ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA KARYAWAN YANG BEKERJA PADA BAGIAN GUDANG DI PT SURIATAMA MAHKOTA KENCANA RANTAU PRAPAT

SKRIPSI

OLEH

Efran Jansen Nababan

198600120

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2025

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA KARYAWAN YANG BEKERJA PADA BAGIAN GUDANG DI PT SURIATAMA MAHKOTA KENCANA RANTAU PRAPAT

SKRIPSI

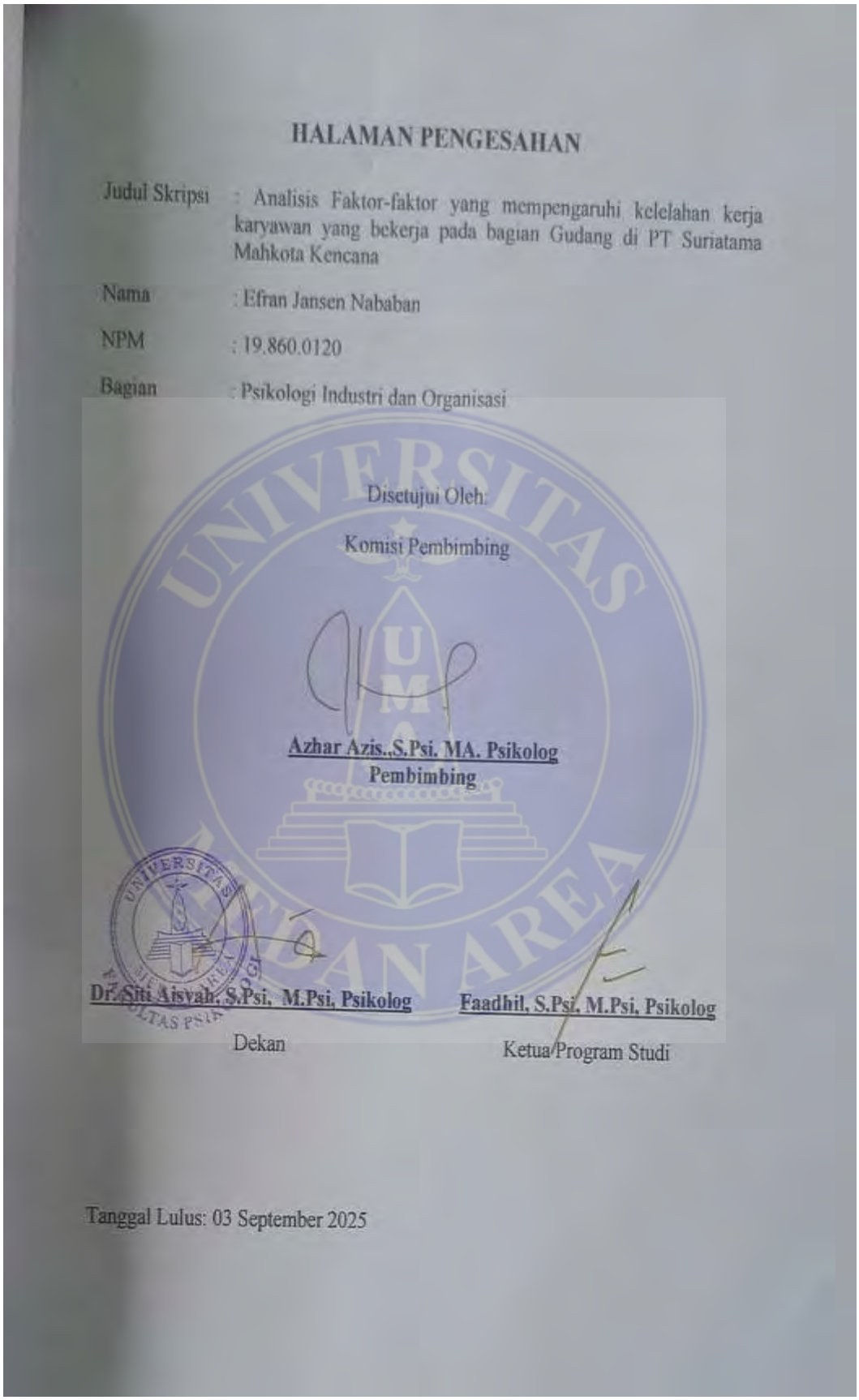
Diajukan sebagai salah satu bentuk untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

EFRAN JANSEN NABABAN
198600120

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26



HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi	: Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan yang bekerja pada bagian Gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana
Nama	: Efran Jansen Nababan
NPM	: 19.860.0120
Bagian	: Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Azhar Azis.,S.Psi. MA. Psikolog
Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 03 September 2025

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Juli 2025

Efran Jansen Nababan

198600120

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

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	: Efran Jansen Nababan
NPM	: 19.860.0120
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 Analasis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Bagian Gudang Di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Parapat**,** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis sayaselama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan
Pada tanggal : 29 Juli 2025

Yang Menyatakan

Efran Jansen Nababan
NPM: 198600120

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Karyawan yang Bekerja Pada Bagian Gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantauprapat

Oleh:

Efran Jansen Nababan

Npm: 198600120

Kelelahan Kerja merupakan kondisi karyawan yang berubah setelah melakukan pekerjaan. Seperti stamina berkurang, emosi tidak stabil dan kinerja yang buruk. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi *kelelahan kerja* karyawan yang bekerja pada bagian Gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif menggunakan aplikasi IBM SPSS. Sampel pada penelitian ini adalah 32 karyawan yang bekerja pada bagian Gudang dengan Teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa Skala *Kelelahan kerja* yang di susun berdasarkan Faktor-Faktor *Kelelahan Kerja* Menurut Suma`mur (2009). Hasil dari Penelitian ini diketahui bahwa Faktor Internal lebih tinggi mempengaruhi *Kelelahan Kerja* dengan Mean Deskriptif Statistik 48,09, dan Faktor Eksternal memiliki Mean Deskriptif Stastik 45,94. Dengan indikator Internal yaitu Jenis kelamin menjadi tertinggi dengan *Extraction 0,856,* disusul Status Kesehatan, dan usia. Eksternal dengan Indikator lingkungan fisik *Extraction 0.752,* Disusul dengan masa kerja. Hasil penelitian menyatakan faktor Internal dan Eksternal sama-sama mempengaruhi *kelelahan kerja* karyawan di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat.

Kata Kunci: *Kelelahan Kerja*, Karyawan Gudang, Analisis Faktor.

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

ABSTRACT

Analysis of Factors Affecting Work Fatigue of Employees Working in the Warehouse at PT Suriatama Mahkota Kencana Rantauprapat

By:

Efran Jansen Nababan

Npm: 198600120

Work Fatigue is the condition of employees who change after doing work. Such as reduced stamina, unstable emotions and poor performance. This study was conducted to find out the factors that affect the *work fatigue* of employees working in the warehouse section at PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat. The method in this study uses a quantitative method with a Descriptive approach using the IBM SPSS application. The sample in this study is 32 employees who work in the Warehouse section with a sampling technique, namely *Total Sampling*. This study uses a measurement tool in the form of a Work *Fatigue* Scale which is compiled based on *Factors of Work Fatigue* According to Suma'mur (2009). The results of this study are known that Internal Factors have a higher effect *on Work Fatigue* with a Statistical Descriptive Mean of 48.09, and External Factors have a Statistic Descriptive Mean of 45.94. With the Internal indicator, namely Gender being the highest with *Extraction 0.856,* followed by Health Status, and age. External with Extraction physical environment indicator *0.752,* Followed by working period. The results of the study stated that Internal and External factors both affect *employee work fatigue* at PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat.

Keywords: *Work Fatigue*, Employees Warehouse, Analysis Factors.

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir dari keluarga bapak Berton Parpunguan Nababan dan Ibu Tianur Br. Hutabarat, tepatnya di Kota Rantau Prapat pada tanggal 27 April 2001. Peneliti merupakan Tunggal atau satu-satunya. Lulus dari SMA NEGRI 2 Rantau Utara pada tahun 2019, peneliti memutuskan untuk mempelajari Ilmu Kejiwaan manusia dengan mendaftar di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat kuasa dan rahmat dari Tuhan yang maha Esa, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha. Puji Tuhan penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia Industri Dan Organisasi.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya ucapkan kepada Tuhan yang maha Esa atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya, dengan ini dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Kelelahan Kerja* Karyawan Gudang di PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat**"

Saya mengucapkan berterima kasih kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A Sebagai Dosen pembiming skripsi, saya juga tidak lupa mengucapkan Berterima kasih kepada mantan Dosen pembimbing skripsi saya Bapak Drs. Maryono., M.Psi. Psikolog dan Alm Ibu Nafessa, M,Psi. Psikolog, yang telah memberikan arahan dalam mengerjakan Skripsi.

Peneliti mengucapkan Berterima kasih sebesar-besarnya kepada Ayah dan Ibu saya, telah memberikan dukungan penuh untuk mengakhiri tugas akhir perkuliahaan saya. Saya tidak luput untuk berterima kasih kepada bang Tommy Aritonang telah mempertemukan dan membantu saya untuk mendapatkan Izin melakukan Penelitian terhadapat atasannya serta membantu saya untuk mendapatkan data dalam penelitian, Sehingga skripsi ini memenuhi syarat untuk diselesaikan.

Peneliti mengucapkan Berterima kasih kepada semua orang yang terlibat dalam membantu Skripsi ini. Peneliti berterima kasih kepada para staff dan seluruh karyawan Gudang telah membantu dan menerima menjadi sampel penelitian pada Skripsi ini. Dan kepada Staff Administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan saya mengucapkan berterima kasih untuk membantu pemberkasan dalam penyelesaian Tugas akhir ini. Peneliti juga berterima kasih kepada Dosen penguji, pembanding dan Sekretaris yang hadir didalam seminar penyelesaian Skripsi ini.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Peneliti berharap mendapatkan kritik dan saran terhadap skripsi ini, karena merasa bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat positif kiranya dapat membangun penyempurnaan tugas Skripsi ini, agar dapat berguna dan bermanfaat dalam Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi ataupun kepada Masyarakat.

Peneliti

Efran Jansen Nababan

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

DAFTAR ISI

ABSTRAK iv
ABSTRACT v
RIWAYAT HIDUP vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
Manfaat Teoritis 6
Manfaat Praktis 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Kelelahan Kerja 8
2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja 8
2.2 Jenis Kelelahan Kerja 9
2.2.1 Kelelahan otot 9
2.2.2 Kelelahan umum 9
2.3 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja 10
2.3.1 Faktor dari dalam individu 10
2.3.2 Faktor dari Luar 13
2.4 Indikator Kelelahan Kerja 14
2.4.1 Keadaan Monoton 14
2.4.2 Beban Kerja baik fisik dan mental. 15
2.4.3 Lamanya pekerjaan 15
2.4.4 Keadaan Lingkungan: Cuaca Kerja, Penerangan dan kebisingan... 16
2.4.5 Keadaan Kejiwaan: Tanggung jawab, Kekhawatiran atau konflik. 16
2.5 Ciri-Ciri Kelelahan Kerja 16
2.5.1 Pelemahan Kegiatan 16
2.5.2 Pelemahan Motivasi. 17
2.5.3 Kelelahan fisik 17
2.6 Karyawan Gudang 17
2.6.1 Pengeritan Karyawan Gudang 17

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

2.7 KERANGKA KONSEPTUAL 19
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian 20
3.2 Metode Penelitian 20
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian 21
3.4 Populasi, Dan Sampel 21
3.4.1 Populasi 21
3.4.2 Sampel 21
3.5 Metode Pengumpulan Data 22
3.6 Vadilitas dan Rehabilitas 22
3.6.1 Vadilitas 23
3.6.2 Rehabilitasi 23
3.7 Metode Analisis Data 24
3.8 Prosedur Penelitian dan persiapan alat penelitian. 25
TABEL SKALA FAKTOR INTERNAL 25
TABEL SKALA FAKTOR EKSTERNAL 26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 28
4.1 Hasil Analisis Data 28
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 28
4.2.1 Tabel Distribusi skala Faktor Internal yang mempengaruhi kelelahan kerja setelah uji Validasi 28
4.2.2 Tabel skala Faktor Internal yang mempengaruhi kelelahan kerja setelah uji Validasi 29
4.2.3 Tabel Uji Reliabilitas data penelitian. 30
4.3 Uji Normalitas 30
4.3.1 Tabel Hasil perhitungan uji Normalitas 30
4.4 Hasil Analisis Faktor 31
4.4.1 Uji Kelayakan Faktor (KMO and Bartlett`s test) 31
4.4.2 Tabel KMO and Bartlett`s test 31
4.4.3 Hasil analisis Statistik Deskriptive 32
4.4.4 Tabel Stastik Deskriptif 32
4.4.5 Hasil Communalities 33
4.4.6 Tabel Communalities 33
4.5 Analisis faktor Internal yang mempengaruhi kelelahan kerja 33
4.5.1 Tabel Communalities Internal 34
4.6 Analisis faktor Eksternal yang mempengaruhi kelelahan kerja. 34

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

4.6.1 Tabel Communalities Eksternal 35
4.7 Pembahasan. 36
BAB V KESIMPULAN 39
5.1 KESIMPULAN 39
5.2 SARAN 39
5.2.1 SARAN PADA KARYAWAN 39
5.2.2 SARAN PADA INSTANSI 39
5.2.3 SARAN PADA PENELITI SELANJUTNYA 40
DAFTAR PUSTAKA 41
LAMPIRAN 1 SKALA KELELAHAN KERJA 44
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN 49
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDASI DAN RELIABILITAS 55
LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS 59
LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS FAKTOR 61
LAMPIRAN 6 SURAT IZIN PENELITIAN 65
LAMPIRAN 7 SURAT SELESAI RISET 67

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern sekarang, banyak produk-produk yang telah dibuat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Banyaknya produk-produk yang sudah ada maka banyak juga perusahaan yang telah berdiri di bidang Ritel (Pemasaran). Keberhasilan suatu persuahan pemasaran tidak terlepas dari faktor tenaga kerja manusia sebagai tenaga kerja yang mempunyai kemampuanyang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan mempunyai Kesehatan fisik yang baik. Perkembangan industri ritel di Indonesia pada tahun 2022 telah mengalami peningkatan sebesar 3%-3,5% dan akan di perikirakan akan naik 4% pada tahun 2023 berdasarkan pernyataan dari Aprindo atau Asosasi Pengusaha Ritel Indonsia (Roy, 2023).

Angka yang diperkirakan akan terus meningkat, mengingat akan diadakannya sejumlah acara besar yang bertempatan di Indonesia yang tentu saja berpengaruh terhadap industri ritel di Indonesia. Melihat kondisi perkembangan industri ritel yang tidak menentu, tentu saja para pelaku usaha industri ritel harus terus melakukan inovasi-inovasi untuk perusahaannya agar dapat terus bersaing dengan industri ritel lainnya. Inovasi atau perubahan yang dilakukan tentu saja perubahan dari segi eksternal dan perubahan dari segi internal. Dari segi eksternal misalnya, melakukan inovasi berupa pelayanan lebih, promo harga, atau mendesain ulang tempat. Sedangkan dari segi internal salah satunya adalah mengenai tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Bintoro dan Daryanto (2017) mengartikan karyawan atau tenaga kerja adalah orang asing yang bertujuan

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu. Karyawan memiliki peran yang penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Dimana pengadaan karyawan hendaknya memperhatikan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan serta penyederhanaan pekerjaan. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Kasmir (2016), Didunia Perusahaan, SDM (Sumber daya Manusia) menjadi motor penggerak seluruh aktivitas perusuhaan.

PT. Suriatama Mahkota Kencana bergerak di bidang Ritel (Pemasaran). Perusahaan yang bergerak dibidang ritel akan tentu menghadapi tantangan yang harus selalu konsisten terhadapat pemasaran yang dilakukan. Jika hari libur seperti weekend ataupun hari besar seperti Lebaran dan Natal ataupun Event lainnya. Perusahaan akan menambah pasokan barang atau produk yang akan dipasarkan. Pasokan barang atau produk yang akan dipasarkan oleh perusahaan akan di atasi oleh para karyawan Gudang. Namun beberapa kali Perusahaan mengalami kerugian akan kerusakan akan pasokan barang yang telah di sediakan. Dalam observasi awal dan wawancara ditemukan bahwa Perusahaan mengalami kerugian dalam bentuk kerusakan barang ataupun hal lainnya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, karyawan gudang beberapa mengatakan bahwa mereka mengalami kelalahan disaat bekerja yang mempengaruhi mereka tidak focus dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk kelelahan kerja yang terjadi pada mereka ada yang mengatakan bahwa mereka mengalami penurunan kapasistas tenaga atau stamina yang membuat mereka merasa lelah seperti mengantuk, kurangnya fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan merasakan nyeri otot serta sakit pinggang. Hal ini juga berkaitan dengan ciri-ciri kelelahan kerja yang disampaikan oleh Tarwaka (2009) yaitu ciri-ciri kerja ada 3 Pelemahan Kegiatan,

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Pelemahan Motivasi dan kelelahan fisik. Dalam hal ini kelelahan yang di alami karyawan seperti mengantuk termasuk kedalam kategori ciri-ciri kelelahan kerja yaitu Pelemahan Kegiatan. Kurangnya fokus termasuk kedalam ciri-ciri kelelahan kerja yaitu Pelemahan Motivasi. Nyeri otot dan sakit pinggang termasuk ke ciri-ciri kelelahan kerja yaitu Kelelahan Fisik.

Fenomena kelelahan kerja yang terjadi menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan Perusahaan. Karyawan yang memiliki Tingkat kelelahan kerja yang tinggi dapat membuat peforma yang buruk dalam melaksanakan pekerjaannya. Keadaan ini akan menjadi rumit jika tidak di atasi, mengingat bahwa persaingan didunia ritel semakin tinggi dengan meningkatnya perkembangan Perusahaan ritel (roy, 2023). Dalam hal ini persuahaan perlu mengetahui penyebab kelelahan kerja dan pengaruh yang terjadi akibat kelelahan kerja pada karyawan.

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2009). Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisien dan penurunan kapasitas kerja ketahanan tubuh. Pada penelitian Parlyna & Marsal (2013) mengatakan kekelahan kerja merupakan gejala akibat tekanan beban kerja dan masa kerja yang ditandai penurunan kapasitas fisik dan mental pekerja.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Terjadinya kelelahan tidak begitu saja, tetapi ada faktor yang menyebabkannya. Pada penelitian Suma`mur (2009) dijelaskan faktor yang menyebabkan kelelahan tersebut antara lain. Faktor Internal meliputi Usia, Jenis Kelamin, dan Status Kesehatan. Faktor Eksternal Meliputi Beban Kerja atau Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik.

Beberapa Penelitian sebelumnya juga telah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja. Penelitian Gurisinga, Camelia & Purba (2015) juga mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu Internal dan Eksternal. Faktor internal meliputi Usia, Status Gizi, Masa kerja dan Riwayat penyakit. Sedangkan Faktor eksternal Shift kerja, kebisingan dan suhu lingkungan. Mereka mengatakan Kebisingan, Suhu lingkungan, shift kerja memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja dan mereka mengatakn bahwa Shift kerja paling dominan untuk mempengaruhi kelelahan kerja.

Berdasarkan Publikasi Ilmiah yang ditulis oleh Uhamka, Martaffery, dan Winaresmi (2016), Dapat disimpulkan bahwa dari Analisis faktor. Terdapat ada 2 Faktor yaitu Faktor Internal dan Eksternal yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan laundry di CV. Sinergi Jakarta Barat. Faktor internal meliputi Usia, Masa kerja, Status gizi dan Status perkawinan dan faktor Eksternal meliputi beban kerja mental, kondisi bangunan, kebiasaan sarapan dan merokok. Hasil penelitian mengetahui bahwa faktor internal meliputi Usia ($P< 0.001$) dan Status perkawinan ($P=0.034$) Signifikan untuk mempengaruhi kelelahan kerja. Dan faktor eksternal hanya 1 yang signifikan yaitu beban kerja mental ($P=0.036$).

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dimiliki. Di bidang ketenagakerjaan, karyawan bekerja untuk mencapai suatu hasil yang baik tetapi tak terlepas dari hal yang negative. Dalam melakukan pekerjaannya tenaga kerja dapat merasakan kelelahan kerja. Berdasasrkan hasil wawancara sementara yang peneliti lakukan sebelumnya, terdapat fenomena kelelahan kerja karyawan. Mereka mengungkapkan bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada mereka beragam hal, ada yang mengatakan bahwa beban yang mereka angkat terkadang membuat otot dan tenaga menjadi lemah. Ada juga yang mengatakan bahwa waktu istirahat yang tergolong sebentar dan ada juga mengungkapkan bahwa ruangan yang sempit membuatnya merasa gerah hingga terjadi rasa malas dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya waktu istirahat juga mempengaruhi stamina para karyawan, mengantuk dijam kerja menjadi salah satu bentuk kelelahan kerja yang terjadi. Menurut Tarwaka (2004) Kelelahan kerja merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh dapat menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadilah pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan kerja serta peningkatan kebosanan kerja.

Fenomena ini sejalan dengan penelitian Mariani Juliana, Anita Camelia, Anita Ramhwati (2018) mengatakan bahwa Status Anemia, beban kerja, kualitas tidur, dan cuaca/iklim mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian Muhammad Lutfi, A. Puspanegara, dan Anggi Uffah Mawaddah (2021) Mengatakan baha Masa Kerja, Sikap Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Signifikan mempengaruhi kelelahan kerja.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Dengan memahami hubungan ini, manajemen dapat merumuskan strategi yang efektif dalam peningkatan kualitas SDM untuk mengurangi tnigkat kelelahan kerja karyawan. Mengingat SDM (Sumber daya Manusia) menjadi motor penggerak seluruh aktivitas perusuhaan (Kasmir, 2016)

Berdasarkan uraian dan Fenomena diatas tersebut yang menjadi sebab peneliti tertarik meneliti Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Karyawan Gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil rumusan masalah Faktor apa saja yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan yang bekerja pada bagian gudang di PT Suriatama Mahota Kencana.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk mengetahui Faktor-faktor kelelahan kerja karyawan yang bekerja pada bagian gudang di PT Suriatama Mahota Kencana.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan yang berguna untuk perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang kajian psikologi Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat menjadi masukan yang berguna dan dapat menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut dengan menggali lebih dalam tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Kelelahan Kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Bagian Gudang dan menjadi sumber informasi bagi pihak manajemen agar dapat berguna untuk kesejahteraan pekerja dan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan. Diharapkan juga penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan masukan pada pekerja di bagian gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kelelahan Kerja

2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Pengertian kelelahan kerja banyak pengertian mengenai kelelahan kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli. Secara garis besar kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya. Dengan kata lain, kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja (Nurmianto, 2004).

Beberapa teori oleh para ahli mengenai definisi kelelahan kerja, Kelelahan merupakan kondisi dimana tubuh mengalami kehabisan energi karena perpanjangan kerja yang dilakukan. Menurut Nurmianto (2004) Kelelahan sering muncul pada jenis pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang atau monoton. Suma`mur (2009) juga mengatakan kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh. Mississauga (2012) juga mengatakan kelelahan kerja adalah kondisi seseorang mengalami penurunan kesejahteraan psikologis, kapasitas atau kinerja dalam aktivitas bekerja.

Menurut Frone & Tidwell (2015) Kelelahan kerja memiliki tiga dimensi yaitu Fisik, Mental, dan Emosional yang timbul pada akhir ataupun selama

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

bekerja. Pendapat ini sejalan dengan Suma`mur (2009) mengatakan bahwa dampak kelelahan kerja menurunkan daya tahan tubuh, jika berlangsung terus menerus dapat berujung gangguan Kesehatan fisik, kecelakaan kerja, dan kurangnya kosentrasi dalam bekerja hingga merasakan emosional tertentu.

Berdasarkan uraian definisi yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan penurunan kondisi seseorang baik dalam kondisi fisik, emosional, bahkan hasil kinerja disaat seseorang merasakan sesuatu akan aktivitas pekerjaannya.

2.2 Jenis Kelelahan Kerja

Jenis kelelahan Menurut (Suma'mur P, 2009) kelelahan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

2.2.1 Kelelahan otot

Kelelahan ototmerupakan kelelahan yang ditandai dengan kondisi tremor atau perasaan nyeri pada otot. Kelelahan ini terjadi karena penurunan kapasitas otot dalam bekerja akibat dari kontraksi yang berulang, baik karena gerakan yang statis maupun dinamis. Sehingga seseorang tampak kehilangan kekuatannya untuk melakukan pekerjaan.

2.2.2 Kelelahan umum

Kelelahan umum merupakan kelelahan yang ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja karena pekerjaan yang monoton, intensitas, lama kerja, kondisi lingkungan, sesuatu yang mempengaruhi mental, status gizi, dan status kesehatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (S, 2011) juga

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

membuktikan bahwa sebesar 60% pekerja buruh angkut dengan sikap kerja yang tidak baik mengalami kelelahan secara umum.

2.3 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Terjadinya kelelahan tidak begitu saja, tetapi ada faktor yang menyebabkannya. Faktor yang menyebabkan kelelahan tersebut antara lain (Suma'mur, 2009).

2.3.1 Faktor dari dalam individu

a) Usia

Kebutuhan zat tenaga terus meningkat sampai akhirnya menurun pada usia 40 tahun. Berkurangnya kebutuhan zat tenaga tersebut dikarenakan telah menurunnya kekuatan fisik sehingga kegiatan yang bisa dilakukan biasanya juga berkurang dan lebih lamban. Usia atau umur merupakan waktu atau masa hidup seseorang selama masih hidup didunia yang dihitung mulai dari manusia dilahirkan. Para ahli psikologi membagi umur menjadi beberapa kelompokkelompok yang didasarkan pada pertumbuhan fisik dan pertumbuhan mental antara lain:

a) Masa dewasa dini : 18 tahun– 40 tahun

b) Masa dewasa madya : 41 tahun– 60 tahun

Usia berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan.

b) Jenis Kelamin

Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologis setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya sehingga akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikisnya dan hal ini akan menyebabkan tingkat kelelahan wanita akan lebih besar dari pada tingkat kelelahan pria.

c) Status Kesehatan

Adanya beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan, antara lain :

a) Penyakit Jantung

Seseorang yang mengalami nyeri jantung jika kekurangan darah, kebanyakan menyerang bilik kiri jantung sehingga paruparu akan mengalami bendungan dan penderita akan mengalami sesak napas sehingga akan mengalami kelelahan.

b) Penyakit gangguan ginjal Pada penderita gangguan ginjal, sistem pengeluaran sisa metabolisme akan terganggu sehingga tertimbun dalam darah (uremi). Penimbunan sisa metabolis memenyebabkan kelelahan.

c) Penyakit asma Pada penderita penyakit asma terjadi gangguan saluran udara bronkus kecil bronkiolus. Proses transportasi oksigen dan

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

karbondioksida terganggu sehingga terjadi akumulasi karbondioksida dalam tubuh yang menyebabkan kelelahan. Terganggunya proses tersebut karena jaringan otot paru-paru terkena radang.

d) Tekanan darah rendah Pada penderita tekanan darah rendah kerja jantung untuk memompa darah kebagian tubuh yang membutuhkan kurang maksimal dan lambat sehingga kebutuhan oksigennya tidak terpenuhi, akibatnya proses kerja yang membutuhkan oksigen terhambat. Pada penderita penyakit paru-paru pertukaran O2 dan CO2 terganggu sehingga banyak tertimbun sisa metabolisme yang menjadi penyebab kelelahan.

e) Tekanan darah tinggi. Pada tenaga kerja yang mengalami tekanan darah tinggi akan menyebabkan kerja jantung menjadi lebih kuat sehingga jantung membesar. Pada saat jantung tidak mampu mendorong darah beredar ke seluruh tubuh dan sebagian akan menumpuk pada jaringan seperti tungkai dan paru. Selanjutnya terjadi sesak napas bila ada pergerakan sedikit karena tidak tercukupi kebutuhan oksigennya akibatnya pertukaran darah terhambat. Pada tungkai terjadi penumpukan sisa metabolisme yang menyebabkan kelelahan.

f) Keadaan Psikis Tenaga Kerja

Keadaan psikis tenaga kerja yaitu suatu respon yang ditafsirkan bagian yang salah, sehingga merupakan suatu aktivitas secara primer suatu organ, akibatnya timbul ketegangan-ketegangan yang dapat meningkatkan tingkat kelelahan seseorang

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

2.3.2 Faktor dari Luar

A. Beban Kerja dan Masa Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja langsung ini.

Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut. Seperti faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomik dan psikologi. Beban kerja menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengakibatkan kelelahan atau gangguan. Pada pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat pula kelelahan kerja seseorang. Nadi kerja merupakan petunjuk besar kecilnya beban kerja.

Masa kerja merupakan lama waktu seseorang bekerja pada suatu instansi atau tempat kerja. Pada masa kerja ini dapat berpengaruh pada kelelahan kerja khususnya kelelahan kronis, semakin lama seorang tenaga kerja bekerja pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dan menyenangkan maka kelelahan pada orang tersebut akan menumpuk terus dari waktu ke waktu.

B. Lingkungan Kerja Fisik

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kelelahan antara lain penerangan, kebisingan dan iklim kerja:

a) Penerangan atau pencahayaan

Penerangan yang kurang baik dilingkungan kerja bukan saja akan menambah beban kerja, karena menganggu pelaksanaan pekerjaan,tetapi menimbulkan kesan yang kotor.

Untuk mengurangi kelelahan fisik akibat dari penerangan yang tidak cukup dikaitkan dengan faktor obyek dan umur pekerja dapat dilakukan antara lain perbaikan kontras, meningkatkan penerangan dan pengaturan jam kerja yang sesuai dengan umur tenaga kerja.

b) Iklim Kerja / Tekanan

Panas Iklim kerja merupakan interaksi berbagai variable seperti temperatur, kelembaban udara, kecepatan gerak angin 18 dan suhu radiasi, iklim kerja adalah keadaan udara di tempat kerja.

2.4 Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (Sebagaimana dikutip dari Roshyadi, 2014)

Indikator kelelahan kerja antara lain:

2.4.1 Keadaan Monoton

Karyawan yang melakukan aktivitas yang sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasi sehingga membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Pada karyawan bagian Gudang yang bekerja dengan dominan mengandalkan otot dan dilakukan secara berulang-ulang dapat menyebabkan kelelahan kerja seperti berkurangnya tenaga dan dapat membuat karyawan mengantuk dalam bekerja.

2.4.2 Beban Kerja baik fisik dan mental.

Beban kerja fisik adalah pekerjaan yang membutuhkan fisik dan otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah tentang tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Pada pekerja bagian Gudang pastinya mengalami kelelahan fisik seperti otot nyeri, badan pegal, dan pusing akibat mengangkat barang dan mengatur alur masuknya barang yang menyebabkan kelelahan fisik dalam bekerja.

2.4.3 Lamanya pekerjaan

Lamanya waktu dalam melaksanakan aktivitas bekerja, jam kerja yang belerlebihan membuat karyawan merasa lelah dalam bekerja , kesehatan menurun dan kualitas yang terganggu. Pada pekerja Gudang akan merasakan bosan karena lamanya waktu dalam melaksanakan pekerjaannya yang dimana ketika karyawan mengalami bosan akan berdampak pada kualitas karyawan dalam bekerja, seperti lupa dalam peletakan barang.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

2.4.4 Keadaan Lingkungan: Cuaca Kerja, Penerangan dan kebisingan.

Cuaca yang tak menentu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti cuaca dingin, cuaca dingin terkadang membuat beberapa karyawan merasakan kedinginan yang dimana mereka merasakan badan yang kaku dalam bekerja. Namun terkadang cuaca panas juga sangat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Cuaca yang terlalu panas terkadang membuat karyawan cepat terasa lelah yang dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4.5 Keadaan Kejiwaan: Tanggung jawab, Kekhawatiran atau konflik.

Pada pekerja Gudang memiliki tanggung jawab akan barang-barang yang ada pada gudang. Barang yang hilang atau rusak menjadi tanggung jawab pekerja gudang yang terkadang jika hal itu terjadi pekerja gudang akan merasa bersalah hingga memberi kesan pada pekerjaannya yang menurun.

2.5 Ciri-Ciri Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja terjadi ketika kondisi tubuh melemah akibat pelaksanaan kerja yang terlalu lama atau berlebihan. Kelelahan kerja memiliki ciri-ciri tertentu. Menurut (Tarwaka, 2009) Ciri-ciri kelelahan kerja :

2.5.1 Pelemahan Kegiatan

Perasaan lelah dibadan, berat di kepala, berat dikaki, mengantuk, pikiran kacau, gerakan canggung dan kaku, berdiiri tidak stabil dan ingin berbaring. Pada pekerja bagian Gudang bekerja menggunakan tenaga

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

yang besar disaat bekerja yang terkadang membuat badan terasa lelah yang membuat pekerja mengalami pelemahan kegiatan.

2.5.2 Pelemahan Motivasi.

Susah berpikir, lelah untuk bicara, tidak konsentrasi, sulit memusatkan perhatian, muda lupa, kepercayaan diri berkurang, tidak tekun dalam perkejaan dam merasa cemas. Pada pekerja bagian Gudang pelemahan motivasi dapat terjadi seperti tidak konsentrasi dan muda lupa karena penggunaan tenaga yang besar untuk mengatur barang.

2.5.3 Kelelahan fisik

Kaku di bahu, nyeri dipunggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat.

Pada pekerja Gudang yang dalam pekerjaannya lebih mengutamakan tenaga yang besar pastinya akan mengalami kelelahan fisik seperti nyeri dipunggung akibat mengatur barang.

2.6 Karyawan Gudang

2.6.1 Pengeritan Karyawan Gudang

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, mengatakan bahwa karyawan merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik didalam ataupun diluar hubungan kerja. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu Lembaga atau Perusahaan dengan mendapatkan gaji sebagai pekerja. Sedangkan menurut Robbins (2006) mengatakan karayawan adalah orang

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

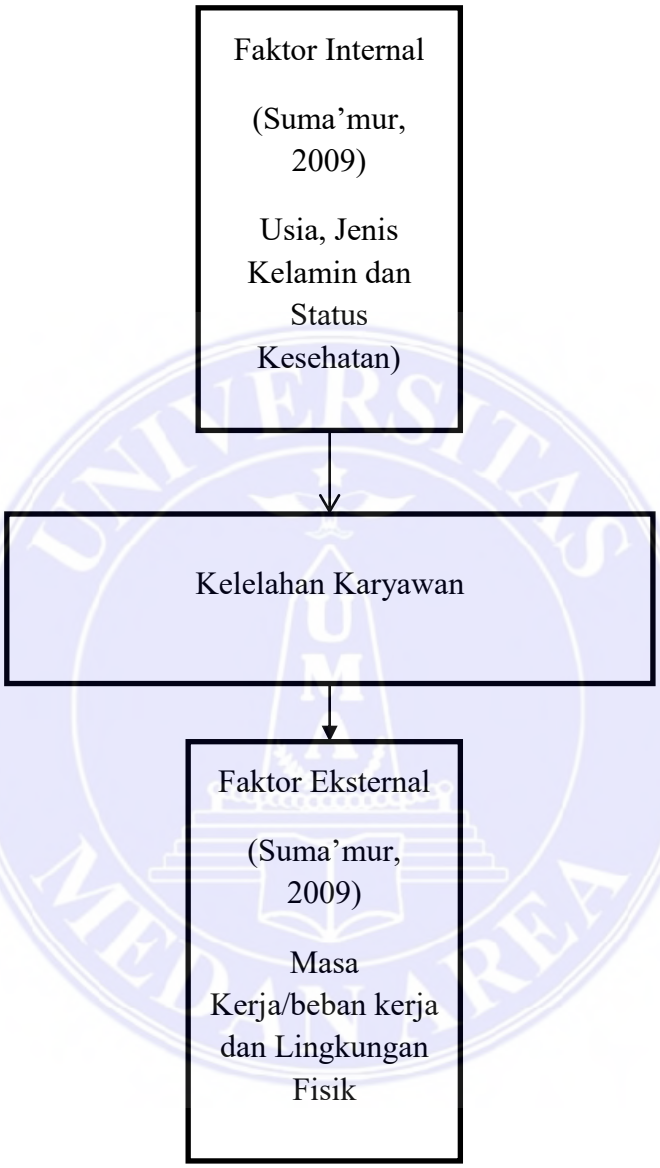
pribadi yang bekerja pada pemberi kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam bidang ataupun jabatan tertentu.

Tenaga kerja yakni sumber daya yang memiliki peran guna menjalankan suatu pekerjaan, karenanya tenaga kerja harus lebih dilindungi serta diperhatikan. Tenaga kerja yang menjalankan pekerjaan nya di bidang industri terbagi ke dalam jenis pekerjaannya, ada pekerjaan bagian administrasi, operator IT, dan pekerja bagian gudang. Berdasarkan hal tersebut, operator gudang merupakan salah satu posisi di bagian gudang yang memiliki posisi penting. Operator gudang ialah seseorang yang bekerja dalam pengoperasian kinerja di gudang stok barang.

Menurut Prieds (2022) Pekerja Gudang adalah pekerja yang menangani seluruh proses logistic, mulai dari penyimpanan, penerimaan barang, hingga pengiriman barang kepada Konsumen. Dikutip dari Plugin Ongkos Kirim, menurut Philip Kotler mengatakan proses penyimpanan fisik dalam rantai pasokan yang digunakan untuk menyimpan produk produk atau barang yang siap di distribusikan diatur oleh pekerja Gudang.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

2.7 KERANGKA KONSEPTUAL



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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 s/d 29 september 2024. Lokasi penelitian ada di kabupaten Labuhan Batu dikota Rantau Prapat. Peneliti mengambil Lokasi penelitian tersebut karena melihat terdapat masalah kelelahan kerja pada pekerja Gudang di PT Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat.

PT.Suriatama Mahkota Kencana merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Ritel dan Jasa. Seperti Supermarket, Restaurant, Hotel atau penginapan dan departemen Store.

PT. Suriatama Mahkota Kencana pertama kali berdiri pada Tahun 1983 dengan nama SUZUYA BOUTIQUE dan berkembang menjadi departemen store dan ritel mal sejak tahun 1988 kemudian pada tahun 2007 mereka Resmi dengan Nama SUZUYA GROUP. PT. Suriatama Mahkota Kencana sudah memiliki 26 outlet dan tersebar di 11 kota. PT.Suriatama Mahkota Kencana memiliki Nilai Perusahaan yaitu menjunjung tinggi Nilai Integritas, Profesionalisme, kerja tim, Inovasi, hemat dan cermat.

3.2 Metode Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ahmad (2023) penelitian kuantitatif diartikan yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berlandaskan angka untuk memahami hubungan antar variable dan menjawab pertanyaan penelitian. Metode pada penelitian ini adalah penelitian Deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) penelitian kuantitatif diartikan

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik,

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, variable yang digunakan yaitu *kelelahan kerja.* Pengukuran kelelahan kerja dilakukan dengan menggunakan skala kelelahan kerja berdasarkan faktor-faktor kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009), yang mencakup faktor internal dan eksternal.

3.4 Populasi, Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari pada subjek penelitian Arikunto (2010). Pada penelitian ini populasinya adalah pekerja gudang PT Suriatama Mahkota di Rantau Parapat, yang berjumlah 32 karyawan.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu pengambilan sampel yang sama dengan populasi yang ada (Arikunto, 2006).

Bagian Gudang	Jumlah
32	32

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Suriatama Mahkota Rantau Parapat khususnya bagian karyawan gudang yang berjumlah 32 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner atau angket. Pengertian metode kuesioner atau angket menurut Arikunto (2006), angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai hal – hal yang diketahui.

Instrumen yang digunakan berupa skala kelelahan kerja yang disusun berdasarkan teori faktor-faktor kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009), yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Skala ini menggunakan meodel skala *Likert*, yaitu skala yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi (Sugiyono, 2021). Penilaian dalam skala *likert* yang telah di modifikasi dan bersifat Favorabel dan Unfavorabel, yaitu skala menggunakan 4 (Empat) pilihan. Penilaian yang diberikan kepada masing – masing jawaban subyek pada setiap indikator adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1.

3.6 Vadilitas dan Rehabilitas

Validitas dan reliabilitas memegang peranan yang sangat penting dalam penelitian. Sebelum alat ukur tersebut dipakai, lebih dahulu harus diukur tingkat validitas setiap butir dan reliabilitas alat ukur. Validitas dan reliabilitas yang

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

tinggi akan memberikan informasi yang baik mengenai keadaan subjek yang diteliti (Azwar 1992).

3.6.1 Vadilitas

Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan validitas alat ukur penelitian ini adalah Teknik Corrected Item Total Corellation. Validitas dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science)*

3.6.2 Rehabilitasi

Secara generik, reliabilitas dapat didefinisikan sebagai konsistensi dari sebuah metode dan hasil penelitian (Bandur, 2013). Namun secara spesifik dijelaskan oleh beberapa ahli statistik bahwa reliability is the consistency of the methods, conditions, and results (Best & Kahn, 1998; Manning & Don Munro, 2006; Pallant, 2005; Wiersma & Jurs, 2005). Definisi para ahli tersebut menjelaskan pengertian reliabilitas sebagai konsistensi sebuah hasil penelitian dengan menggunakan berbagai metode penelitian dalam kondisi (tempat dan waktu) yang berbeda. Secara khusus, konsep reliabilitas mengacu pada konsistensi hasil score pada item-item yang terdapat pada kuesioner sehingga uji reliabilitas sesungguhnya menguji ketepatan skala-skala pengukuran instrumen penelitian.

Pendekatan yang digunakan untuk mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu menggunakan perhitungan berdasarkan dari data instrument tersebut saja dan diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan saja.

Untuk mengetahui reliabilitas skala ini, maka digunakan Teknik formula *alpha* dan *cronbach*.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh subyek penelitian atau sumber data lain terkumpul. Analisis data berfungsi untuk memberikan informasi berupa deskripsi mengenai subjek penelitian berdasakan variabel yang diteliti. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dan dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2021).

Alasan digunakan teknik ini pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *kelelahan kerja* dengan menggunakan univariate pada program SPSS. Analisis univariate bertujuan guna mendapatkan gambaran faktor faktor *kelelahan kerja* yang jelas pada karyawan Gudang di PT. Suriatama Mahkota Kencana Rantuaprapat.

Sebelum melakukan proses analisis data, maka akan diberlakukan uji normalitas untuk memeriksa apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorof Smirnov Test, dikarenakan kolmogorof smirnov umumnya digunakan untuk data univariat yang memiliki satu variabel. Sehingga, dalam penelitian ini disarankan untuk menggunakan uji kolmogorof smirnov. Adapun data yang memiliki distribusi normal harus memenuhi nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Azwar, 2016).

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

3.8 Prosedur Pelaksanaan Penelitian dan persiapan alat penelitian.

Sebelum melaksanakan penelitian, Peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan Penelitian dengan melengkapi administrasi penelitian untuk mendukung jalannya proses penelitian, Dimana hal ini mengenai perizinan penelitian yang disetujui oleh Dekan Fakultas Psikolog Universitas Medan Area. Izin ini dipergunan untuk meminta izin kepada pimpinan PT. Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat. Setelah mendapatkan izin dari Pimpinan Perusahaan, peneliti melakukan Try out terpakai yang disebarkan ke karyawan gudang untuk mengetahui intrumen penelitian ini dapat di uji validitas dan reliabilitas butir pertanyaanya. Setelah mengetahui apakah ada butir-butir pertanyaan yang gugur atau dapat dinyatakan valid dan reliabel, maka peneliti melakukan penyebaran kuisoner kepada karyawan Gudang yang bekerja di PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat. Setelah selesai melakukan penelitian, Pimpinan PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat akan memberikan surat keterangan bahwa benar telah selesai melaksanakan penelitian, yang nantinya surat itu akan menjadi bukti dan akan diserahkan kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti telah membuat persiapan untuk alat ukur yang akan digunakan untuk melakukan penelitian. Yaitu skala kelelahan kerja. Skala kelelahan kerja dibuat berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut Suma`mur (2009).

TABEL SKALA FAKTOR INTERNAL

No	Faktor-Faktor	Indikator	Aitem-Aitem		Total
			Favorable	Unfavarobale	

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

1	Usia	Penurunan Stamina karena pertambahan usia	19,20	17,18	4
2	Jenis Kelamin	Pengaruh gender terhadap ketahanan fisik kerja	13, 15	14,16	4
3	Status Kesehatan	Kondisi kesehatan secara umum	33, 34,35	23,36	5
		Kebiasaan menjaga kesehatan	21,24,,25	22,26	5
Total					18

TABEL SKALA FAKTOR EKSTERNAL

No	Faktor-Faktor	Indikator	Aitem-Aitem		Total
			Favorable	Unfavarobale	
1	Beban Kerja/masa kerja	Voluma dan intensitas pekerjaan	1,32	5,6,30	5
		Durasi pekerjaan	3,,7	2,31	4
2	Lingkungan FIsik	Pencahayaan, Cuaca atau iklim waktu bekerja	10,27	8,11	4
		Ergonomi tempat dan alat kerja	4,9,12,28	29	5
Total					18

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Metode Skala yang digunakan dalam mengukur tingkat kelelahan ini skala *likert* yang telah di modifikasi dan bersifat Favorabel dan Unfavorabel, yaitu skala menggunakan 4 (Empat) pilihan. Skala yang bersifat Favourabel Penilaian yang diberikan kepada masing – masing jawaban subyek pada setiap indikator adalah Sangat Setuju(SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Unfavourabel menjadi kebalikannya 1. Sangat Setuju (SS), 2 Setuju (S), 3 Tidak Setuju (TS), 4 Sangat Tidak Setuju(STS).

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

BAB V
KESIMPULAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan mengenai Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja di PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat dengan sampel 32 orang didapatkan kesimpulan bahwa Faktor Internal dan Eksternal mempengaruhi kelelahan kerja dengan Faktor Internal tertinggi 48.09 dan Eksternal 45.94.

5.2 SARAN

5.2.1 SARAN PADA KARYAWAN

Berdasarkan Hasil Penelitian ini Diharapkan karyawan Gudang di PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat Menjaga Kesehatan serta berhati-hati dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan berolahraga, mengatur makanan seperti makanan yang mengandung vitamin yang diperlukan manusia untuk menjaga ketahanan fisik. Serta menjaga pola ber istirahat agar memiliki stamina yang cukup dalam bekerja.

5.2.2 SARAN PADA INSTANSI

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, Khususnya terhadap Pimpinan di PT.Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat. Pimpinan harus lebih memperhatikan porsi beban kerja dengan sesuai kemampuan kapasistas stamina karyawan seperti beban kerja sesuai kemampuan gender. Pimpinan juga dapat memperhatikan kinerja karyawan serta meningkatkan pelatihan-pelatihan dan menambah fasilitas dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Seperti memberikan fasilitas yang memadai untuk membantu kegiatan bekerja pada karyawan, memberikan waktu istirahat yang cukup serta pemahaman tentang Kesehatan pada diri karyawan.

5.2.3 SARAN PADA PENELITI SELANJUTNYA

Berdasarkan Penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya memberikan cakupan yang lebih luas mengenai kelelahan kerja. Baik dari segi sampel penelitian dan maupun tempat penelitian. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode-metode ataupun variabel lainnya guna menambah wawasan yang lebih luas. ser

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, H. (2016). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang*. Palembang: UIGM Palembang.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bandur, P. (2013). *Penelitian kuantitatif: Metodologi, desain dan teknik analisis data*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Frone, M. R., & Tidwell, K. C. (2015). Work fatigue profiles: Nature, implications, and associations. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(3), 274–286.

Goleman, D. (2003). *Emotional intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Grandyos Zafna. (2023, Maret 15). Potret penjualan ritel yang diprediksi membaik tahun 2023. https://finance.detik.com/foto-bisnis/d-6621299/potret-penjualan-ritel-yang-diprediksi-membaik-tahun-2023/4

Gurusinga, D., Camelia, A., & Purba, I. G. (2015). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada operator pabrik gula PT. PN VII Cinta Manis tahun 2013. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 6*(2), 83–91.

Hariyati, M. (2011). *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*.

Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Pergudangan*.

Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (JIKM), 9*(1), 53–56.

Jalajuwita, R. N. (2015). *Hubungan posisi kerja dengan keluhan muskuloskeletal pada unit pengelasan PT. X Bekasi*. Bekasi.

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Kartono, K. (1994). *Psikologi untuk manajemen perusahaan dan industri*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Kahpi, M. M. (2020). *Kebisingan, kelelahan kerja, dan stres kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (Studi pada PT. Tulus Indojaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Kotler, P. (n.d.). Pengertian gudang dalam rantai pasokan. Retrieved from https://pluginongkoskirim.com/pengertian-gudang/

Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (Burnout) perawat di RSUD 45 Kuningan, Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal, 12*(2), 173–191.

MAI Sejati. (2016). *Pengertian kepemilikan manajerial menurut pendapat ahli*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mississauga Safety Council. (2012). *Kelelahan dalam konteks pekerjaan*. Mississauga Occupational Health Reports.

Nurmianto, E. (2004). *Ergonomi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Edisi Pertama, Cetakan Keempat). Surabaya: Guna Widya.

Parlyna, R., & Marsal, A. (2013). Kelelahan kerja (work fatigue). *Jurnal Ilmiah Econosains, 11*(1), 97–106.

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis disiplin kerja karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Group). (n.d.). Profil perusahaan & nilai perusahaan. Arest.Web.Id. Retrieved from Arest.Web.Id

Reza, S. D. (2012). *Mengurangi kelelahan tenaga kerja pramuniaga posisi berdiri*. Sidoarjo.

Santoso, H., Rahayu, M., & Mufidah, I. (2015). Pengukuran kelelahan kerja menggunakan metode Bourdon Wiersma untuk mengevaluasi kelelahan kerja pada pekerja gudang finished good Mengger Bandung (Studi kasus PT. Papandayan Cocoa Industries). *eProceedings of Engineering, 2*(3).

Soegandhi, D. (2013). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Universitas Teknokrat Indonesia.

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Suma'mur. (2009). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.

Sutalaksana, I. Z. (2006). *Teknik kerja: Ergonomi untuk produktivitas*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.

Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Uhamka, S., Martaferry, A., & Winaresmi, A. (2016). Hubungan faktor internal dan faktor eksternal karyawan dengan kelelahan kerja pada karyawan laundry garment di bagian produksi CV. Sinergie Laundry Jakarta Barat tahun 2013. *Arkesmas (Arsip Kesehatan Masyarakat), 1*(1), 64–72.

Wignjosoebroto, S. (2006). *Pengantar teknik dan manajemen industri*. Surabaya: Guna Widya.

Yevita. (2017). *Analisis pergudangan di bagian gudang barang jadi (Finish Goods) PT Nipers TBK Cileungsi Bogor*. Bogor.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 1
SKALA KELELAHAN KERJA

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Gender :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berila tanda ✔ (Centang) atau X (Silang) pada kolom yang sesuai menurut anda dengan ketentuan sebagai berikut:

SS	:	Sangat Setuju
S:	:	Setuju
TS	:	Tidak Setuju
STS	:	Sangat Tidak Setuju

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Beban kerja yang saya terima terasa berlebihan setiap hari				
2	Saya terbiasa ritme kerja saya tanpa terbebani				
3	Saya merasa malas saat ingin pergi bekerja jika shift awal				
4	Saya merasa muak dengan lokasi pekerjaan saya				
5	Saya Puas dengan pekerjaan saya.				
6	Saya percaya diri dengan pekerjaan yang saya hadapi.				
7	Jam istirahat terasa kurang bagi saya karena beban atau masa kerja yang saya dapat membuat saya merasa Lelah secara fisik				
8	Cuaca yang panas tidak pengaruh bagi saya saat bekerja				
9	Lingkungan kerja saya yang tidak ergonomis menyebabkan saya cepat Lelah secara fisik				
10	Pencahayaan dan Kebisingan serta cuaca sangat berpengaruh bagi saya saat bekerja				
11	Saya terasa nyaman bekerja karena penchayaan, suhu dan kebersihan sangat memadai.				
12	Barang yang berantakan membuat saya merasa Lelah untuk memperbaiki.				
13	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang saya kerjakan karena perbedaan gender.				
14	Saya mampu mengerjakan apapun dipekerjaan saya terlepas dari jenis kelamin saya.				
15	Saya merasa lebih Lelah dibanding rekan kerja lainnya berdasarkan gender saya.				
16	Saya tidak memandang gender untuk pekerjaan apapun termasuk pekerjaan beban yang berat				
17	Saya merasa usia saya tidak mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan saya dalam kondisi apapun				
18	Saya tetap memiliki energi yang baik dan cukup dalam bekerja walaupun usia saya bertambah				
19	Di usia saya sekarang saya lebih cepat terasa				

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

	Lelah dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
20	Semakin tua saya, semakin sulit bagi saya mempertahankan stamina dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
21	Saya merasa Lelah dalam bekerja karena saya tidak menajaga kesehatan saya secara rutin				
22	Saya menjaga kesehatan saya secara rutin untuk mencegah saya Lelah dalam bekerja				
23	Saya tidak pernah merasa Lelah walaupun saya mengalami kondisi kesehatan yang buruk				
24	Saya mencuri waktu bekerja untuk beristirahat dikarenakan saya tidak istirahat sebelum masuk bekerja				
25	Saya merasa Lelah dalam bekerja karena saya terlalu sering begadang bermain game.				
26	Saya tidak perlu jam istirahat dikarenakan saya tidak akan Lelah karena saya menjaga kesehatan dengan baik				
27	Saya butuh ruangan ber-AC untuk menyegarkan saya karena cuaca yang sangat panas saat bekerja digudang.				
28	Saya merasa kurang konsentrasi karena alat yang tidak memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya				
29	Pekerjaan saya terasa mudah dikarenakan alat yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya				
30	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya dan tidak membuat saya kelelahan				
31	Jam istirahat terasa seimbang dengan beban kerja yang saya dapat.				
32	Beban kerja saya membuat saya terasa pegal-pegal				
33	Saya cepat Lelah ketika kondisi fisik saya sedang buruk				
34	Penyakit saya membuat saya cepat Lelah dalam bekerja				
35	Pekerjaan saya sering terhambat oleh penyakit saya yang kambuh				
36	Penyakit yang saya derita tidak membuat saya terasa Lelah saat bekerja.				

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Data Faktor Internal

Nomor	Usia				Jenis Kelamin				Status Kesehatan										
	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 33	Aitem 34	Aitem 35	Aitem 36	Y
	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**54**
	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	3	**48**
	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	**48**
	4	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	**47**
	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	1	4	3	**50**
	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	**50**
	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	**53**
	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	**49**
	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	**50**
	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	4	3	3	2	**50**
	3	4	1	4	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	3	3	**51**
	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	2	3	4	2	3	4	**52**
	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**55**
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	**54**

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	3	2	3	4	2	3	2	**48**
	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	**52**
	2	3	2	3	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	2	3	3	**48**
	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**55**
	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	**52**
	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**52**
	2	2	3	4	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	1	**48**
	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	4	4	1	3	4	**47**
	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	**53**
	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	**51**
	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	**46**
	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	3	2	**51**
	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	**51**
	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	**50**
	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	**54**
	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	**47**
	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	**53**
	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	**49**

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

DATA FAKTOR EKSTERNAL

Nomor	Beban Kerja/Masa Kerja									Lingkungan Kerja									
	Aitem I	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 30	Aitem 31	Aitem 32	Aitem 4	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10	Aitem 11	Aitem 12	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Y
1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	4	4	4	4	2	2	**49**
3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	**47**
4	1	2	3	3	3	2	4	3	1	4	3	2	3	4	3	3	2	3	**49**
5	2	2	3	2	2	2	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	**45**
6	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	**50**
7	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	**48**
8	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**49**
9	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	**49**
10	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**50**
11	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**49**
12	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**50**
13	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	**4**

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

																			8
14	2	3	1	4	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	**48**
15	3	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**47**
16	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	**46**
17	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	**47**
18	2	3	1	4	3	2	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	**49**
19	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	**49**
20	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**53**
21	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	**49**
22	2	3	1	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	**48**
23	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**48**
24	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	**49**
25	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	**48**
26	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	**48**
27	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	**50**
28	3	2	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	**50**
29	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**49**
30	3	2	2	2	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	**4**

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

																			7
31	2	3	2	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	**53**
32	3	2	2	2	3	4	1	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	**48**

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDASI DAN RELIABILITAS

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Reliability

Scale: kelelahan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha[a]	N of Items
859	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	2.16	.574	32
K2	2.19	.535	32
K3	2.88	.336	32
K4	3.47	.567	32
K5	1.94	.246	32
K6	2.88	.336	32
K7	1.97	.177	32
K8	2.84	.574	32
K9	2.88	.336	32
K10	3.06	.246	32
K11	1.16	.369	32
K12	2.78	.608	32
K13	1.97	.177	32

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

K14	1.03	.177	32
K15	3.91	.296	32
K16	3.03	.177	32
K17	3.03	.177	32
K18	1.94	.246	32
K19	2.34	.545	32
K20	2.19	.397	32
K21	2.03	.474	32
K22	2.28	.634	32
K23	3.19	.397	32
24	3.22	.792	32
K25	1.88	.871	32
K26	2.13	.336	32
K27	2.75	.672	32
K28	2.59	.756	32
K29	1.88	.336	32
K30	2.78	.420	32
K31	3.19	.397	32
K32	1.59	.499	32
K33	3.03	.177	32
K34	3.03	.177	32
K35	2.91	.390	32
K36	2.94	.435	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	88.88	9.532	.808	.866
K2	88.84	9.233	.775	.836
K3	88.16	5.620	.135	885
K4	87.56	7.028	.317	807
K5	89.09	6.604	.365	814
K6	88.16	5.620	.795	.805
K7	89.06	6.448	.579	847
K8	88.19	4.544	.868	872
K9	88.16	5.620	.795	805
K10	87.97	7.386	.335	.807

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

K11	89.88	8.371	.706	.836
K12	88.25	4.452	.848	896
K13	89.06	6.448	.579	.847
K14	90.00	6.774	.310	.890
K15	87.13	6.500	.372	.828
K16	88.00	7.097	.337	.839
K17	88.00	7.097	.337	839
K18	89.09	6.475	.370	.837
K19	88.69	6.222	.376	845
K20	88.84	6.652	.393	891
K21	89.00	8.710	.692	.882
K22	88.75	6.903	392	.814
K23	87.84	6.846	302	859
K24	87.81	4.931	.409	.884
K25	89.16	10.846	.803	.899
K26	88.91	8.604	.871	.858
K27	88.28	4.467	.732	.872
K28	88.44	5.738	.390	895
K29	89.16	7.039	.386	836
K30	88.25	5.677	.572	.880
K31	87.84	7.943	.492	.891
K32	89.44	7.802	.378	.886
K33	88.00	7.613	.661	.833
K34	88.00	7.613	.661	.833
K35	88.13	5.597	.677	.803
K36	88.09	5.314	.745	.867

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KELELAHAN
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	67.09
	Std. Deviation	2.115
Most Extreme Differences	Absolute	.389
	Positive	.268
	Negative	-.389
Test Statistic		.389
Asymp. Sig. (2-tailed)		.312[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 5
HASIL ANALISIS FAKTOR

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

Factor Analysis

PERBANDINGAN FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
faktor internal	48.09	1.673	32
faktor external	45.94	1.458	32

Correlation Matrix[a]

		faktor internal	faktor external
Correlation	faktor internal	1.000	.826
	faktor external	.826	1.000
Sig. (1-tailed)	faktor internal		.000
	faktor external	.000	

a. Determinant = .819

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5.903
	df	1
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
faktor internal	1.000	.780
faktor external	1.000	.713

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

PERBANDINGAN FAKTOR INTERNAL

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.625
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	36.853
	df	3
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
usia	1.000	.601
jenis kelamkin	1.000	.856
status kesehatan	1.000	.740

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.197	73.234	73.234	2.197	73.234	73.234
2	.582	19.395	92.630			
3	.221	7.370	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

PERBANDINGAN FAKTOR EKTERNAL

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
masa kerja	22.00	1.107	32
lingkungan fisik	23.94	1.343	32

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.857
	df	1
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
masa kerja	1.000	.652
lingkungan fisik	1.000	.752

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 6
SURAT IZIN PENELITIAN

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3073/FPSI/01.10/IX/2024 17 September 2024
Lampiran : -
H a l : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Store Manager (SM)**
PT. Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat
di –

Tempat

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

Nama	:	**Efran Jansen Nababan**
NPM	:	**198600120**
Program Studi	:	Ilmu Psikologi
Fakultas	:	Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Suriatama Mahkota Kencana Rantau Prapat, Suzuya Mall Rantau Prapat Jl. SM. Raja Kec. Rantau Selatan Kab. Labuhan Batu** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Bagian Gudang di PT. Suriatma Mahkota Kencana Rantau Prapat".***

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,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

LAMPIRAN 7
SURAT SELESAI RISET

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 9/1/26

Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26

SUZUYA RANTAU PRAPAT MALL
DEPT. STORE & SUPERMARKET

Rantauprapat, 03 Oktober 2024

Nomor : 014/SZY-RAP/EXT-X/24
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset

Kepada Yth.
Bapak. Dekan Fakultas Psikologi
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Masdiyah Kalsum
Jabatan : Personalia

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:
Nama :Efran Jansen Nababan
NIM :198600120
Program Studi :Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian riset Pada Tanggal 21 s/d 29 September 2024 di PT.SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA MALL RANTAU PRAPAT) dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

"Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kelelahan Kerja pada bagian Gudang"

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

cc.Arsip

Hormat kami
Personalia

Masdiyah Kalsum

P.T. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA
Head Office : Jl. Iskandar Muda No. 7 Simp. Jalan Hasanuddin Medan 20153 Telp. : (061) - 4578111 (Hunting) Fax. : (061) 4527545, e-mail : szymdn@indosat.net.id
Branch Office : Komplek Karang Anyar Permai (Baru) Blok C No. 2-3, Jl. Karang Anyar Raya No. 55 Jakarta Pusat Telp. : (021) 6247335 - 6247336, Fax : (021) 6259725
Stores : SUZUYA Jl. SM. Raja Bakaran Batu, Rantau Selatan - Labuhan Batu

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 9/1/26
Access From (repositori.uma.ac.id)9/1/26