

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LAMA KERJA TERHADAP
TINGKAT KELELAHAN KARYAWAN DI PT ZAITUN INDO
CITRA PERKASA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**LISA KHOIRIAH HARAHAP
14. 832. 0277**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Lama Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Karyawan di PT Zaitun Indo Citra Perkasa Medan

Nama : LISA KHOIRIAH HARAHAHAP

NPM : 14.832.0277

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Syahriandi, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Husan Effendi, SE, M.Si
Itekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 31 Mei 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor stress dan lama kerja secara simultan terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitun indo Citra Perkasa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, yaitu suatu penelitian bersifat menanyakan hubungan kausal antara dua variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Zaitun indo Citra Perkasa sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Zaitunindo Citra Perkasa. Teknik analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistic dengan menggunakan model analisis linear berganda.

Dari hasil pembahasan pada bagian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja terhadap variabel terikat tingkat kelelahan karyawan dengan nilai probabilitas $0,013 < 0,05$. Selanjutnya diperoleh juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas lama kerja terhadap tingkat kelelahan karyawan PT. Zaitun Indo Citra Perkasa dengan nilai probabilitas sebesar $0,033 < 0,05$. Kemudian koefisien regresi yang diperoleh adalah sebesar 0,651 (65,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu stress kerja dan lama kerja pada model ini menjelaskan tingkat kelelahan karyawan sebesar 65,1%. Sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Stress Kerja, Lama Kerja, Tingkat Kelelahan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine To know there is a positive influence of stress factors and length of work simultaneously to the fatigue of employees in PT. Zaitun indo Citra Perkasa. The type of data used in this study is associative, ie a study is asking the causal relationship between two variables. Population used in this research is employees of PT. Zaitunindo Citra Perkasa is 35 people. Techniques of data collection in the form of distributing questionnaires to employees of PT. Zaitun indo Citra Perkasa. Data analysis technique using validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test, statistic test by using multiple linear analysis model.

From the results of the discussion in the previous section can be concluded that there is a positive and significant influence between work stress variable to the dependent variable employee fatigue level with probability value $0.013 < 0.05$. Further obtained also that there is a positive and significant influence between the free variable of long work on the fatigue level of employees of PT. Olive Indo Citra Perkasa with probability value of $0,033 < 0,05$. Then the regression coefficient obtained is 0.651 (65.1%). So it can be said that the independent variables of work stress and length of work on this model explain the level of employee fatigue of 65.1%. While the rest of 34.9% influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Work Stress, Work Period, Employee Fatigue Level

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat, berkah dan segala kemudahannya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Karyawan Pada PT Zaitun Indo Citra Perkasa Medan”. Selanjutnya tak lupa mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada ummat manusia. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Heri Syahrial, SE, Msi, selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai dosen pembimbing I saya yang telah bersedia membimbing saya dan memberi masukan dalam penulisan dan menyusun skripsi ini.

5. Bapak H. Syahriandi SE,Msi, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Wan Rizca SE, Msi, selaku sekretaris yang telah memberikan saran untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM, selaku dosen Pembimbing yang telah memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
8. Segenap Dosen Pengajar dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah banyak membantu, dan membagi ilmu dalam perkuliahan.
9. Terimakasih yang tak ternilai penulis ucapkan kepada Ayahanda Mukhlis Yaqin Harahap dan Mama Tetti Machrani Lubis untuk Do'a yang tiada hentinya dan nasehat serta dukungan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada abang saya Juanda Hanafi dan Ricky Solly serta adik saya Nita khoiriah yang telah memberi semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih juga kepada karyawan PT. Zaitun indo Citra Perkasa Medan yang telah memberikan dukungan dalam penelitian skripsi ini.
12. Terimakasih khususnya kepada Yans Nst, dan teman teman lainnya yang selalu ada membantu dan mendengar penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

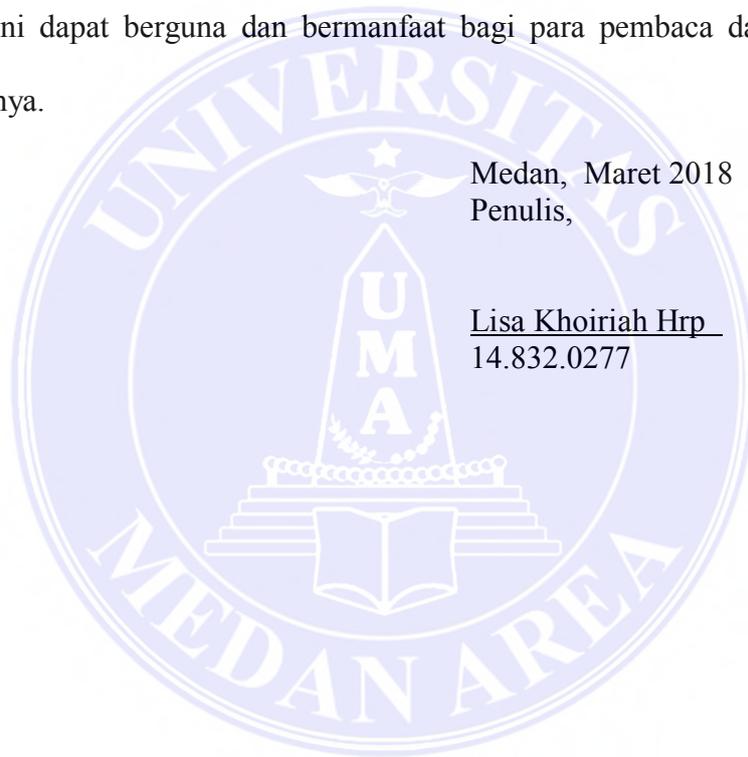
Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Namun demikian sedapat mungkin penulis memberikan yang terbaik untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan pihak-pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi peneliti selanjutnya.

Medan, Maret 2018

Penulis,

Lisa Khoiriah Hrp
14.832.0277



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB II. LANDASAN TEORI | |
| 2.1. Uraian Teoritis..... | 6 |
| 2.1.1 Stress Kerja..... | 6 |
| 2.1.1.1. Pengertian Stress Kerja | 6 |
| 2.1.1.2. Jenis-jenis Stress Kerja | 7 |
| 2.1.1.3. Indikator Stress Kerja..... | 7 |
| 2.1.1.4. Penyebab Stress Kerja..... | 8 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2 Lama Kerja | 12 |
| 2.1.2.1. Pengertian Lama Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.2. Indikator Kerja | 13 |
| 2.1.3 Kelelahan Kerja | 14 |
| 2.1.3.1. Definisi Kelelahan Kerja..... | 14 |
| 2.1.3.2. Jenis Kelelahan Kerja..... | 15 |
| 2.1.3.3. Penyebab Kelelahan Kerja | 17 |
| 2.1.3.4. Indikator Kelelahan Kerja | 20 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| 2.3. Kerangka Konseptual | 22 |
| 2.4. Hipotesis | 24 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian | 25 |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| 3.3. Populasi dan Sampel..... | 26 |
| 3.3.1 Populasi | 26 |
| 3.3.2. Sampel | 27 |
| 3.4. Definisi Operasional | 27 |
| 3.5. Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.6. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.7. Teknik Analisa Data | 30 |
| 3.7.1.Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 30 |

| | |
|---|----|
| 3.7.1.1. Uji Validitas..... | 30 |
| 3.7.1.2. Uji Reliabilitas..... | 31 |
| 3.7.2. Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 3.7.2.1. Uji Normalitas | 31 |
| 3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas | 32 |
| 3.7.2.3. Uji Multikolinearitas..... | 33 |
| 3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda | 33 |
| 3.7.4. Uji Hipotesa..... | 33 |
| 3.7.4.1. Uji Parsial (Uji t)..... | 34 |
| 3.7.4.1. Uji Simultan (Uji F) | 34 |
| 3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2) | 34 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 36 |
| 4.1.1. Sejarah Perusahaan..... | 36 |
| 4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan | 37 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 38 |
| 4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab..... | 38 |
| 4.2. Karakteristik Responden..... | 42 |
| 4.2.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| 4.2.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| 4.2.3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 44 |

| | |
|---|----|
| 4.3. Analisis Deskriptif..... | 45 |
| 4.3.1. Analisa Deskriptif Variabel Stress Kerja..... | 45 |
| 4.3.2. Analisa Deskriptif Variabel Lama Kerja..... | 49 |
| 4.3.3. Analisa Deskriptif Variabel Tingkat Kelelahan..... | 52 |
| 4.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas..... | 55 |
| 4.4.1. Uji Validitas..... | 55 |
| 4.4.1.1. Variabel Stress Kerja..... | 55 |
| 4.4.1.2. Variabel Lama Kerja..... | 57 |
| 4.4.1.3. Variabel Kinerja Karyawan..... | 58 |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas..... | 60 |
| 4.5. Uji Asumsi Klasik..... | 62 |
| 4.4.1. Uji Normalitas..... | 62 |
| 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas..... | 65 |
| 4.4.3. Uji Multikolinearitas..... | 66 |
| 4.6. Analisis Kuantitatif..... | 67 |
| 4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 67 |
| 4.6.2. Uji Simultan (F)..... | 69 |
| 4.6.3. Uji Parsial (t)..... | 70 |
| 4.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 71 |
| 4.7. Pembahasan..... | 72 |

BAB V. PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan..... | 75 |
|----------------------|----|

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul/Teks | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel 2.1 | Jadwal Penelitian..... | 26 |
| Tabel 2.2 | Definisi Operasional Variabel dan Indikator | 27 |
| Tabel 2.3 | Tabel Instrument Skala Likert..... | 30 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia | 43 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 44 |
| Tabel 4.4 | Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Stress Kerja | 46 |
| Tabel 4.5 | Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Lama Kerja | 49 |
| Tabel 4.6 | Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan | 52 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja Menggunakan SPSS 16 | 55 |
| Tabel 4.8 | Keterangan Validitas Variabel Stress Kerja..... | 56 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Lama Kerja Menggunakan SPSS 16 | 57 |
| Tabel 4.10 | Keterangan Validitas Variabel Lama Kerja | 58 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan Menggunakan SPSS 16..... | 58 |
| Tabel 4.12 | Keterangan Validitas Variabel Tingkat Kelelahan | 59 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.13 | Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja | 60 |
| Tabel 4.14 | Uji Reliabilitas Variabel Lama Kerja..... | 60 |
| Tabel 4.15 | Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan.. | 61 |
| Tabel 4.16 | Keterangan Hasil Uji Reliabilitas..... | 61 |
| Tabel 4.17 | Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan SPSS 16,00. | 63 |
| Tabel 4.18 | Keterangan Hasil Uji Normalitas | 63 |
| Tabel 4.19 | Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS 16,00..... | 66 |
| Tabel 4.20 | Hasil Pengujian Multikolinearitas Menggunakan SPSS 16,00..... | 67 |
| Tabel 4.21 | Hasil Pengujian Regresi Menggunakan SPSS 16,00 | 68 |
| Tabel 4.22 | Hasil Uji F | 69 |
| Tabel 4.23 | Hasil Uji t | 70 |
| Tabel 4.24 | Hasil Koefisien Determinasi | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Tabel | Judul/Teks | Halaman |
|-------------|--|---------|
| Gambar II.1 | Kerangka Konseptual | 23 |
| Gambar IV.1 | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 38 |
| Gambar IV.2 | Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 39 |
| Gambar IV.3 | Identitas Responden Berdasarkan Usia | 40 |
| Gambar IV.4 | Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 41 |
| Gambar IV.5 | Histogram Uji Normalitas | 64 |
| Gambar IV.6 | P-P Plot Uji Normalitas | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang berperan dalam melakukan proses produksi, sehingga tenaga kerja seharusnya lebih diperhatikan dan dilindungi. Hasil produksi yang baik dan sesuai dengan harapan pelanggan merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bekerja secara langsung di lantai produksi. Apabila kinerja yang diberikan karyawan buruk, maka hasil produksi akan buruk juga dan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sistem perusahaan yang memberikan perhatian khusus terhadap kondisi dan kinerja karyawan.

PT Zaitundo Citra Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *contractor and industrial supplier*. Perusahaan ini menggunakan material yang terbuat dari besi dan baja sebagai produk yang akan dijual kepada perusahaan lain. Produk yang dihasilkan dari bahan besi atau baja berupa *stainless steel*. *Stainless steel* adalah material yang mengandung senyawa besi dan setidaknya 10,5% Kromium untuk mencegah proses korosi (pengaratan logam). *Stainless steel* merupakan logam paduan dari beberapa unsur logam yang dipadukan dengan komposisi tertentu. Produk yang dihasilkan dipasarkan kepada perusahaan-perusahaan yang terdapat di Kota Medan, Batam dan beberapa kota lainnya.

Karyawan yang bekerja di PT Zaitundo Citra Perkasa memiliki tugas penting dalam hal pengangkutan dan transportasi pada saat bahan yang terbuat

dari besi dan baja datang ataupun pada saat bahan akan diantar ke perusahaan lain. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja memiliki tugas yang cukup berat dikarenakan harus mengangkat barang yang memiliki bobot tinggi. Kondisi stres yang dialami pekerja di perusahaan ini disebabkan oleh berat bahan yang terbuat dari besi dan baja harus diangkat secara manual ke dalam gudang persediaan atau pada saat pengangkutan ke dalam truk. Selain itu, karyawan merasakan cepat lelah karena harus mengangkat besi atau baja yang cukup berat dan harus diselesaikan sampai jumlah bahan yang diangkut sesuai dengan permintaan pelanggan. Dengan sistem kerja yang digunakan perusahaan saat ini, karyawan menyatakan bahwa mereka sering merasakan stress kerja dan harus tetap fokus meskipun mereka sudah merasa lelah.

Lama kerja yang dibebankan kepada karyawan PT Zaitunindo Citra Perkasa adalah 8 jam yang terhitung dari jam 08.00 wib sampai dengan jam 16.00 wib. Dari 8 jam kerja tersebut waktu istirahat siang yang diberikan kepada karyawan adalah 1 jam (12.00-13.00). Sehingga waktu jam kerja efektif selama satu hari adalah 7 jam. Dalam satu hari kerja jumlah pengangkutan bahan besi dan baja adalah sebanyak 6 sampai 8 kali pengangkutan, dengan durasi setiap pengangkutan adalah kurang lebih 50 menit. Pada dasarnya karyawan di perusahaan ini memiliki tugas untuk mengangkut besi dan baja dari truk ke dalam gudang persediaan ataupun sebaliknya jika perusahaan melakukan pengiriman bahan ke perusahaan pelanggan. Dalam setiap pengangkutan karyawan diperbolehkan untuk istirahat apabila bahan besi dan baja sudah selesai diangkut seluruhnya. Sehingga dengan bahan besi ataupun baja yang cukup berat karyawan

merasa cepat lelah dan membutuhkan istirahat di tengah-tengah kegiatan pengangkutan.

Kelelahan kerja yang dirasakan karyawan pada dasarnya diakibatkan oleh stres kerja yang dialami karyawan dan lama kerja dalam pengangkutan yang tidak diselingi dengan waktu istirahat. Dikarenakan bobot bahan yang akan diangkut cukup berat, maka karyawan diharuskan untuk selalu fit dan konsentrasi dalam melakukan pengangkutan ke dalam truk.

Berdasarkan fenomena diatas dan pengamatan awal yang dilakukan dengan beberapa karyawan di PT Zaitunindo Citra Perkasa, diperoleh kesimpulan yang menyatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan ini membutuhkan kondisi yang fit dan konsentrasi yang baik. Jika terjadi kelengahan, maka kemungkinan terkena timpaan material besi atau baja akan semakin tinggi, sehingga menyebabkan kecelakaan kerja terjadi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stres dan lama kerja terhadap tingkat kelelahan karyawan. Sehingga, setelah melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan usulan perbaikan untuk mengurangi tingkat kelelahan karyawan dan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan ketidakfokusan karyawan dalam bekerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa fokus masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa?

2. Apakah lama kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa?
3. Apakah stres dan lama kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang disusun berdasarkan uraian fokus permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor stres kerja secara parsial terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor lama kerja secara parsial terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh positif dari faktor stres dan lama kerja secara simultan terhadap kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.

2. Bagi peneliti lain

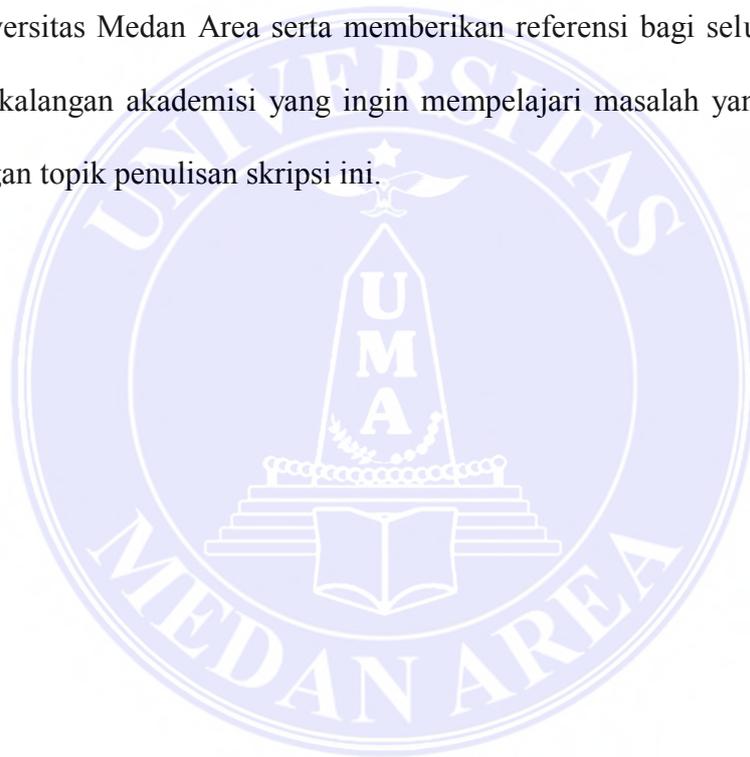
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang peneliti peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkannya dengan praktek yang ada di lapangan.

4. Bagi Kalangan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi persediaan perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan topik penulisan skripsi ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

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

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011) “Stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Sedangkan menurut Pace & Faules (1998) stress adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak

karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya”.

2.1.1.2. Jenis-jenis Stres Kerja

Quick (1984) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.1.1.3. Indikator Stres Kerja

Taylor (1991), menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stress pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami individu. Respon stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

1. Respon fisiologis, dapat ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
2. Respon kognitif, dapat terlihat lewat terganggunya proses kognitif individu, seperti pikiran menjadi kacau, menurunnya daya konsentrasi, pikiran berulang, dan pikiran tidak wajar.

3. Respon emosi, dapat muncul sangat luas, menyangkut emosi yang mungkin dialami individu, seperti takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
4. Respon tingkah laku, dapat dibedakan menjadi *fight*, yaitu melawan situasi yang menekan, dan *flight*, yaitu menghindari situasi yang menekan.

Menurut Sunyoto (2012), menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, dengan demikian stres kerja (*job stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Pendapat lain diungkapkan oleh Davis (dalam Suharsono, 2012), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang saat bekerja.

2.1.1.4. Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2012) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan

yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan

pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

2.1.2. Lama Kerja

2.1.2.1. Pengetian Lama Kerja

Menurut KBBI, Lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja. Waktu kerja bagi seseorang menentukan kesehatan yang bersangkutan, efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya.

Pekerjaan berat ditandai dengan pengerahan tenaga fisik dan juga kemampuan mental yang besar dengan pemakaian energi berskala besar pula dalam waktu yang relatif pendek atau pendek sekali. Otot, sistem kardiovaskuler, paru dan lainnya harus bekerja sangat berat. Sebagai konsekuensinya, pekerjaan dengan beban berat tidak bisa secara terus menerus dilakukan sebagaimana halnya

pekerjaan yang biasa saja, melainkan perlu istirahat pendek setiap selesai melakukan aktivitas kerja yang berat. Pengaturan ritme kerja antara pelaksanaan kerja yang berat dan istirahat pendek yang memadai diatur dan diprogram dalam pengorganisasian cara kerja yang baik, yaitu selalu diberikan kesempatan kepada tubuh untuk senantiasa pulih kembali setelah memikul suatu beban pekerjaan agar pelaksanaan kerja berlangsung selama jam kerja menurut ketentuan yang berlaku. Misalnya setelah memikul beban 50 kg sejauh 10 meter, kepada tenaga kerja sebaiknya diberi kesempatan beberapa menit untuk istirahat (Suma'mur P.K., 2014).

Jumlah jam kerja yang dipakai untuk tidur bagi pekerja malam pada siang harinya relatif jauh lebih dari seharusnya, dikarenakan gangguan suasana siang hari seperti kebisingan, suhu, keadaan terang dan lain-lain dan oleh karena kebutuhan badan yang tidak dapat diubah seluruhnya menurut kebutuhan yaitu terbangun oleh dorongan lapar atau buang air kecil yang relatif banyak pada siang hari. Juga aktivitas dalam keluarga atau masyarakat menjadi penyebab kurangnya tidur pada siang hari padahal sangat penting artinya bagi tenaga kerja yang bekerja malam hari (John Ridley, 2008).

2.1.2.2.Indikator Lama Kerja

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja

serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan (Suma'mur P.K., 2014).

Aspek terpenting dalam hal waktu kerja meliputi:

- a. lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik,
- b. hubungan antara waktu kerja dengan istirahat,
- c. bekerja sehari menurut periode waktu yang meliputi pagi, siang, sore dan malam hari (Suma'mur P.K., 2014).

2.1.3. Kelelahan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur P.K., 1996). Kelelahan dapat diartikan sebagai kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Perasaan lelah tidak hanya dirasakan setelah melakukan pekerjaan, tetapi juga saat melakukan pekerjaan atau bahkan sebelum melakukan pekerjaan. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus mengakibatkan kelelahan kronis.

Kelelahan adalah bentuk perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut sehingga dapat terjadi pemulihan setelah melakukan istirahat. Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah,

serta penurunan motivasi, selain itu terjadi penurunan produktivitas kerja (Silastuti, 2006).

Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Ambar Silastuti, 2006).

2.1.3.2. Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur P.K., 1996:359). Kelelahan kerja dapat dibedakan sebagai berikut, yaitu:

a. Berdasarkan proses dalam otot

Berdasarkan proses dalam otot kelelahan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1) Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Kelelahan otot atau yang biasa disebut dengan *muscular fatigue* merupakan fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gejala kelelahan otot dapat terlihat

pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (A.M. Sugeng Budiono, 2003).

2) Kelelahan Umum (*General Fatigue*)

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003:87). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan di rumah, kondisi mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

b. Berdasarkan penyebab kelelahan

Menurut Kalimo dibedakan atas kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan ditempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik mental), monoton pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang berlebihan. Sedangkan menurut Phoon disebabkan oleh kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis ditandai dengan menurunnya kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial (Ambar Silastuti, 2006).

c. Berdasarkan waktu terjadinya

1) Kelelahan akut

Kelelahan akut biasanya disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.

2) Kelelahan kronis

Kelelahan kronis terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan terkadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan (Yusdarli Hasibuan, 2010).

2.1.3.3. Penyebab Kelelahan Kerja

Menurut Grandjean (1991) yang dikutip dari Tarwaka (2004) menjelaskan faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi, untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi proses penyegaran harus dilakukan. Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu berhenti disela-sela kerja juga dapat memberikan penyegaran.

Kelelahan yang disebabkan oleh kerja statis berbeda dengan kerja dinamis. Pada kerja otot statis, dengan pengerahan tenaga 50% dari kekuatan maksimal otot hanya dapat bekerja selama 1 menit, sedangkan pada pengerahan tenaga <20% kerja fisik dapat berlangsung cukup lama. Tetapi pengerahan tenaga otot statis sebesar 15-20% akan menyebabkan kelelahan dan nyeri jika pembebanan berlangsung sepanjang hari (Tarwaka, 2004). Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah:

a. Lama kerja

Waktu bekerja seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan lama kerja adalah:

- 1) Lamanya seseorang untuk mampu bekerja dengan baik
- 2) Hubungan antara waktu bekerja dengan waktu istirahat
- 3) Waktu bekerja sehari menurut periode meliputi siang dan malam

Berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lamanya seseorang bekerja dalam sehari adalah 8 (delapan) jam atau 40 jam dalam seminggu. Sedangkan untuk lembur, waktu yang diperbolehkan adalah 3 jam/hari. Semakin lama jam kerja yang ditentukan, maka peluang untuk munculnya penyakit dan kecelakaan kerja akan semakin tinggi.

b. Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik berupa fisik maupun mental yang merupakan tanggungjawabnya. Pekerjaan yang cukup berat membutuhkan jam istirahat yang lebih lama. Jika beban kerja ditambah melampaui kapasitas kerja, maka akan menimbulkan kelelahan kerja. Kondisi yang seperti ini apabila dilakukan secara terus menerus, maka akan dapat menyebabkan karyawan stress sehingga lebih cepat untuk merasakan lelah dalam bekerja.

c. Shift kerja

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini

disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

d. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang individu. Pemakaian energi per-jam pada kondisi dari kerja otot untuk tiap orang itu berbeda, dan salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia.

e. Masa kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa masa kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kelelahan. Kelelahan yang paling banyak dialami oleh pekerja adalah dengan masa kerja yang lebih dari 8 jam (69,7%). Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Karena semakin lama seorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka selama itu perasaan jenuh akan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialaminya.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungannya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah kebisingan, suhu, pencahayaan, kebersihan dan faktor fisik lainnya.

2.1.3.4.Indikator Kelelahan Kerja

Suma'mur P.K., 1996 menyatakan indikator kelelahan kerja,yaitu sebagai berikut:

a. Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan

Perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki merasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, manjadi mengantuk, marasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.

b. Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi

Merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.

c. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum

Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, terasa pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat (Suma'mur P.K., 1996).

Kelelahan yang terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan kronis. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja, bahkan sebelum bekerja. Perasaan lesu tampak sebagai suatu gejala. Gejala psikis ditandai dengan perbuatan anti sosial dan perasaan tidak cocok dengan sekitar, sering depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Gejala psikis ini sering disertai kelainan psikologis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan pencernaan, tidak dapat tidur dan sebagainya. Kelelahan kronis

demikian disebut kelelahan klinis. Hal ini menyebabkan tingkat *absentisme* akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik mental atau kesulitan psikologis. Selain itu sikap negatif terhadap kerja, dan perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat (Suma'mur P.K., 1996).

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang dipilih oleh peneliti sebagai bahan referensi yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian tersebut digunakan karena adanya kesamaan variabel penelitian dan metode yang digunakan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|-------------------------|--|--|
| Priscilla Kandou (2014) | Pengaruh Stres kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan di Kantor Pengelola Mega Mall Manado | Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan di Kantor Pengelola Mega Mall Manado |
| Desi Kusmindari (2015) | Pengaruh lama kerja terhadap tingkat kelelahan kerja di PT Semen Baturaja | Terdapat pengaruh yang diberikan lama kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dengan menggunakan uji One Way Anova di PT Semen Baturaja |
| Nurli Faiz (2014) | Faktor-faktor yang berhubungan dengan | Tidak terdapat pengaruh shift kerja, lama kerja, usia dan |

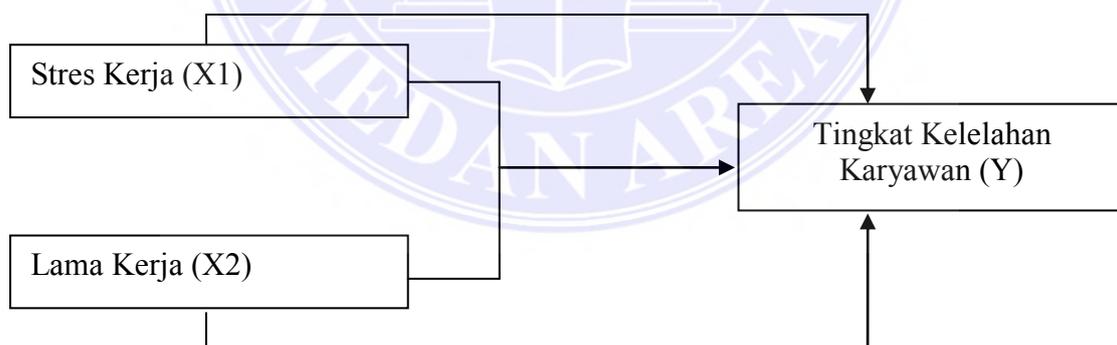
| | | |
|-------------------------|--|---|
| | kelelahan kerja pada pekerja bagian operator SPBU di Kecamatan Ciputat | tekanan kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja bagian operator SPBU di Kecamatan Ciputat |
| Lauditta Irianti (2010) | Pengaruh shift kerja terhadap stress kerja pengendali kereta api Indonesia | Terdapat pengaruh shift kerja terhadap stres kerja pengendali kereta api Indonesia. Namun hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang diberikan tidak signifikan, yaitu $p=0,10$ |
| Zainul Hidayat (2012) | Pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang | Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang dengan persamaan regresi $Y= 47,395 + 2,183X_1 -2,525X_2$ |

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah cabang atau bagian dari kerangka teoritis, namun terkonsentrasi pada satu atau dua bagian kerangka teoritis dan akan menjadi dasar kajian utama dalam penelitian. Kerangka teoritis berisi terori-teori atau isu-isu terkait dengan area yang hendak diselidiki sedangkan kerangka konseptual menggambarkan aspek-aspek yang dipilih oleh peneliti dari kerangka teoritis yang dijadikan dasar rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian (Widi, 2010).

Didalam suatu perusahaan, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dikarenakan tenaga kerja atau karyawan berinteraksi secara langsung dengan bahan atau produk yang dipasarkan kepada pelanggan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dituntut selalu fokus dan menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Pencapaian tujuan yang dimaksud diatas akan dapat terwujud dengan baik apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kondisi karyawannya. Faktor stres kerja dan lama kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk diperhatikan dalam menjaga stabilitas dan fokus kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan kelelahan karyawan dan berujung kepada fokus ataupun konsentrasi kerja karyawan yang semakin menurun. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Untuk mengarahkan analisis dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian ini.

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.
2. Lama kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.
3. Stres dan lama kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kelelahan karyawan di PT. Zaitunindo Citra Perkasa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara kerja untuk mengumpulkan data dan kemudian mengolah data sehingga menghasilkan data yang dapat memecahkan permasalahan penelitian. Seperti yang telah dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1985), metode penelitian merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu.

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Nana Sudjana (1997) digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Jenis penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. Menurut Arikunto (2010), terdapat lima jenis penelitian yang termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian survey, korelasi, komparasi, penelusuran dan evaluasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Peneliti ingin mengetahui hubungan antar variabel stress kerja (X_1) dan lama kerja (X_2) berpengaruh terhadap tingkat kelelahan karyawan (Y).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul pengaruh stress kerja dan lama kerja terhadap tingkat kelelahan karyawan dilakukan di PT Zaitunindo Citra Perkasa. Perusahaan ini beralamat di Jl. Pengilar No. 88 Kel. Amplas, Kec. Medan Amplas. Perusahaan ini bergerak di bidang *contractor and industrial supplier*, yang menggunakan material sebagai produk yang akan dijual kepada perusahaan lain yang membutuhkan. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan selesai pada bulan Mei 2018.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|---------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|------------|---|---|---|------------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Desember 2017 | | | | Januari 2018 | | | | Februari 2018 | | | | Maret 2018 | | | | April 2018 | | | | Mei 2018 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penyusunan Proposal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Bimbingan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Analisis Data | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010). Populasi dari

penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Zaitunindo Citra Perkasa yang berjumlah 35 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel dalam penelitian. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 35 responden. Penggunaan teknik sampling ini digunakan karena jumlah populasi yang diamati terlalu sedikit dan biasanya dibawah dari 100 (Sugiono, 2010). Sampel adalah sekelompok orang yang menjadi bagian populasi sehingga menjadi karakteristik populasi (Nawawi, 2001).

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk menghindari salah pengertian dan menghindari kesalahpahaman persepsi dengan berbagai konsep yang ada, sehingga pemikiran penulis disajikan dengan jelas dan tidak bertentangan dengan konsep yang ada. Menurut Nazir, definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional (Sudjana, 2002). Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel predictor atau stimulus atau eksogen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres dan lama kerja.

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dikenai pengaruh dan yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kelelahan karyawan. Berikut ini merupakan tabel definisi operasional variabel beserta indikatornya.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|---|--|--|------------------|
| Stress kerja (X_1) Hariyono (2009) | Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Respon fisiologis 2. Respon kognitif 3. Respon emosi 4. Respon tingkah laku | <i>Likert</i> |
| Lama kerja (X_2) Suma'mur (2014) | Lama kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lama seseorang mampu bekerja dengan baik 2. Hubungan waktu bekerja dengan istirahat 3. Bekerja sehari menurut periode waktu pagi, siang, sore dan malam | <i>Likert</i> |

| | | | |
|---|---|--|---------------|
| Tingkat kelelahan karyawan (Y) Suma'mur (1996) | Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan | 1. Pelemahan kegiatan 2. Pelemahan motivasi 3. Pelemahan fisik | <i>Likert</i> |
|---|---|--|---------------|

3.5. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil pengumpulan data secara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner serta pengamatan dan diskusi dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT Zaitundo Citra Perkasa serta dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Data Penelitian adalah semua informasi yang diperlukan dan dikumpulkan untuk memecahkan masalah penelitian. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah menggunakan teknik dokumentasi dan teknik kuesioner.

Dokumentasi dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, apabila informasi yang dikumpulkan bersumber dari dokumen, seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah dan sebagainya.

Kuesioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan melakukan penyebaran angket, sehingga dalam waktu yang relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Penggunaannya secara garis besar ada dua, yaitu disebarkan lalu diisi responden dan disebarkan sekaligus digunakan sebagai bahan wawancara

dengan responden dengan menggunakan skala likert. Jawaban setiap item pertanyaan menggunakan skala likert yang mempunyai skala dari sangat positif sampai pada sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain.

Tabel 3.3 Tabel Instrument Skala Likert

| Nomor | Pertanyaan | Skor |
|-------|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (KTS) | 1 |

3.7. Teknik Analisa Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS*. Ada dua jenis pengujian yang dapat dipakai dalam penelitian ini, yaitu uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2009). Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari

kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Umar, 2008). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyanto, 2010).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi

ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila $sig > 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal (H_0 diterima), sebaliknya bila $sig < 0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data tidak normal (H_a diterima).

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heteroskedastisitas.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

3.7.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) stress kerja dan lama kerja, terhadap variabel dependen (Y) yaitu tingkat kelelahan karyawan. yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 16.00).

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Tingkat kelelahan karyawan

a = Intercept

b₁ = Koefisien regresi stress kerja

X₁ = Stress kerja

b₂ = Koefisien regresi lama kerja

X₂ = Lama kerja

3.7.4. Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa ini dilakukan untuk menguji kemampuan variabel bebas (stress kerja dan lama kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu

tingkat kelelahan karyawan dapat menggunakan alat analisa statistik berupa uji t dan uji f.

3.7.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara individu atau parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap tingkat kelelahan karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah: H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai signifikan t atau p value < 5%.

Hasil pengujian uji t kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan $n-2$. Hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a diterima

3.7.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan berguna untuk melakukan uji hipotesa koefisien regresi secara bersamaan. Dengan demikian, secara umum hipotesisnya dituliskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \beta \text{ tidak sama dengan } 0$$

3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya

koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arini Dwi Rati. 2012. *Hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja bagian weaping PT. Iskandar Printing Textile Surakarta*.
- Dyah Dewi Hastuti. 2015. *Hubungan antara lama kerja dengan Kelelahan pada pekerja konstruksi Di PT. Nusa Raya Cipta Semarang*.
- Haryono, dkk. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: AndiOfset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa*.
- Jhohana Kurnia Widyasari. 2010. *Hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*.
- Robbins, Stephen. 1990. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silastuti, A. 2006. *Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahit PT Bengawan Solo Garment Indonesia*.
- Soedirman dan Suma'mur P.K. 2014. *Kesehatan Kerja Dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatn Kerja*. Bandung: Erlangga Medical Series.

Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi (Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur, dan Perilaku)*. Jakarta : Universitas Atmajaya.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. 2004. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.



Kuesioner Penelitian

PENGARUH STRESS DAN LAMA KERJA TERHADAP TINGKAT KELELAHAN KARYAWAN DI PT ZAITUNINDO CITRA PERKASA MEDAN

Responden yang terhormat,

Saya Lisa Khoiriah Harahap, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian skripsi mengenai Pengaruh Stress dan Lama Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Karyawan Di PT Zaitunindo Citra Perkasa Medan. Mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Pengisian kuesioner dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada pertanyaan pilihan. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir. Atas kerjasama dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Tanggal Penelitian :

Lokasi Penelitian :

Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

3. Usia :

4. Pendidikan :

Mohon untuk semua pernyataan di bawah ini diisi dengan memberikan tanda silang (X) atau check (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Mintalah Penjelasan Untuk Pertanyaan Yang Kurang Jelas / Tidak Dimengerti.

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas Stress Kerja

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| a. Respon Fisiologis | | | | | | |
| 1 | Terjadi peningkatan tekanan darah dan detak nadi pada karyawan setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Terjadi peningkatan detak jantung dan sistem pernafasan pada karyawan setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| b. Respon Kognitif | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasa daya konsentrasi menurun setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan merasa pikiran menjadi kacau/tidak wajar setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| c. Respon Emosi | | | | | | |
| 1 | Karyawan menjadi lebih mudah marah setelah melakukan pekerjaan pengangkutan. | | | | | |
| 2 | Karyawan merasakan cemas setelah melakukan pekerjaan pengangkutan. | | | | | |
| d. Respon Tingkah Laku | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasa tertekan dengan sistem kerja yang dibebankan perusahaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan memiliki keinginan untuk mengubah sistem kerja yang diterapkan perusahaan selama ini. | | | | | |

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Bebas Lama Kerja

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|----|---|----|----|-----|
| a. Lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik | | | | | | |
| 1 | Lama bekerja yang ditetapkan perusahaan kurang sesuai dengan kemampuan karyawan. | | | | | |
| 2 | Lama bekerja yang ditetapkan membuat karyawan kehilangan daya konsentrasi dan fokus bekerja. | | | | | |
| b. Hubungan waktu bekerja dengan istirahat | | | | | | |
| 1 | Waktu istirahat yang diberikan perusahaan terlalu sedikit | | | | | |
| 2 | Manajemen waktu istirahat dan waktu bekerja yang diterapkan kurang baik. | | | | | |
| c. Bekerja sehari menurut periode pagi, siang, sore dan malam hari | | | | | | |
| 1 | Periode bekerja yang diterapkan perusahaan pagi, siang dan sore tidak sesuai dengan kondisi lapangan. | | | | | |
| 2 | Lembur kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan memberatkan bagi karyawan | | | | | |

Tabel Pertanyaan Untuk Variabel Terikat Tingkat Kelelahan Karyawan

| Nomor | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| a. Pelemahan Kegiatan | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasakan berat di kepala dan kaki setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan merasa sering menguap, mengantuk dan ingin berbaring setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| b. Pelemahan Motivasi | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasakan susah berpikir, tidak konsentrasi, cemas dan merasa gugup setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan merasakan cenderung lupa, kurang kepercayaan dan cemas setelah melakukan pekerjaan. | | | | | |
| c. Pelemahan Fisik | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasakan nyeri punggung, kekakuan pada bahu dan haus, setelah melakukan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Karyawan merasakan pening, pernafasan tertekan dan merasa kurang sehat setelah melakukan pekerjaan | | | | | |



LAMPIRAN DATA RESPONDEN

Tabulasi Data Responden (Variabel Stress Kerja)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | X1 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 29 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 29 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 24 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 30 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 28 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 2 | 29 |
| 12 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 26 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 25 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 21 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 23 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 31 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 20 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 31 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 30 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 27 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 23 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 35 |
| 28 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 35 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 25 |

Tabulasi Data Responden (Variabel Lama Kerja)

| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | X2 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 16 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 18 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 15 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 21 |
| 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 18 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 19 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 18 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 18 |

Tabulasi Data Responden (Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan)

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 17 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 20 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 19 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 22 |
| 6 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 22 |
| 7 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 22 |
| 8 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 21 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 23 |
| 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 23 |
| 18 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 22 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 20 |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 24 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 21 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 21 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 20 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 22 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19 |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 31 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 33 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 35 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |

LAMPIRAN VALIDITAS KUESIONER

Variabel Stress Kerja

Pernyataan1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 1 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| 4 | 23 | 65.7 | 65.7 | 68.6 |
| 5 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 5 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 4 | 18 | 51.4 | 51.4 | 65.7 |
| 5 | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 12 | 34.3 | 34.3 | 34.3 |
| 4 | 14 | 40.0 | 40.0 | 74.3 |
| 5 | 9 | 25.7 | 25.7 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| 3 | 11 | 31.4 | 31.4 | 37.1 |
| 4 | 8 | 22.9 | 22.9 | 60.0 |
| 5 | 14 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| 3 | 7 | 20.0 | 20.0 | 51.4 |
| 4 | 13 | 37.1 | 37.1 | 88.6 |
| 5 | 4 | 11.4 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 13 | 37.1 | 37.1 | 37.1 |
| 3 | 9 | 25.7 | 25.7 | 62.9 |
| 4 | 12 | 34.3 | 34.3 | 97.1 |
| 5 | 1 | 2.9 | 2.9 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 7 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 2 | 6 | 17.1 | 17.1 | 37.1 |
| 3 | 11 | 31.4 | 31.4 | 68.6 |
| 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 7 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| 2 | 6 | 17.1 | 17.1 | 37.1 |
| 3 | 11 | 31.4 | 31.4 | 68.6 |
| 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN VALIDITAS KUESIONER

Variabel Lama Kerja

Pernyataan1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| 3 | 13 | 37.1 | 37.1 | 68.6 |
| 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 11 | 31.4 | 31.4 | 31.4 |
| 3 | 13 | 37.1 | 37.1 | 68.6 |
| 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 13 | 37.1 | 37.1 | 37.1 |
| 4 | 18 | 51.4 | 51.4 | 88.6 |
| 5 | 4 | 11.4 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 18 | 51.4 | 51.4 | 51.4 |
| 4 | 17 | 48.6 | 48.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 14 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| 3 | 11 | 31.4 | 31.4 | 71.4 |
| 4 | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| 2 | 10 | 28.6 | 28.6 | 34.3 |
| 3 | 10 | 28.6 | 28.6 | 62.9 |
| 4 | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN VALIDITAS KUESIONER

Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan

Pernyataan1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 10 | 28.6 | 28.6 | 28.6 |
| 4 | 14 | 40.0 | 40.0 | 68.6 |
| 5 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 12 | 34.3 | 34.3 | 34.3 |
| 4 | 10 | 28.6 | 28.6 | 62.9 |
| 5 | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 23 | 65.7 | 65.7 | 65.7 |
| 4 | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 12 | 34.3 | 34.3 | 34.3 |
| 3 | 10 | 28.6 | 28.6 | 62.9 |
| 4 | 13 | 37.1 | 37.1 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 2 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| 3 | 13 | 37.1 | 37.1 | 42.9 |
| 4 | 8 | 22.9 | 22.9 | 65.7 |
| 5 | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Pernyataan6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2 | 12 | 34.3 | 34.3 | 34.3 |
| 3 | 12 | 34.3 | 34.3 | 68.6 |
| 4 | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER

Variabel Stress Kerja (X1)

Correlations

| | | Per1 | Per2 | Per3 | Per4 | Per5 | Per6 | Per7 | Per8 | Variabel Stress Kerja |
|-------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------|--------------------|-------|-----------------------|
| Pernyataan1 | Pearson Correlation | 1 | .335 [*] | .280 | -.099 | .171 | .105 | .485 ^{**} | -.123 | .455 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .049 | .103 | .573 | .327 | .547 | .003 | .482 | .006 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan2 | Pearson Correlation | .335 [*] | 1 | .145 | .009 | .374 [*] | -.056 | .225 | .147 | .508 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .049 | | .407 | .960 | .027 | .747 | .194 | .399 | .002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan3 | Pearson Correlation | .280 | .145 | 1 | .379 [*] | -.005 | .085 | .041 | .041 | .460 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .103 | .407 | | .025 | .977 | .627 | .814 | .814 | .005 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan4 | Pearson Correlation | -.099 | .009 | .379 [*] | 1 | -.020 | .033 | -.060 | .180 | .406 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .573 | .960 | .025 | | .907 | .849 | .731 | .302 | .016 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan5 | Pearson Correlation | .171 | .374 [*] | -.005 | -.020 | 1 | -.100 | -.036 | .190 | .425 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .327 | .027 | .977 | .907 | | .567 | .838 | .274 | .011 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|
| Pernyataan6 | Pearson Correlation | .105 | -.056 | .085 | .033 | -.100 | 1 | .206 | .206 | .411* |
| | Sig. (2-tailed) | .547 | .747 | .627 | .849 | .567 | | .234 | .234 | .014 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan7 | Pearson Correlation | .485** | .225 | .041 | -.060 | -.036 | .206 | 1 | .157 | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .194 | .814 | .731 | .838 | .234 | | .369 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan8 | Pearson Correlation | -.123 | .147 | .041 | .180 | .190 | .206 | .157 | 1 | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .482 | .399 | .814 | .302 | .274 | .234 | .369 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Variabel Stress Kerja | Pearson Correlation | .455** | .508** | .460** | .406* | .425* | .411* | .537** | .568** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .002 | .005 | .016 | .011 | .014 | .001 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .679 | 8 |

Variabel Lama Kerja (X2)

Correlations

| | | Pernyataan1 | Pernyataan2 | Pernyataan3 | Pernyataan4 | Pernyataan5 | Pernyataan6 | Variabel Lama Kerja |
|---------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| Pernyataan 1 | Pearson Correlation | 1 | .182 | -.056 | -.072 | .220 | -.192 | .409* |
| | Sig. (2-tailed) | | .296 | .751 | .681 | .205 | .270 | .015 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 2 | Pearson Correlation | .182 | 1 | -.111 | .072 | .264 | .000 | .528** |
| | Sig. (2-tailed) | .296 | | .525 | .681 | .126 | 1.000 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 3 | Pearson Correlation | -.056 | -.111 | 1 | .298 | .106 | .035 | .370* |
| | Sig. (2-tailed) | .751 | .525 | | .083 | .544 | .843 | .028 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 4 | Pearson Correlation | -.072 | .072 | .298 | 1 | .205 | .273 | .528** |
| | Sig. (2-tailed) | .681 | .681 | .083 | | .237 | .113 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 5 | Pearson Correlation | .220 | .264 | .106 | .205 | 1 | -.115 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .205 | .126 | .544 | .237 | | .509 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 6 | Pearson Correlation | -.192 | .000 | .035 | .273 | -.115 | 1 | .403* |
| | Sig. (2-tailed) | .270 | 1.000 | .843 | .113 | .509 | | .016 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Variabel Lama Kerja | Pearson Correlation | .409* | .528** | .370* | .528** | .598** | .403* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .001 | .028 | .001 | .000 | .016 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Correlations

| | | Pernyataan1 | Pernyataan2 | Pernyataan3 | Pernyataan4 | Pernyataan5 | Pernyataan6 | Variabel Lama Kerja |
|---------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| Pernyataan 1 | Pearson Correlation | 1 | .182 | -.056 | -.072 | .220 | -.192 | .409* |
| | Sig. (2-tailed) | | .296 | .751 | .681 | .205 | .270 | .015 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 2 | Pearson Correlation | .182 | 1 | -.111 | .072 | .264 | .000 | .528** |
| | Sig. (2-tailed) | .296 | | .525 | .681 | .126 | 1.000 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 3 | Pearson Correlation | -.056 | -.111 | 1 | .298 | .106 | .035 | .370* |
| | Sig. (2-tailed) | .751 | .525 | | .083 | .544 | .843 | .028 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 4 | Pearson Correlation | -.072 | .072 | .298 | 1 | .205 | .273 | .528** |
| | Sig. (2-tailed) | .681 | .681 | .083 | | .237 | .113 | .001 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 5 | Pearson Correlation | .220 | .264 | .106 | .205 | 1 | -.115 | .598** |
| | Sig. (2-tailed) | .205 | .126 | .544 | .237 | | .509 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan 6 | Pearson Correlation | -.192 | .000 | .035 | .273 | -.115 | 1 | .403* |
| | Sig. (2-tailed) | .270 | 1.000 | .843 | .113 | .509 | | .016 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Variabel Lama Kerja | Pearson Correlation | .409* | .528** | .370* | .528** | .598** | .403* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .001 | .028 | .001 | .000 | .016 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .648 | 6 |

Variabel Tingkat Kelelahan Karyawan (Y)

Correlations

| | | Pernyataan 1 | Pernyataan 2 | Pernyataan 3 | Pernyataan 4 | Pernyataan 5 | Pernyataan 6 | Variabel Tingkat Kelelahan Kerja |
|-------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------|
| Pernyataan1 | Pearson Correlation | 1 | -.001 | .129 | .261 | -.225 | .092 | .432** |
| | Sig. (2-tailed) | | .994 | .461 | .130 | .194 | .597 | .010 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan2 | Pearson Correlation | -.001 | 1 | .047 | -.041 | .005 | .126 | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | .994 | | .789 | .814 | .977 | .469 | .008 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan3 | Pearson Correlation | .129 | .047 | 1 | .118 | .170 | .248 | .510** |
| | Sig. (2-tailed) | .461 | .789 | | .499 | .329 | .150 | .002 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan4 | Pearson Correlation | .261 | -.041 | .118 | 1 | -.206 | -.124 | .364* |
| | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .130 | .814 | .499 | | .234 | .478 | .032 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan5 | Pearson Correlation | -.225 | .005 | .170 | -.206 | 1 | .215 | .412* |
| | Sig. (2-tailed) | .194 | .977 | .329 | .234 | | .215 | .014 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Pernyataan6 | Pearson Correlation | .092 | .126 | .248 | -.124 | .215 | 1 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .597 | .469 | .150 | .478 | .215 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Variabel Tingkat Kelelahan Kerja | Pearson Correlation | .432** | .444** | .510** | .364* | .412* | .571** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .008 | .002 | .032 | .014 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 35 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 35 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

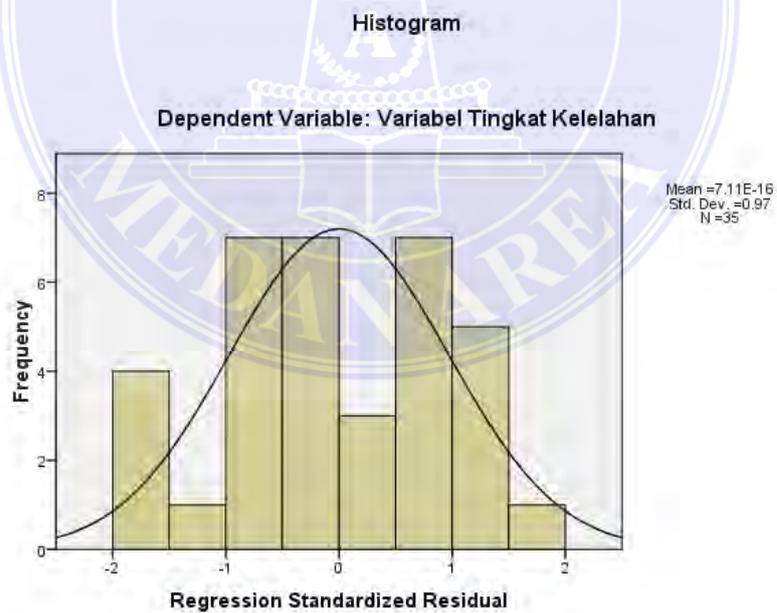
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .725 | 6 |

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

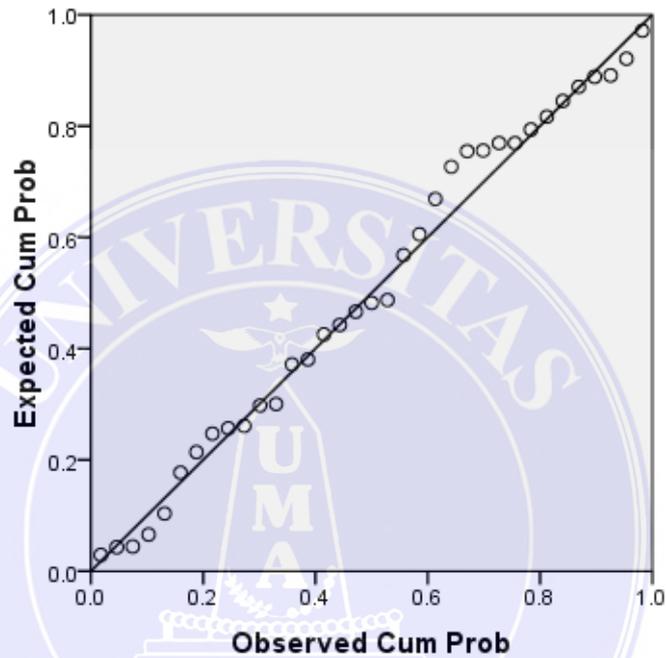
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Variabel Stress Kerja | Variabel Lama Kerja | Variabel Tingkat Kelelahan |
|---------------------------------|----------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------|
| N | | 35 | 35 | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 28.17 | 19.09 | 21.26 |
| | Std. Deviation | 3.400 | 2.147 | 2.147 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .133 | .144 | .150 |
| | Positive | .082 | .144 | .111 |
| | Negative | -.133 | -.128 | -.150 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .788 | .855 | .885 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .563 | .458 | .413 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Variabel Tingkat Kelelahan



Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.897 | 2.343 | | 1.810 | .424 |
| | Variabel Stress Kerja | .717 | .055 | -.220 | 1.967 | .042 |
| | Variabel Lama Kerja | .931 | .088 | .180 | 2.064 | .030 |

a. Dependent Variable: RES2

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 29.972 | 4.441 | | 6.749 | .000 | | |
| Variabel Stress Kerja | .898 | .105 | -.142 | 2.857 | .013 | .998 | 1.002 |
| Variabel Lama Kerja | .324 | .166 | -.324 | 2.195 | .033 | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Variabel Tingkat Kelelahan



ANALISIS LINEAR BERGANDA

Uji Hipotesis

Uji Simultan (F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 18.964 | 2 | 9.482 | 8.203 | .013 ^a |
| | Residual | 137.722 | 32 | 4.304 | | |
| | Total | 156.686 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), Variabel Lama Kerja, Variabel Stress Kerja

b. Dependent Variable: Variabel Tingkat Kelelahan

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 29.972 | 4.441 | | 6.749 | .000 |
| Variabel Stress Kerja | .898 | .105 | -.142 | 2.857 | .013 |
| Variabel Lama Kerja | .324 | .166 | -.324 | 2.195 | .033 |

a. Dependent Variable: Variabel Tingkat Kelelahan

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .790 ^a | .623 | .651 | 2.075 |

a. Predictors: (Constant), Variabel Lama Kerja, Variabel Stress Kerja

