018) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo) menunjukkan bahwa kelelahan kerja karyawan suatu perusahaan karyawan suatu perusahaan dapat meningkat apabila beban kerja yang diberikan perusahaan tinggi.

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

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

## 2.4 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Pada tanggal 30 Agustus, peneliti datang ke kantor PT. JNE bertemu dengan HC Talent Development Sub Unit Head guna meminta izin untuk melakukan penelitian di PT. JNE secara informal. Setelah mendapatkan izin, pada tanggal 14 September 2022 peneliti melakukan observasi di PT. JNE dengan melakukan wawancara secara informal kepada beberapa karyawan untuk menemukan fenomena yang terjadi di PT. JNE Cabang Utama Medan. Setelah mendapatkan informasi dari beberapa karyawan, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian di PT. JNE tersebut. Selanjutnya peneliti melengkapi dan mengajukan surat izin penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 2 Februari 2023 dan surat selesai pada tanggal 7 Februari 2023 dengan nomor surat 0196/FPSI/01.10/II/2023. Selanjutnya peneliti melakukan penelitian di PT. JNE Cabang Utama dimulai dari *try out* alat ukur pada tanggal 6 Maret 2023 sampai 10 Maret 2023. Setelah *try out* selesai, peneliti melakukan olah data untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur. Setelah melakukan pengolahan data dan skala valid dan reliabel, peneliti melanjutkan penelitian sebenarnya pada tanggal 11 April 2023 dan selesai pada tanggal 18 April 2023. Setelah selesai pengambilan data penelitiannya, peneliti meminta HC Talent Development Sub Unit Head untuk mengeluarkan surat selesai penelitian pada tanggal 15 Mei 2023 dan surat selesai pada tanggal 22 Juni 2023 dengan nomor surat 03/HC/JNE-MES/VI/2023.

### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini bergerak dibidang jasa terutama dalam pengantaran barang maupun dokumen. Tak hanya mencakup paket kecil dan dokumen, tetapi merambah pada penanganan transportasi, logistik serta distribusi. Lebih dari 150 lokasi JNE termasuk dikota Medan telah terhubung dengan sistem komunikasi *on-line*, dikawal oleh sistem dan akses situs informasi yang efektif serta efisien bagi konsumen dalam upaya mengetahui status terkini pengiriman paket atau dokumen. JNE mengedepankan sumber daya manusia sekaligus teknologi sebagai bagian dari pengembangan. Dari mesin X-Ray, GPS, hingga alat komunikasi satelit. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir, atau lebih dikenal dengan JNE EXPRESS ini merupakan sebuah perusahaan logistik dan ekspedisi barang asli Indonesia. PT. JNE berkantor pusat di Jalan Tomang Raya No. 11, Jakarta Barat. Perseroan ini memiliki jaringan dan jangkauan area distribusi, yang mencakup lebih dari 83.000 kota, termasuk kabupaten, desa, dan pulau terluar. Tak hanya itu, perusahaan ini memiliki gerai penjualan berjumlah lebih dari 8.000 titik, dan mempekerjakan lebih dari 50.000 karyawan di seluruh Indonesia.

## 3.2 Alat dan Bahan Penelitian

### 3.2.1 Alat Penelitian

Alat yang dimaksud adalah alat ukur yang nantinya digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kelelahan Kerja dan skala Beban Kerja. Alat ukur dipersiapkan sebanyak jumlah sampel penelitian yaitu 93 orang.

### 3.2.2 Bahan Penelitian

#### a. Skala Kelelahan kerja

Skala Kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan ciri-ciri kelelahan kerja oleh Suma'mur (2009) meliputi pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

Penilaian skala ini berdasarkan format skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 14 aitem. Distribusi aitem skala Kelelahan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

**Tabel 3.1. Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Coba**

Kelelahan Kerja	Indikator	Aitem	
		<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>
Kelelahan Emosional	Merasa kehabisan tenaga	1	11
	lelah secara fisik	13	5
	Ketakutan dalam bekerja	8	3
Sikap Depersonalisasi	Tidak berperasan	6	10
	Sinis terhadap customer	12	4
Perasaan Tidak Mampu	Harapan tidak sesuai ekspetasi	2, 9	7, 14
Total		14	

#### b. Skala Beban Kerja

Skala Beban Kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Tarwaka (2004) yang terdiri dari beban waktu, beban usaha dan beban tekanan psikologis.

Skala disusun berdasarkan skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* sebanyak 12 aitem. Distribusi aitem skala beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 3.2. Distribusi Aitem Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba**

Beban Kerja	Indikator	Aitem	
		<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>
Beban Waktu	Jumlah Waktu	5, 7	1, 9
Beban fisik	Banyaknya tenaga yang digunakan	11	3
Beban mental	Konsentrasi	4	6
	keahlian	8	2
	keputusan	10	12
Total		12	

### 3.3 Tipe Penelitian

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

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

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

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

- a. Variabel Terikat Y : Kelelahan Kerja
- b. Variabel Bebas X : Beban Kerja

### **3.5 Defenisi Operasional Variabel penelitian**

#### **3.5.1 Kelelahan Kerja**

Kelelahan Kerja adalah perasaan lelah dan penurunan kesiagaan yang dimulai dari rasa letih yang kemudian mengarah pada kelelahan mental ataupun fisik dan dapat menghalangi seseorang untuk dapat melaksanakan fungsinya. Kelelahan kerja diukur dengan menggunakan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya tingkat prestasi.

#### **3.5.2 Beban Kerja**

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

### **3.6 Subjek Penelitian**

#### **3.6.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penelitian dianggap sangat penting. Populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan dibidang pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan yang berjumlah 93 orang.

### **3.6.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang pengantaran PT. JNE Express Cabang Utama Medan yang berjumlah 93 orang.

### **3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel**

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

## **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

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

### 3.7.1 Skala Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja diukur dengan menggunakan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek kelelahan kerja oleh Maslach et. al (1993) meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya tingkat prestasi. Skala kelelahan kerja ini disusun berdasarkan format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian kelelahan kerja untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item unfavourable nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai(TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

### 3.7.2 Skala Beban Kerja

Skala beban kerja diukur dengan skala yang telah dipersiapkan oleh penulis berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Gawron (2008) meliputi aspek beban waktu, aspek beban fisik, dan aspek beban mental. Skala beban kerja ini disusun berdasarkan format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian beban kerja untuk item favorable berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai(TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

### 3.8 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

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

#### 3.8.1 Validitas Alat Ukur

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

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

#### 3.8.2 Reliabilitas Alat Ukur

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

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

### 3.9 Teknik Analisis Data

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

Rumus:  $Y = a + Bx$ .

Keterangan:

Y : Kelelahan Kerja  
x : Beban Kerja  
a : Konstanta Regresi  
b : Koefisien variabel bebas

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

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

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh), (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kelelahan kerja digunakan analisis regresi sederhana. Pada penelitian ini uji hipotesis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi *SPSS Versi 24.0 For Windows*.

#### 3.10.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (dalam Winata, 2022) Uji t (parsial) adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  (5%) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan kriteria:

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Ghozali (dalam Winata, 2022) uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi adalah suatu besaran (ukuran) yang menyatakan tingkat kekuatan pengaruh dalam bentuk persen (%). Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel independen, atau dapat dikatakan seberapa besar variabel X dapat memberikan kontribusi terhadap variabel Y.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

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

- a. Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan  $Y = 13,678 + 0,917 X + e$  dengan konstanta (a) = 13,678 dan koefisien regresi sederhana (B) = 0,917.

Dari uji parsial variabel Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja memiliki nilai t-hitung > t-tabel sebesar  $7,887 > 1,999$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang Utama Medan dibidang pengantaran barang dengan asumsi semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkat pula kelelahan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan hasil signifikan regresi  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada karyawan JNE Express Cabang Utama Medan dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,505 dengan sumbangsih sebesar 50,5%.

- b. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa Kelelahan Kerja pada karyawan PT. JNE Express Cabang Utama Medan memiliki mean hipotetik sebesar 32,5, mean empirik sebesar 42,63 dan standar deviasi sebesar 4,814. Sedangkan untuk beban kerja memiliki mean hipotetik sebesar 30, mean empirik sebesar 35,95 dan standar deviasi

sebesar 3,731. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan Kelelahan Kerja tergolong tinggi.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

## 5.2 Saran

### a. Saran Kepada Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan untuk meningkatkan pola hidup sehat seperti makan makanan yang bergizi, menjaga stamina tubuh dengan beristirahat yang cukup dan menggunakan waktu istirahat dengan maksimal, tidak mengonsumsi alkohol dan kafein, mengonsumsi air putih atau air yang mengandung ion agar ion tubuh tetap terjaga, melakukan medical *check-up* minimal dua minggu sekali dan mengurangi rokok yang berlebihan agar stamina tetap terjaga.

### b. Saran Kepada Perusahaan

Bagi pihak perusahaan agar memberikan fasilitas kesehatan seperti *medical check up* kepada karyawan minimal satu bulan sekali, mengatur waktu kerja karyawan dengan cara memberikan shift pada setiap karyawan (shift pagi dan siang/6 jam) agar karyawan dapat bekerja secara fleksibel, menambah karyawan tetap atau *freelance* dibidang pengantaran barang agar meminimalisir terjadinya kelelahan kerja dari beban kerja.

### c. Saran Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih lanjut dengan cara memasukan variabel yang lainnya, seperti

usia, budaya, pola hidup dan masa kerja serta menggunakan metode atau pendekatan lain agar penelitian tentang kelelahan kerja ini lebih lengkap dan kompleks.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abiseno, P. dan Salami, I.R.S. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Faktor Kelelahan Kerja Pada Pekerja Full-Machinery Manufaktur Ban di Cikarang. *Jurnal Teknik Lingkungan*. 23:73-82.
- Arlina. 2016. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tentara TK.IV 010702 Binjai KESDAM I BB Tahun 2016. Tesis Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Auliya, F. 2019. Hubungan Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. Skripsi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- 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*. 18:230-239.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1:15-23.
- Etikariena, A. 2014. Perbedaan Kelelahan Kerja Berdasarkan Makna Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Psikogenesis*. 2:169-179.
- Fitrah, A. 2019. Hubungan Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. Skripsi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Gawron, V.J. 2008. Human Performance, workload and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition-USA : CRC Press Taylor & Francis Group. New York.
- Hadiman, S. 2021. Pengaruh Tekanan Panas Terhadap Kelelahan Pada Tenaga Kerja Pengecoran Logam Di Koperasi Batur Jaya, 2:1-25.

Hockey, R. 2013. *The Psychology of Fatigue*. Cambridge University Press. United States of America.

Kapantow. 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Operator Boiler dan Turbin di PJBS Pembangkit Listrik Tenaga Uap Amurang. 9:143-149.

Kausar, M. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Buruh di PT. Socfindo Seunangan. Skripsi Universitas Medan Area, Medan.

Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. 1993. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (BOOK)*. Taylor & Francis, London.

Nurmianto, E. 2004. *Ergonomi, Kosnsep Dasae dan Aplikasinya*. Prima Printing. Surabaya.

Pandean, P.N., Kairupan, R. dan Rompas, S. 2018. Hubungan Iklim Organisasi dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Ejournal Keperawatan (E-Kp)*. 6:1-6.

Rambulangi, C.J. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat Ii Samarinda. *Psikoborneo*. 4:292-300.

Rizal, M. dan Elwindra. 2019. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pengendara Ojek Online di Jakarta Timur Tahun 2018. *Jurnal Persada Husada Indonesia*. 6:1-8.

Rosdiana. 2019. Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer di PT. Telekomunikasi Witel Medan. *Jurnal Kesehatan Global*. 2:131-141.

Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 edition)*. Pearson education, New Jersey.

- Sidiq, M. 2019. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. PC Batu Bara. *Psikoborneo*.7:365-378.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*. 5:83-98.
- Suma'mur, P.K. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. CV. Sagung Seto, Jakarta.
- Suma'mur, P.K. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. (HIPERKES) Edisi 2*. CV Sagung Seto, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tarwaka. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Edisi . Cet 1. Uniba Press, Surakarta.
- Umar, H. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wulanyani, N.M.S, dkk. 2017. *Buku Ajar Ergonomi, Kerekayasaan Dalam Psikologi*. Universitas Udayana. Denpasar.



**LAMPIRAN I**  
**SKALA PENELITIAN**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat.

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

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

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

#### PETUNJUK PENGISIAN

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

ini dilengkapi empat pilihan jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban mengenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

Contoh:

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tuntutan tugas membuat saya mengantuk dalam bekerja		√		

#### INDETITAS DIRI

Nama/ Inisial :  
 Usia :  
 Status :  
 Pernah menderita penyakit ringan/ berat, sebutkan :

#### Skala Variabel Y

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tetap bersemangat pada saat bekerja				
2.	Saya tetap optimis bahwa pekerjaan saya dapat mengubah hidup saya				
3.	Saya ragu dan cemas dalam menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya menyalahkan pelanggan jika ia komplain terhadap kinerja saya				
5.	Saya menyempatkan waktu untuk beristirahat disaat jam kerja				
6.	Saya memprioritaskan kepuasan pelanggan dalam bekerja				
7.	Pekerjaan saya saat ini tidak dapat mengembangkan kemampuan saya				
8.	Saya berani dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan				
9.	Saya optimis bahwa pekerjaan saya dapat mengembangkan kemampuan saya				
10.	Saya tidak peduli dengan kepuasan pelanggan terhadap kinerja saya				
11.	Energi saya cepat terkuras pada saat bekerja				
12.	Saya menerima masukan customer jika saya melakukan kesalahan				
13.	Saya tetap bekerja di jam istirahat saat banyak barang yang harus diantar				
14.	Saya pasrah dengan keadaan bahwa pekerjaan saya tidak dapat mengubah kehidupan saya				

Skala Variabel X

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa waktu kerja yang diberikan terlalu panjang				
2.	Saya bingung jika terdapat masalah pada pekerjaan saya				
3.	Banyaknya aktifitas pekerjaan membuat saya lelah				
4.	saya tetap fokus dalam bekerja meski banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
5.	Saya tetap menjalankan tugas tambahan yang diberikan perusahaan sampai selesai				
6.	Banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan membuat saya tidak dapat fokus				
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan deadline yang diberi atasan				
8.	Saya mengerti apa yang harus dilakukan jika terjadi masalah pada pekerjaan saya				
9.	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan				
10.	Saya berinisiatif cepat jika menemukan masalah yang tak terduga				
11.	Banyaknya aktifitas pekerjaan tidak membuat saya lelah				
12.	Saya bingung jika mendapat masalah yang tak terduga				



**LAMPIRAN II**  
**DATA PENELITIAN**

### Uji Coba Kelelahan Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jumlah
1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	35
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	24
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	39
4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
6	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	34
7	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	26
8	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	41
9	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	35
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
11	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	32
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	25
13	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	38
14	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
16	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	36
17	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	27
18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	41
19	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	35
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
21	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	35
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
23	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	42
24	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	37
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
26	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	35
27	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27
28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	41
29	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28

## Uji Coba Beban Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	30
2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	23
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	34
4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
6	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	31
7	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	24
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	36
9	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	29
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
11	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	28
12	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	20
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	33
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	34
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
16	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	30
17	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22
18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	34
19	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	33
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
21	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	31
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23
23	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	35
24	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
26	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	30
27	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	22
28	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	35
29	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	29
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24

### Hasil Data Penelitian Kelelahan Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jumlah
1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	31
3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	43
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	42
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	30
6	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	36
7	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	33
8	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	41
9	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	36
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
11	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	35
12	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	38
13	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
16	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	35
17	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	33
18	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	40
19	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	41
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
21	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	35
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	41
24	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	41
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
26	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35
27	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	33
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	41
29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	37
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
31	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	38
32	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	34
33	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	38

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jumlah
34	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
36	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	36
37	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	33
38	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42
39	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	38
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	38
42	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	41
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
46	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	36
47	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	31
48	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	43
49	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	42
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	30
51	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	36
52	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	33
53	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	41
54	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	36
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
56	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	35
57	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	38
58	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
61	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	35
62	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	33
63	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	40

### Hasil Data Penelitian Kelelahan Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	31
3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	28
4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	32
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
7	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	30
8	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	35
9	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	38
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
12	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	33
13	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	35
14	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	34
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26
17	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	31
18	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	40
19	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	31
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
22	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	30
23	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	40
24	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	33
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
26	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	26
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	29
28	4	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	31
29	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	40
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
32	2	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	31
33	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	3	35

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
34	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	40
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
36	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
37	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	31
38	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	4	4	35
39	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	35
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
42	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	31
43	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	28
44	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	32
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
47	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	30
48	2	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	35
49	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	38
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
52	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	33
53	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	35
54	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	34
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	26
57	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	31
58	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	40
59	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	31
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
62	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	30
63	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	40



**LAMPIRAN III**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: *Try Out Kelelahan Kerja*

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	14

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.43	.626	30
VAR00002	2.37	.669	30
VAR00003	2.37	.669	30
VAR00004	2.40	.563	30
VAR00005	2.33	.547	30
VAR00006	2.50	.572	30
VAR00007	2.37	.669	30
VAR00008	2.30	.596	30
VAR00009	2.27	.640	30
VAR00010	2.43	.626	30
VAR00011	2.43	.626	30
VAR00012	2.37	.556	30
VAR00013	2.30	.651	30
VAR00014	2.37	.615	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	30.80	29.269	.536	.900
VAR00002	30.87	28.878	.551	.900
VAR00003	30.87	28.464	.613	.897
VAR00004	30.83	29.247	.611	.897
VAR00005	30.90	29.403	.605	.898
VAR00006	30.73	29.099	.625	.897
VAR00007	30.87	28.533	.603	.898
VAR00008	30.93	29.099	.596	.898
VAR00009	30.97	29.482	.489	.902
VAR00010	30.80	29.062	.568	.899
VAR00011	30.80	28.786	.612	.897
VAR00012	30.87	29.499	.576	.899
VAR00013	30.93	27.857	.728	.892
VAR00014	30.87	28.120	.735	.892

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.23	33.289	5.770	14

## Reliability

### Scale: *Try Out* Beban Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.27	.640	30
VAR00002	2.43	.626	30
VAR00003	2.43	.626	30
VAR00004	2.37	.556	30
VAR00005	2.30	.651	30
VAR00006	2.37	.615	30
VAR00007	2.37	.615	30
VAR00008	2.47	.629	30
VAR00009	2.37	.615	30
VAR00010	2.33	.606	30
VAR00011	2.33	.661	30
VAR00012	2.43	.504	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.20	20.510	.409	.880
VAR00002	26.03	19.895	.538	.872
VAR00003	26.03	19.689	.578	.870
VAR00004	26.10	20.231	.550	.871
VAR00005	26.17	18.764	.727	.860
VAR00006	26.10	18.990	.732	.860
VAR00007	26.10	19.472	.634	.866
VAR00008	26.00	20.138	.489	.875
VAR00009	26.10	20.231	.485	.875
VAR00010	26.13	19.844	.570	.870
VAR00011	26.13	19.637	.549	.872
VAR00012	26.03	20.033	.666	.866

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.47	23.292	4.826	12

## Reliability

### Scale: Kelelahan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	14

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.35	.626	63
VAR00002	2.38	.633	63
VAR00003	2.30	.613	63
VAR00004	2.24	.588	63
VAR00005	2.35	.652	63
VAR00006	2.35	.626	63
VAR00007	2.38	.580	63
VAR00008	2.30	.663	63
VAR00009	2.38	.607	63
VAR00010	2.30	.586	63
VAR00011	2.17	.661	63
VAR00012	2.44	.562	63
VAR00013	2.30	.613	63
VAR00014	2.38	.607	63

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>30.29</b>	<b>21.175</b>	<b>.278</b>	<b>.831</b>
VAR00002	30.25	20.386	.417	.822
VAR00003	30.33	20.581	.398	.823
VAR00004	30.40	21.179	.304	.829
VAR00005	30.29	19.756	.516	.815
VAR00006	30.29	20.756	.355	.826
VAR00007	30.25	20.999	.345	.826
VAR00008	30.33	19.323	.585	.810
VAR00009	30.25	18.999	.719	.801
VAR00010	30.33	19.645	.613	.809
VAR00011	30.46	19.543	.546	.813
VAR00012	30.19	20.931	.375	.825
VAR00013	30.33	20.581	.398	.823
VAR00014	30.25	19.515	.613	.809

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.63	23.171	4.814	14

## Reliability Scale: Beban Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	63	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	12

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.89	.542	63
VAR00002	1.98	.492	63
VAR00003	1.92	.517	63
VAR00004	1.90	.530	63
VAR00005	1.90	.615	63
VAR00006	1.84	.515	63
VAR00007	1.94	.535	63
VAR00008	1.83	.525	63
VAR00009	1.90	.560	63
VAR00010	1.89	.571	63
VAR00011	1.97	.474	63
VAR00012	1.98	.609	63

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.06	12.480	.399	.815
VAR00002	20.97	12.934	.410	.821
VAR00003	21.03	11.225	.699	.781
VAR00004	21.05	11.724	.527	.796
VAR00005	21.05	11.949	.374	.810
VAR00006	21.11	12.294	.377	.808
VAR00007	21.02	11.758	.510	.797
VAR00008	21.13	12.306	.363	.810
VAR00009	21.05	11.046	.687	.780
VAR00010	21.06	11.738	.474	.800
VAR00011	20.98	11.855	.563	.794
VAR00012	20.97	11.386	.526	.795

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.95	13.917	3.731	12



**LAMPIRAN IV**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

## Uji Normalitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kelelahan Kerja	Beban Kerja
N		63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	42.63	35.95
	Std. Deviation	4.814	3.731
Most Extreme Differences	Absolute	.197	.183
	Positive	.197	.183
	Negative	-.117	-.150
Test Statistic		.197	.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 <sup>c</sup>	.094 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



## Uji Linearitas

### Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kelelahan Kerja * Beban Kerja	63	100.0%	0	0.0%	63	100.0%

### Report

#### Kelelahan Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
16	38.00	5	1.225
17	33.00	2	.000
19	34.67	3	2.082
20	36.89	9	3.060
21	35.00	1	.
22	36.60	5	3.847
23	34.50	4	1.732
24	31.38	21	4.056
27	27.50	4	.577
28	27.00	5	3.391
29	27.00	1	.
30	25.00	2	2.828
31	27.00	1	.
Total	32.63	63	4.814

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kelelahan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	894.895	12	74.575	6.883	.000
	Linearity	725.302	1	725.302	66.946	.000
	Deviation from Linearity	169.594	11	15.418	61.423	.192
	Within Groups	541.708	50	10.834		
Total		1436.603	62			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kelelahan Kerja * Beban Kerja	.711	.505	.789	.623



## Uji Regresi

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.497	3.415

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.302	1	725.302	62.201	.000 <sup>b</sup>
	Residual	711.302	61	11.661		
	Total	1436.603	62			

- a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.678	2.703		19.861	.000
	Beban Kerja	.917	.116	1.711	7.887	.000

- a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.26	39.01	32.63	3.420	63
Residual	-5.092	8.492	.000	3.387	63
Std. Predicted Value	-2.157	1.864	.000	1.000	63
Std. Residual	-1.491	2.487	.000	.992	63

- a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja



**LAMPIRAN VII**

**SURAT IZIN PENELITIAN DAN PENGAMBILAN DATA**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 0196/FPSI/01.10/II/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

07 Februari 2023

Yth. Bapak/Ibu HRD JNE Medan  
PT. JNE Express Cabang Utama Medan  
di  
Tempat

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

Nama : Aldi Ramadhani  
NPM : 188600492  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. JNE Express Cabang Utama Medan, Jl. SM Raja Km. 10.5 Komplek Pergudangan ATC Block F10 Lantai 2 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. JNE Express Cabang Utama Medan*".

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

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

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

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



Latifa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



Dipindai dengan CamScanner



Medan, 22 Juni 2023

Nomor : 03/HC/JNE-MES/VI/2023  
Hal : Konfirmasi Selesai Penelitian

Kepada Yth :

**Bpk/Ibu,**  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
**di –**

**Tempat**

Dengan Hormat,

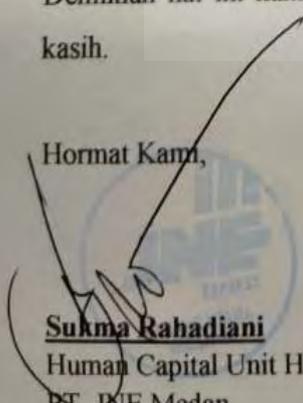
Sehubungan dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 0196/FPSI/01.10/II/2023 perihal Surat Penelitian mahasiswa a.n :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Aldi Ramadhani	188600492	Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama di atas benar **telah selesai** melakukan **Penelitian** di **PT. JNE Medan**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
**Sukma Rahadiani**  
Human Capital Unit Head  
PT. JNE Medan