

**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Oleh  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
CHIKITA NABILLA MIRANIA  
NIM D20195009  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JUNI 2025**

**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Oleh

CHIKITA NABILLA MIRANIA  
NIM D20195009

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
JUNI 2025**

# HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN

## SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



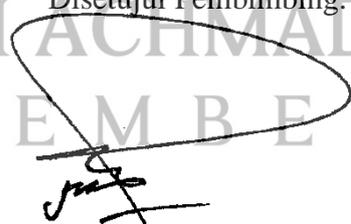
Oleh

**CHIKITA NABILLA MIRANIA**

**NIM D20195009**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Disetujui Pembimbing:

  
**Dr. H. MISBAHUL MUNIR, MM.**  
NIP.196712011993031001

# HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN

## SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi Islam (S.Psi)  
Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam

Hari : Senin  
Tanggal : 30 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Arrumaisha Fitri, M.Psi  
NIP. 198712232019032005

Sekretaris

Nurin Amaliyah Hamid, M.Psi. T  
NIP. 199505132022032002

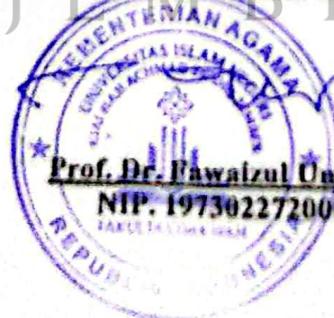
Anggota:

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M.A.
2. Dr. H. Misbahul Munir, M. M.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui,

Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Rawatuz Umam, M. Au  
NIP. 19730227200031001

## MOTTO

سَعَى مَا إِلَّا لِإِنْسَانٍ لَّيْسَ وَآن

“dan Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

(Q.S An Najm 39)<sup>1\*</sup>



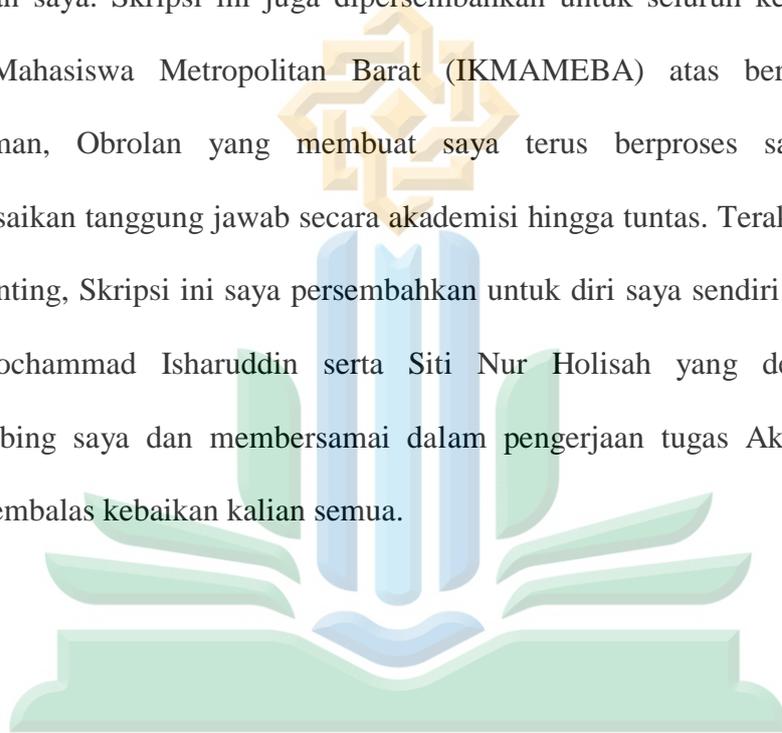
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1\*</sup> Abdurrahman, W.A (2015). *Riyadus Shalihin*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini di persembahkan kepada Mama dan Papa Tersayang. Mama Yethi Suhartini dan Papa Tatang Wardhana yang telah mengajarkan saya dengan bentuk cinta dan dukungan yang begitu luar biasa berharga dalam proses perjalanan saya. Skripsi ini juga dipersembahkan untuk seluruh keluarga besar Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat (IKMAMEBA) atas berbagai Ilmu, Pengalaman, Obrolan yang membuat saya terus berproses sampai akhir menyelesaikan tanggung jawab secara akademisi hingga tuntas. Terakhir yang tak kalah penting, Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri dan Sahabat saya Mochammad Isharuddin serta Siti Nur Holisah yang dengan sabar membimbing saya dan kebersamai dalam pengerjaan tugas Akhir. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

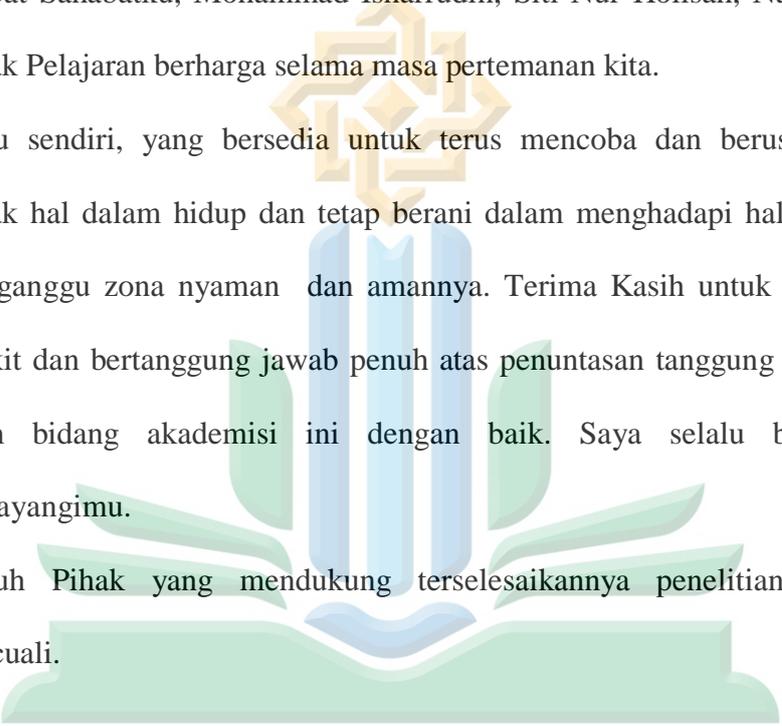
Segenap Puji Syukur penulis sampaikan kepada Allah karena atas Rahmat dan karunia-Nya, Perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan baik.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak, oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan dan kemudahan yang sangat berarti dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
4. Mama dan papa tersayang. Mama Yethi Suhartini dan Papa Tatang Wardhana yang telah mendidik dengan tulus dan tegas sekaligus memotivasi saya agar bisa menyelesaikan tanggung jawab hingga akhir dengan baik. Mendukung saya dalam setiap proses yang saya lalui. Dan memberikan dukungan dalam segi financial yang luar biasa.
5. Segenap Dosen Fakultas Dakwah terkhusus Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah

mendidik dan memberikan ilmu kuliah serta seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama penelitian ini.

6. Teman – Teman Organisasi, atas banyak pandangan baru yang saya serap selama dalam proses menjaadi mahasiswa.
7. Sahabat Sahabatku, Mohammad Isharrudin, Siti Nur Holisah, Nadhilah, atas banyak Pelajaran berharga selama masa pertemanan kita.
8. Diriku sendiri, yang bersedia untuk terus mencoba dan berusaha belajar banyak hal dalam hidup dan tetap berani dalam menghadapi hal – hal yang mengganggu zona nyaman dan amannya. Terima Kasih untuk tetap berani bangkit dan bertanggung jawab penuh atas penuntasan tanggung jawab akhir dalam bidang akademisi ini dengan baik. Saya selalu bangga dan menyayangimu.
9. Seluruh Pihak yang mendukung terselesaikannya penelitian ini tanpa terkecuali.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

**Chikita Nabilla Mirania, 2025:** *Hubungan antara Kelelahan kerja dengan Produktivitas Kerja pada karyawan*

**Kata kunci:** *kelelahan bekerja, produktivitas kerja, karyawan*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja tenaga karyawan di lingkungan institusi, yang dalam praktiknya sering mengalami kelelahan kerja akibat kondisi lingkungan, beban kerja, dan faktor psikologis lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara tingkat kelelahan bekerja dengan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada tenaga karyawan. Variabel yang diteliti meliputi keadaan monoton, beban kerja, durasi kerja, lingkungan kerja, dan kondisi kejiwaan sebagai faktor kelelahan, serta desain tempat kerja, organisasi, peralatan, dan lingkungan kerja.

Instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Analisis data menggunakan korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja, dengan nilai korelasi sebesar  $-0,803$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan yang diderita oleh karyawan, maka semakin menurun produktivitas kerja mereka. Kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas, terutama dalam aspek kenyamanan lingkungan kerja dan desain tempat kerja.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi institusi untuk memperhatikan secara menyeluruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Rekomendasi yang diajukan mencakup perbaikan tata letak ruang kerja, pengaturan jam kerja yang proporsional, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>7</b>
A. Kajian Teori .....	7
B. Penelitian Terdahlu .....	28
C. Kerangka Berfikir.....	30
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Metode Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	35
D. Uji Instrumen .....	39
E. Metode Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian .....	44
B. Pembahasan .....	47

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

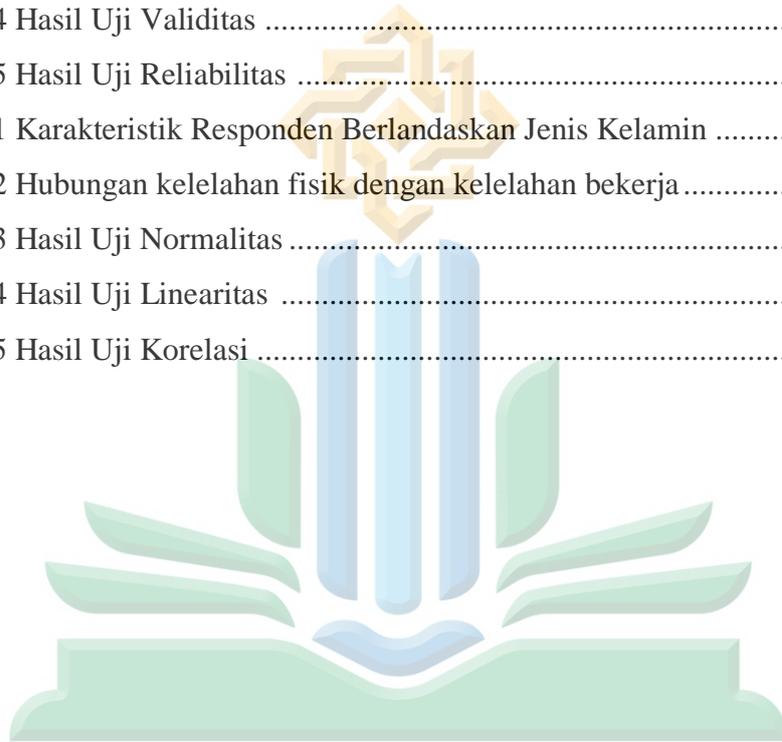
Lampiran 1 Pernyataan Keaslian Tulisan
Lampiran 2 Angket
Lampiran 3 Olah Data
Lampiran 4 Reliabilitas Indikator
Lampiran 5 Olah Data
Lampiran 6 Tabulasi Data
Lampiran 7 Correlations
Lampiran 8 Hasil Uji F (Regresi Linier Berganda
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian
Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian
Lampiran 10 Biodata Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Skala Likert .....	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skla Produktivitas Kerja .....	37
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Kelelahan Kerja.....	38
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Hubungan kelelahan fisik dengan kelelahan bekerja .....	44
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas .....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi .....	47



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era modern saat ini, produktivitas kerja menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu institusi, baik di sektor industri maupun pendidikan. Dalam konteks institusi pendidikan tinggi, karyawan dan tenaga kependidikan memainkan peranan strategis sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan akademik dan pengembangan institusional. Oleh karena itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi sangat penting, tidak hanya dalam aspek kognitif dan kompetensi, namun juga dalam aspek kesejahteraan fisik dan psikis selama menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Sumber daya manusia sebagai komponen pasokan produksi sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh keterbelakangan sumber daya manusianya.<sup>2</sup> Perhatian harus diberikan pada sumber daya manusia untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Perencanaan, modifikasi, dan pengendalian otoritas lain dalam suatu organisasi semuanya dilakukan oleh manusia, dan di sinilah manajemen sumber daya manusia berperan baik dalam perusahaan publik maupun komersial. Penting bagi perusahaan yang mengelola sumber daya manusia untuk secara konsisten memantau, membimbing, dan meningkatkan

---

<sup>2</sup> Stephane Bernard Bazan Loubna Alsaghir, Lebanon Nathalie Abdallah, 2020. Optimizing Recruitment Online: The Critical Importance of Using the Right Channels. International Journal of e-Business Research 16(4):18-33 DOI:10.4018/IJEBR.2020100102

produktivitas karyawan untuk memastikan tujuan pribadi dan kelompok.<sup>3</sup>

Produktivitas tenaga kerja, dalam hal ini karyawan dan tenaga kependidikan, sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah tingkat kelelahan dalam bekerja. Kelelahan kerja, baik fisik, mental, maupun emosional, dapat menyebabkan penurunan performa, motivasi, hingga berujung pada menurunnya produktivitas kerja secara menyeluruh. Hal ini menjadi perhatian penting di sebuah Institusi, di mana lingkungan kerja yang dinamis namun tidak selalu didukung oleh kondisi yang memadai, dapat memicu peningkatan beban kerja dan stres. Komponen penting dari keseluruhan proses kesejahteraan karyawan adalah produktivitas tenaga kerja.<sup>4</sup>

Persyaratan utama perusahaan untuk memastikan keberadaan atau kemampuannya beroperasi adalah produktivitas.<sup>5</sup> Pekerja yang baik adalah mereka yang dapat mencapai tujuannya baik di sektor publik maupun swasta dengan melakukan pekerjaannya seefektif mungkin, menghasilkan hasil kerja yang maksimal atau memiliki kinerja organisasi yang tinggi. Karena kontribusi karyawan pada dasarnya adalah hal yang membuat perusahaan sukses secara keseluruhan.<sup>6</sup> Menurut Sulaiman menegaskan bahwa komponen produktivitas ini sangat penting karena diharapkan produktivitas karyawan

---

<sup>3</sup> Hossein Karimi, Hosein Taghaddos, 2020. Impact of Age on the Strength of Experience and Education Role in Fatal Injuries Prevention in Iranian Construction Craft Workers. *Journal of Construction Engineering and Management* 146(7) DOI:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001857

<sup>4</sup> Zuhara, Mardhtilah (2019) *PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*. Diploma thesis, IAIN BENGKULU.

<sup>5</sup> Sergio B. Oey, H.J. van der Fels-Klerx, Vincenzo Fogliano b, Stefan P.J. van Leeuwen, 2020. Chemical refining methods effectively mitigate 2-MCPD esters, 3-MCPD esters, and glycidyl esters formation in refined vegetable oils. <https://doi.org/10.1016/j.foodres.2022.111137>

<sup>6</sup> Mittal, A., Sharma, HK., and Mittal, K., (2013) *Ergonomic Risk Control in Construction*

meningkat maka produktivitas perusahaan juga meningkat, tidak terkecuali pada instansi. Di perusahaan sendiri memiliki sumber daya manusia yang sangat baik terutama dalam hal tenaga karyawan sendiri seperti yang dipaparkan berikut ini:

Dengan demikian, produktivitas karyawan belum maksimal. Selain itu, cara pelaksanaan tugas yang tidak memperhatikan tingkat kenyamanan karyawan, sehingga sering kali mengakibatkan nyeri otot bahkan masalah muskuloskeletal. Metode operasi ini menghasilkan produktivitas tenaga kerja di bawah standar. Berdasarkan wawancara studi pendahuluan, instruktur mengatakan ruang kerja sesak, bising, dan panas. Mereka yang terkena dampak keadaan seperti itu biasanya mengalami peningkatan detak jantung dan kelelahan, sehingga menurunkan produktivitas. Hal ini juga ditunjukkan oleh data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi yang menunjukkan indikator kinerja utama karyawan masih cukup rendah.

Berdasarkan fenomena di atas, sangat diperlukan perbaikan produktivitas kerja pada karyawan secara menyeluruh melalui yang meliputi perbaikan kondisi lingkungan kerja, perbaikan metode kerja, dan perbaikan organisasi kerja. Disarankan agar intervensi meminimalkan upaya dan gangguan yang dirasakan dalam lingkungan karyawan<sup>7</sup> Hal ini termasuk penggunaan teknologi tepat guna, peningkatan proses pembelajaran secara keseluruhan dengan menggunakan pendekatan metadis, menyeluruh yang menggabungkan berbagai disiplin ilmu, dan mendorong partisipasi aktif dalam

---

<sup>7</sup> I K G J Suarbawa *et al* 2018 *J. Phys.: Conf. Ser.* **953** 012105

semua kegiatan pembelajaran pada tingkat fisik dan psikologis. Kapasitas untuk menggunakan pengetahuan tentang sifat, kemampuan, dan batasan manusia dalam merancang tugas manusia, sistem mekanis, ruang hidup, dan lingkungan sekitar untuk menciptakan lingkungan hidup dan kerja yang aman, nyaman, dan produktif bagi manusia.<sup>8</sup> Sehingga hal ini menjadi ketertarikan peneliti untuk mengkaji faktor yang berhubungan produktivitas kerja pada karyawan, salah satunya adalah kelelahan kerja.

Kumpulan pedoman dan rekomendasi yang bertujuan untuk meningkatkan kerja manual sekaligus mengurangi kelelahan pekerja dan gerakan berlebihan. Hal ini dapat mengurangi tekanan di tempat kerja. Menurut Oglesby sejumlah faktor, termasuk kelelahan fisik dan mental, kelelahan yang berhubungan dengan stres, dan ciri-ciri lingkungan kerja (dalam hal ini, lembaga pendidikan), mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja.<sup>9</sup> Pengusaha harus sangat waspada terhadap penugasan kerja untuk mencegah kelelahan fisik yang berlebihan atau kelelahan yang tidak semestinya pada tenaga kerja mereka. Penyebab utama kelelahan fisik adalah konsumsi energi yang berlebihan akibat aktivitas berlebihan dalam jangka pendek dan kebutuhan tubuh jangka panjang. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan dalam literatur yang perlu diisi oleh peneliti. Terdapat hubungan antara kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja, namun belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai hal ini.

---

<sup>8</sup> Mittal, A., Sharma, HK., and Mittal, K., (2013) *Ergonomic Risk Control in Construction*

<sup>9</sup> Oglesby, C. H., Parker, H. W., & Howell, G. A. (1989). *Productivity Improvement in Construction*. McGraw-Hill.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneltian ini bertujuan untuk menguji hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja. Objek penelitian ini adalah produktivitas kerja sebagai kebaruan dalam penelitian. Sehingga penelitian ini diberi judul, “**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN BEKERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA**”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasar informasi latar belakang yang diberikan di atas memungkinkan untuk menentukan rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan ?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini mencoba untuk menjawab penekanan penelitian yang disebutkan di atas;

1. Mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan

### **D. .Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam Penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang hubungan antara kelelahan bekerja produktivitas kerja.

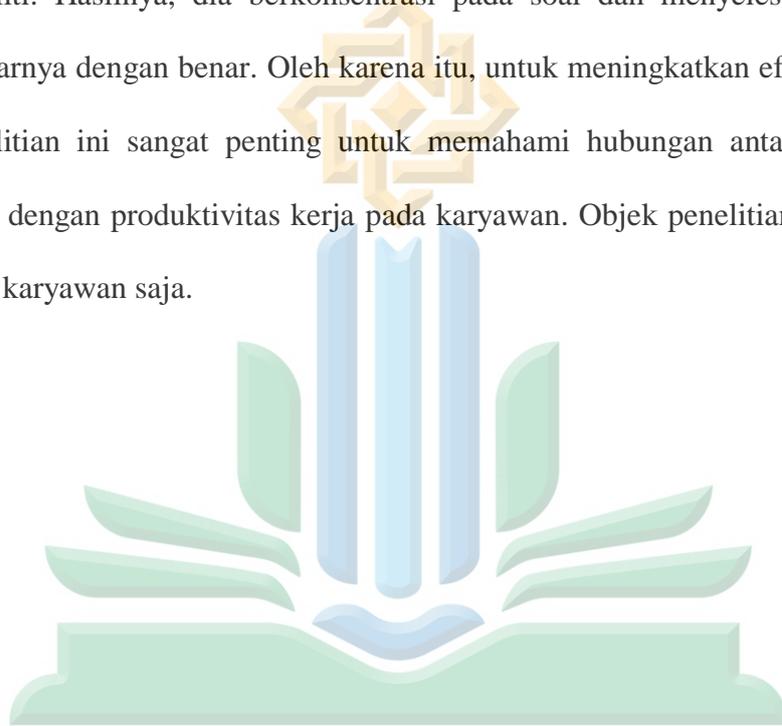
2. Manfaat Manajerial

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi tambahan dan sumber informasi mengenai faktor-faktor yang dimasukkan dalam penelitian yaitu

hubungan antara kelelahan bekerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.

#### **E. Ruang Lingkup dan Batasan**

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh peneliti. Hasilnya, dia berkonsentrasi pada soal dan menyelesaikan tujuan belajarnya dengan benar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi kerja, penelitian ini sangat penting untuk memahami hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Objek penelitian ini dibatasi pada karyawan saja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

Upaya yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk berhasil dan efisien mengubah sumber daya input menjadi output dikenal sebagai produktivitas. Produktivitas juga dapat digambarkan sebagai jumlah waktu yang dicurahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Simamora produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk memberikan keluaran dan masukan sebaik-baiknya sekaligus memaksimalkan penggunaan sumber daya dan infrastruktur yang tersedia.<sup>10</sup>

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran seorang pekerja dengan masukannya. Jika seorang pekerja dapat melakukan tugas dengan akurat dan cepat sekaligus menghasilkan barang dan jasa yang diinginkan, maka pekerja tersebut dianggap produktif.<sup>11</sup> Setiap karyawan mempunyai kriteria pekerjaan yang harus dipenuhi yaitu produktivitas. Pencapaian tingkat produktivitas tersebut didukung oleh dua elemen kunci yaitu pengalaman kerja dan motivasi karyawan.

Produktivitas yaitu hubungan antara keluaran (kuantitas produk dan jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (kuantitas tenaga kerja, uang,

---

<sup>10</sup> Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

<sup>11</sup> Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>

tanah, dan sebagainya) yang dibutuhkan untuk mencapai keluaran tersebut.<sup>12</sup> Produktivitas sangat terkait dengan jumlah output yang dihasilkan suatu proses dari konsumsi input tertentu. Produktivitas diartikan sebagai rasio input terhadap output, dengan penekanan pada output yang dihasilkan dari suatu proses. Biasanya, campuran input dan output dapat digunakan untuk mencapai tingkat produksi tertentu.

Kata produktivitas berasal dari kata produksi, yang sering digunakan untuk merujuk pada tindakan menciptakan sesuatu. Produksi adalah proses mengubah bahan mentah dari sumber menjadi barang jadi yang diinginkan pelanggan.<sup>13</sup> Hasil ini bisa berupa produk atau jasa. Sekalipun terdapat fasilitas manufaktur yang aktif, kata ini sering digunakan bersama dengan metrik produktivitas.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat dengan tetap menghasilkan hasil yang memenuhi kriteria kualitas yang telah ditentukan.<sup>14</sup> Penegasan ini mengakui bahwa produktivitas mempengaruhi banyak aspek kondisi manusia, termasuk sikap, mentalitas, etika, dan kemampuan. Hasilnya, produktivitas dapat berfungsi sebagai katalisator peningkatan kualitas sehari-hari. Pernyataan serupa juga disampaikan menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, yaitu

---

<sup>12</sup> Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12

<sup>13</sup> Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.

<sup>14</sup> Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

perbandingan input dan output. Meskipun output dikuantifikasi berdasarkan bentuk, nilai, dan unit fisik, input lebih sering dicirikan sebagai angkatan kerja.<sup>15</sup>

Menurut Sunyoto menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan berpandangan bahwa kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini”.<sup>16</sup> Produktivitas adalah kapasitas untuk meningkatkan output relatif terhadap input. Keterampilan karyawan, termasuk waktu dan perlengkapan, akan berkembang seiring dengan berkembangnya produk. Menurut Agustin produktivitas dalam bekerja mengacu pada kemampuan menghasilkan produk dan jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya manusia. Produktivitas kerja sering kali diartikan sebagai kapasitas untuk meningkatkan kinerja dan keluaran karyawan sebagaimana dirasakan oleh sumber daya manusia.<sup>17</sup>

Produktivitas diartikan sebagai selisih antara total sumber daya (input) yang dibutuhkan per satuan waktu dan hasil yang diperoleh (output).<sup>18</sup> Ada teknik atau metode pengukuran dalam definisi kerja ini.

Pola pikir dan cara pandang hidup yang selalu berupaya meningkatkan taraf hidup merupakan komponen produktivitas.

<sup>15</sup> Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

<sup>16</sup> Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96

<sup>17</sup> Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>

<sup>18</sup> Apriliyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>

Produktivitas yaitu perbandingan keluaran (hasil) dan masukan (input). Banyak faktor, termasuk yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri dan faktor lainnya, seperti tingkat pendidikan, keahlian, disiplin, etika dan sikap kerja, motivasi, pola makan dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, fasilitas produksi, manajemen, dan prestasi, semuanya berdampak pada produktivitas tenaga kerja.<sup>19</sup>

Mencapai tujuan organisasi melalui integrasi orang dan lingkungan kerja dikenal sebagai produktivitas karyawan. Dengan kata lain, tidak ada satu definisi operasional mengenai produktivitas karyawan; namun hal ini bergantung pada jenis perusahaan dan lingkungan di mana perusahaan tersebut digunakan. Lingkungan kerja, kebijakan motivasi SDM, dukungan supervisor, keterampilan individu, dan struktur organisasi merupakan beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, terkadang dievaluasi sehubungan dengan kinerja.

Jika seorang pekerja mampu menciptakan pekerjaan yang memenuhi harapan perusahaan, maka pekerja tersebut dianggap produktif. Kapasitas untuk menggunakan sumber daya yang tersedia seefektif mungkin untuk menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan dikenal sebagai produktivitas kerja<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.

<sup>20</sup> Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>

Organisasi di abad ke-21 telah mengalami perubahan signifikan dari berorientasi produksi menjadi padat pengetahuan. Pekerja pengetahuan sangat menekankan pada penyelesaian masalah non-rutin, sehingga memerlukan perpaduan pemikiran divergen dan konvergen.<sup>21</sup>

Pekerja berpengetahuan di abad ke-20 menghasilkan produksi yang lebih abstrak dibandingkan pekerja lainnya, sehingga definisi tradisional dan metrik produktivitas tidak berlaku bagi mereka.<sup>22</sup> Pengukuran produktivitas subjek (SPM), yang mengumpulkan data produktivitas melalui survei atau wawancara yang ditujukan pada kelompok kepentingan, masih dapat digunakan untuk memperkirakan produktivitas pekerja berpengetahuan dengan akurat.<sup>23</sup>

Produktivitas kerja mempunyai konotasi dengan pemikiran yang sistemik, filosofis, dan ekonomis. Produktivitas adalah istilah yang digunakan dalam ilmu ekonomi untuk menggambarkan usaha atau aktivitas manusia yang menghasilkan produksi komoditas atau jasa yang berguna dalam memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat secara luas.

Kaitan antara tenaga kerja dan kepemimpinan, sikap kerja, tingkat keterampilan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan merupakan enam elemen kunci yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

---

<sup>21</sup> Wolfgang Reinhardt, Benedikt Schmidt, Peter B. Sloep, Hendrik Drachsler, 2011. Knowledge Worker Roles and Actions—Results of Two Empirical Studies July 2011. *Knowledge and Process Management* 18(3):150-174 DOI:10.1002/kpm.378.

<sup>22</sup> Riikka Antikainen, Antti Lönnqvist, 2006. Knowledge work productivity assessment.

<sup>23</sup> Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Clivensen Heryanto, Nadia Fasha Nurfauzi (2021). The Effect Of Work From Home On Employee Productivity In Banking Industry, 515-516

Produktivitas di tempat kerja adalah pola pikir yang selalu berupaya untuk meningkatkan apa yang sudah ada, keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin dan bahwa segala sesuatunya akan menjadi lebih baik besok dibandingkan hari ini. Pertumbuhan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja, praktik manufaktur, dan efisiensi sistem kerja.<sup>24</sup> Perbandingan matematis antara jumlah yang diproduksi dan jumlah setiap sumber daya yang dikonsumsi selama produksi disebut produktivitas. Produktivitas di tempat kerja adalah keadaan pikiran. suatu cara berpikir yang terus-menerus mencari cara untuk membuat apa yang ada saat ini menjadi lebih baik. Keyakinan bahwa seseorang dapat berbuat lebih baik hari ini dibandingkan kemarin dan bahwa hari ini lebih baik dari esok.<sup>25</sup>

Produktivitas di tempat kerja adalah keadaan pikiran. Suatu cara berpikir yang terus-menerus mencari cara untuk membuat apa yang ada saat ini menjadi lebih baik. Keyakinan bahwa seseorang dapat berbuat lebih baik hari ini dibandingkan kemarin dan lebih baik hari ini dibandingkan kemarin.

Produktivitas adalah suatu keadaan pikiran yang secara konsisten

---

<sup>24</sup> Milla Sasuwe, Bernhard Tewel, Yantje Uhing, 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>

<sup>25</sup> Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. 7(1), 1–21.

mempertahankan keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Kemampuan untuk menentukan dengan tepat sumber daya yang perlu digunakan diperlukan untuk produktivitas di tempat kerja.<sup>26</sup>

Produktivitas didefinisikan sebagai perbedaan antara total sumber daya (input) dan hasil yang dicapai (output). Hal terakhir ini merupakan tujuan strategis karena peningkatan produktivitas bergantung pada kapasitas sumber daya manusia. Contoh sumber daya ini termasuk tanah, bangunan, mesin, peralatan, dan tenaga kerja.<sup>27</sup>

Produktivitas pegawai akan tercapai apabila mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>28</sup> Kapasitas setiap pekerja atau karyawan untuk menghasilkan produk atau jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya dan keterampilan dikenal sebagai produktivitas kerja, sama halnya dengan Anoraga dimana produktivitas kerja sebagai konsep ekonomis yang artinya produktivitas adalah ukuran kemampuan individu atau kelompok dalam menciptakan komoditas atau jasa yang membantu masyarakat secara keseluruhan dan memenuhi kebutuhan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>26</sup> Arifudin, Opan., dkk. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.5 No.2. November 2020, Hal. 157-163." Diakses dari [http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal\\_makro\\_manajemen/article/view/962](http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/962).

<sup>27</sup> Evi Widowati, 2017. *Best Practices Dalam Manajemen Risiko di Perusahaan Dan Institusi*. Semarang : Cipta Prima Nusantara, 2017

<sup>28</sup> Enggana, J., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i1.80>

masyarakat.<sup>29</sup>

Produktivitas kerja dapat diukur menggunakan indikator-indikator, salah satunya menurut Sedarmayanti mengukur produktivitas kerja menggunakan dua poin yaitu efektivitas dan efisiensi, sedangkan menurut Simamora mengatakan bahwa hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan tertentu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja.<sup>30</sup>

Menurut Purnami salah satu cara untuk menilai produktivitas seorang karyawan adalah dengan melihat kemampuannya dalam bekerja secara profesional dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini dikenal sebagai kemampuan mereka.<sup>31</sup> 2) Meningkatkan hasil dan menunjukkan keterampilan pemecahan masalah di tempat kerja. Indikator yang diperoleh dari opini karyawan digunakan untuk mengukur peningkatan hasil dari waktu ke waktu. 3) Semangat kerja, semangat kerja seorang pegawai merupakan cerminan betapa seriusnya ia dalam mengerjakan pekerjaannya. Tingkat kegembiraan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka menjadi indikasinya. 4) Pengembangan Diri: Meningkatkan kualitas diri dikaitkan dengan pengembangan diri. Persepsi karyawan digunakan untuk mengukur indikasi ini, karena karyawan selalu

---

<sup>29</sup> Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>

<sup>30</sup> Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>

<sup>31</sup> Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

melakukan refleksi diri terhadap kesalahan terkait pekerjaan mereka. 5) Kualitas, yang dinilai dari seberapa baik karyawan yakin bahwa pekerjaannya telah memenuhi kriteria kualitas yang ditetapkan perusahaan. Pendapat karyawan mengenai pemenuhan persyaratan kualitas organisasi berfungsi sebagai ukuran indikator. 6) Efisiensi, hasil dari semua sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan tugas dikaitkan dengan efisiensi. Penilaian pekerja terhadap kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara efektif dan sesuai dengan standar digunakan untuk menghitung indikator ini.

Indikator kerja menurut Sauermann terbagi menjadi tiga yaitu (1) Kriteria obyektif harus diikuti saat membuat target atau sasaran kerja; (2) Aksesibilitas ruang kerja bagi karyawan; (3) Pekerja dengan waktu, perhatian, dan kualitas pekerjaan dibandingkan dengan penekanan pada hasil.<sup>32</sup> Sedangkan indikator produktivitas kerja karyawan menurut Kusriyanto mengatakan bahwa terdapat 6 indikator diantaranya adalah (1) Pendidikan; (2) Keadaan fisik pegawai; (3) Lingkungan kerja; (4) Peralatan yang digunakan; (5) Metode yang dipakai; (6) Sikap serta kebiasaan pegawai.<sup>33</sup>

Indikator kerja menurut Serdamayanti (2020) terbagi dalam 4 indikator diantaranya adalah pengetahuan dalam pekerjaan, kuantitas yang

---

<sup>32</sup> Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>

<sup>33</sup> Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Jurnal Ecobisma*, 1–23

dimiliki karyawan, kreatifitas dalam berkerja, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.<sup>34</sup>

Selain itu, indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas kerja terbagi menjadi lima antara lain (1) kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melakukan tugas, kemampuan seorang karyawan sebagian besar ditentukan oleh profesionalisme dan keahliannya; (2) semangat kerja, tujuannya adalah untuk memperbaiki keadaan kemarin, ukuran ini terlihat pada etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari tertentu dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya; (3) pengembangan diri, selalu berusaha memperbaiki diri agar dapat bekerja lebih baik, menantikan tantangan dan aspirasi terhadap apa yang ada di depan mungkin dapat membantu dalam pengembangan diri.<sup>35</sup>

Semakin kuat seseorang, semakin sempurna pula seseorang dapat mengultivasi dirinya sendiri, demikian pula keinginan untuk melampaui akan sangat mempengaruhi aspirasi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya; (4) mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan standar di atas standar sebelumnya. Hasil pekerjaan yang dapat dilakukan menunjukkan kualitas keluaran seorang karyawan, oleh karena itu peningkatan kualitas berupaya memberikan hasil terbaik, yang akan menguntungkan bisnis dan individu; (5) efisiensi, membandingkan total hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Aspek

---

<sup>34</sup> Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3257>

<sup>35</sup> Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96

produktivitas seperti input dan output mempunyai dampak yang besar terhadap pekerja.

## 2. Kelelahan Kerja

### a. Definisi

Banyaknya tugas yang berulang di tempat kerja menyebabkan kelelahan. Saat melakukan tugas yang berulang, indikasi pertama kelelahan adalah peningkatan waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu siklus tugas. Pengertian kelelahan akibat kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang mengalami stres fisik, mental, dan emosional akibat jam kerja yang cukup tinggi.<sup>36</sup>

Setiap orang mendefinisikan kelelahan secara berbeda, dan ini bersifat subjektif. Istilah “kelelahan” mengacu pada berbagai kondisi fisiologis dan psikologis, yang semuanya mengganggu kemampuan seseorang untuk berfungsi dan bertahan di tempat kerja. Kelelahan merupakan sistem pertahanan tubuh yang dimaksudkan agar tubuh tidak mengalami bahaya yang lebih besar sehingga dapat memulihkan diri setelah istirahat.<sup>37</sup>

Kemampuan kerja dan ketahanan fisik berkurang akibat

kelelahan. Kelelahan adalah keadaan di mana produktivitas seseorang

---

<sup>36</sup> Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>

<sup>37</sup> Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>

dalam bekerja menurun dan stamina fisiknya untuk melaksanakan tugas-tugas penting berkurang. Tingkat kelelahan pada tubuh seseorang dapat dinilai dari gejalanya. Nurmiyanto menegaskan bahwa kelelahan dalam bekerja akan mengganggu produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja.<sup>38</sup> Kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja selama operasional perusahaan akan lebih besar karena meningkatnya kesalahan kerja.

Kelelahan merupakan suatu kondisi yang menyebabkan berkurangnya energi seseorang dan dialami oleh semua orang dalam kesehariannya.<sup>39</sup> Hal ini diikuti dengan penurunan efisiensi dan penurunan keinginan untuk bekerja. Kelelahan kerja adalah pola yang berkembang ketika pekerja tidak mampu melakukan pekerjaannya, sehingga menurunkan produktivitas karena masalah terkait pekerjaan. Keadaan ini biasanya terjadi pada pekerja.

Kondisi fisik atau mental yang dapat mempersulit seseorang untuk menjalankan tugas penting dengan aman dan efektif disebut sebagai kelelahan kerja. Susanti dan Amelia menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, termasuk waktu reaksi yang lamban dan kesulitan dalam memutuskan apa yang harus dilakukan. Selain itu kelelahan dalam bekerja juga

---

<sup>38</sup> Lady, L., & Wiyanto, A. S. (2019). Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Luar Ruangan Dan Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Peningkatan Kelelahan. *Journal Industrial Servicess*, 5(1), 58–64. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i1.6504>

<sup>39</sup> Odi, K. D., Purimahua, S. L., & Ruliati, L. P. (2018). Hubungan Sikap Kerja, Pencahayaan Dan Suhu Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kelelahan Mata Pada Penjahit Di Kampung Solor Kupang 2017. *Ikesma*, 14(1), 65. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v14i1.10408>

dapat menyebabkan terjadinya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Kecelakaan di tempat kerja bisa disebabkan oleh kesalahan manusia.<sup>40</sup>

Menurut Mississauga menyatakan bahwa kelelahan merupakan suatu mekanisme proses untuk suatu jenis berkurangnya kemampuan kerja yang disebabkan oleh aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.<sup>41</sup> Banyak faktor, baik fisik maupun psikologis, yang dapat menyebabkan kelelahan. Faktor tersebut meliputi intensitas pekerjaan, faktor psikologis seperti konflik diri dan kekhawatiran terhadap pekerjaan, faktor lingkungan kerja seperti panas berlebih, kebisingan, atau pencahayaan, faktor beban kerja, dan nutrisi. dikonsumsi oleh karyawan dapat mempengaruhi kapan rasa lelah mulai muncul.

Kelelahan kerja ditandai dengan menurunnya tenaga, motivasi, dan kelelahan fisik akibat bekerja.<sup>42</sup> Sejumlah penelitian menemukan bahwa kelelahan dapat berdampak negatif besar terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan di tempat kerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Kelelahan di tempat kerja ditandai dengan menurunnya tenaga, motivasi, dan kelelahan fisik dalam menjalankan tugas pekerjaan.

---

<sup>40</sup> Adhikari, Nabaraj. 2015. "Determinants of Systemic Risk for Companies Listed on Nepal Stock Exchange". *Global Journal Of Management And Business Research: C Finance* .Volume 15: Issue 5 Version 1.0.

<sup>41</sup> Suryaatmaja, A., & Eka Pridianata, V. (2020). Hubungan antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan dengan Kelelahan Kerja di PT Nobelindo Sidoarjo. *Journal of Health Science and Prevention*, 4(1), 14–22. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v4i1.257>

<sup>42</sup> Kusgiyanto, W. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 413–423.

Faktor tempat kerja seperti beban kerja, masa kerja, dan durasi kerja, yang berpotensi menyebabkan kelelahan kerja pada berbagai tingkat kelelahan, serta karakteristik individu pekerja seperti jenis kelamin, usia, dan kondisi fisik, semuanya dapat berkontribusi terhadap masalah pekerjaan.<sup>43</sup>

Kelelahan berfungsi sebagai mekanisme pertahanan tubuh, agar tubuh bisa pulih setelah istirahat, cedera harus dicegah. Kelelahan fisik dan mental yang berlebihan akibat bekerja dikenal sebagai "kelelahan kerja", dan hal ini dapat disebabkan oleh berbagai keadaan, termasuk jam kerja yang panjang, aktivitas fisik dan mental yang tinggi, masalah medis yang mendasarinya, tugas yang berulang, atau kombinasi keduanya.<sup>44</sup>

Setiap orang mengalami kelelahan secara berbeda, namun terlepas dari hal tersebut, kelelahan berhubungan dengan penurunan produktivitas, penurunan stamina fisik, dan hilangnya efisiensi.

Banyak faktor, baik yang berhubungan dengan pekerjaan, gaya hidup, atau keduanya, yang dapat menyebabkan kelelahan.<sup>45</sup>

Pekerjaan bergilir diidentifikasi oleh Silaban sebagai penyebab

<sup>43</sup> Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021). Hubungan Usia , Jam , dan Sikap Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1318–1330.

<sup>44</sup> Indra Prakoso, D., Setyaningsih, Y., Kurniawan, B., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). Hubungan Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Institusi Kependidikan X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 88–93. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/20803>

<sup>45</sup> Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 009. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27273>

utama kelelahan. Alam secara alami mengendalikan berapa banyak waktu yang harus dihabiskan untuk bekerja dan bersantai.<sup>46</sup> Matahari membuat dunia terang pada siang hari sehingga memberikan keinginan alami pada manusia untuk bekerja, begitu pula sebaliknya, dampak kegelapan pada malam hari memberikan keinginan alami pada manusia untuk bersantai. Istilah "fase trofotropik" mengacu pada proses istirahat dan pemulihan energi pada malam hari, sedangkan istilah "fase ergotropik" mengacu pada waktu ketika kinerja manusia mencapai puncaknya pada siang hari.

Kelelahan di tempat kerja mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Motivasi dan kinerja karyawan bisa saja menurun akibat kelelahan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat mengindikasikan kelelahan kerja, seperti kelelahan psikis dan fisik, rendahnya motivasi, cepat lelah, rendahnya tingkat produktivitas, dan kurangnya tenaga fisik. Kelelahan yang berlebihan dapat menyebabkan sulit fokus, berpikir jernih, cepat bosan, dan cepat melupakan sesuatu. Menurunnya kemauan bekerja akibat tugas yang berulang-ulang, hari kerja yang panjang, dan beban yang berat merupakan indikasi kelelahan.<sup>47</sup>

Gejala kelelahan kerja antara lain rasa lelah dan kurang perhatian. Intensitas dan durasi kerja fisik dan mental, monoton,

---

<sup>46</sup> Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>

<sup>47</sup> Agustinawati, K. R. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1920–1927.

lingkungan tempat kerja, pencahayaan, kebisingan, tanggung jawab, kekhawatiran, perselisihan, penyakit, keluhan penyakit, dan nutrisi semuanya berkontribusi terhadap sensasi kelelahan ini.<sup>48</sup> Kelelahan kerja mempengaruhi tenaga kerja, bisnis, dan keluarga selain individu karyawan.

Kelelahan di tempat kerja adalah masalah penting yang harus diatasi. Data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) pada tahun 2013 menunjukkan hal ini, yang menyatakan bahwa sekitar dua juta orang kehilangan nyawa dalam kecelakaan kerja setiap tahunnya akibat kelelahan. Penyebab kelelahan bervariasi, diantaranya mempengaruhi kondisi kesehatan, beban kerja, dan masalah fisik. Segala permasalahan yang ada disekitar tempat kerja, seperti stres, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, gangguan, mekanisme getaran, bau bau-an, warna, dan masalah-masalah lain yang mempunyai pengaruh buruk terhadap hasil kerja manusia disebut dengan lingkungan kerja. Kondisi di tempat kerja yang tidak mengedepankan kesehatan dan keselamatan pekerja (K3) dapat menimbulkan risiko yang tinggi bagi pekerja.<sup>49</sup>

Faktor internal dan eksternal tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan. Pengaruh internal seorang pekerja adalah pengaruh yang

---

<sup>48</sup> Hendrawan, A., Suchyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2018). Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.22>

<sup>49</sup> Hijah, N. F., Setyaningsih, Y., & Jayanti, S. (2021). Iklim Kerja, Postur Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Bengkel Las. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.15294/jppkmi.v2i1.47282>

datang dari dalam Soedirman dan Suma'mur.<sup>50</sup> Salah satu unsur yang turut menyebabkan kelelahan kerja dan berasal dari luar pekerja adalah kerja shift, yang kadang disebut dengan pengaruh luar. Kerja shift adalah metode di mana karyawan dalam suatu organisasi berganti-ganti pekerjaan.

Salah satu permasalahan kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus adalah kelelahan. Setiap orang mengalami kelelahan yang bersifat subjektif karena adanya hubungan emosional dan selain dipengaruhi oleh variabel biologis dan fisik, faktor psikologis juga berperan (psikologi). Salah satu hal yang dapat menurunkan kapasitas kerja dan daya tahan seorang pekerja adalah kelelahan. Ada dua jenis kelelahan yang berbeda: kelelahan umum dan kelelahan otot. Getaran pada otot merupakan tanda kelelahan otot. Berkurangnya motivasi untuk bekerja, yang merupakan kebutuhan psikologis, merupakan ciri dari kelelahan secara umum. Faktor lingkungan, intensitas dan lama kerja mental dan fisik, serta monoton menjadi penyebab utama kelelahan secara umum.<sup>51</sup>

Menurut Safira kelelahan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Beban kerja, shift, dan waktu kerja merupakan contoh aspek pekerjaan. Jenis kelamin, usia,

---

<sup>50</sup> Soedirman & Sumamur, 2014. Kesehatan kerja dalam perspektif hiperkes dan keselamatan kerja. Jakarta Erlangga , 2014.

<sup>51</sup> Kondi, A. E. (2019). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi Factors Associated with Work Fatigue in Nurses at Awal Bross Hospital Bekasi Abstrak Pendahuluan. Jurnal Persada Husada Indonesia, 6(20), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/24328>

pola tidur, pola makan, dan kebiasaan merokok merupakan contoh faktor individu.<sup>52</sup> Lingkungan kerja fisik dan virtual merupakan komponen lingkungan kerja. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 5 Tahun 2018 tentang Lingkungan Kerja K3, unsur fisik tempat kerja meliputi tekanan udara, medan magnet statis, getaran, penerangan, gelombang radio atau gelombang mikro, kebisingan, getaran, getaran, dan radiasi ultraviolet (UV). Ikatan yang terjalin baik secara profesional maupun pribadi antara rekan kerja dan atasan membentuk lingkungan kerja non fisik. Unsur-unsur ini mungkin membuat tidak nyaman saat bekerja, dan jika terus berlanjut dalam jangka waktu lama, dapat menyebabkan kelelahan.

#### **b. Indikator Kelelahan Kerja**

Indikator kelelahan kerja menurut Suma'mur antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi monoton
- 2) Banyaknya pekerjaan, baik mental maupun fisik
- 3) Durasi kerja fisik dan mental
- 4) Keadaan sekitar
- 5) Keadaan pikiran

Indikator kelelahan Kerja menurut Watuseke, dkk adalah sebagai berikut:

- 1) Kelelahan fisik, yang bermanifestasi sebagai nyeri atau nyeri pada

---

<sup>52</sup> Safira, E. D., Pulungan, R. M., & Arbitera, C. (2020). Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 265. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.2134>

anggota tubuh, sakit kepala, sulit tidur, dan kurang nafsu makan.

- 2) Kelelahan emosional, termasuk keadaan depresi dan mudah tersinggung.
- 3) Kecenderungan untuk merusak diri sendiri, pekerjaan, dan organisasi; kelelahan mental; kecenderungan untuk sinis terhadap orang lain.
- 4) Harga diri yang rendah, seperti yang ditunjukkan oleh mereka yang kurang memiliki semangat dan tidak pernah puas dengan hasil pekerjaannya.
- 5) Depersonalisasi, ditandai dengan pribadi yang menjauhkan diri dari masyarakat, tidak peduli terhadap lingkungan sekitar, dan acuh terhadap orang lain

Indikator kelelahan kerja menurut Maslach yang diadopsi oleh Kartono.<sup>53</sup> Yaitu (1) merasa lelah; (2) mengalami kelelahan mental dan emosional; (3) mempunyai pandangan pesimis terhadap rekan kerja; (4) mempunyai kecenderungan untuk mundur; (5) menurunkan tingkat keterlibatan diri dalam pekerjaan dan; (6) mengalami perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, kehidupan, dan pekerjaan.

Indikator kelelahan kerja menurut Kartono terdapat tiga indikator yaitu (1) Kelelahan, ditandai dengan gejala yang berhubungan dengan kelelahan fisik, seperti ketidaknyamanan dan sulit tidur. Kelelahan mental, termasuk perasaan tidak bahagia dan

---

<sup>53</sup> Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 807–814.

kurang motivasi, dll. Kelelahan emosional, seperti perasaan lelah, melankolis, atau tidak bahagia. (2) Depersonalisasi seseorang mengacu pada sikap tidak baik, picik, dan misantropis terhadap orang lain yang berhubungan dengan seseorang di tempat kerja. (3) Pencapaian Pribadi yang buruk (*Reducing Personal Accomplishment*) didefinisikan oleh rendahnya harga diri dan rendahnya penilaian terhadap kemampuan dan kesuksesan diri sendiri.<sup>54</sup> Hal ini ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan kehidupan. Sedangkan indikator kelelahan kerja meliputi: (a) beban fisik yang berat; (b) perpanjangan jam kerja fisik; (c) hilangnya semangat; (d) rasa lelah akan motivasi; (e) kondisi yang monoton; dan (f) hilangnya pengendalian diri.<sup>55</sup>

Selain itu, terdapat indikator kelelahan kerja menurut Maslach dan Jackson.<sup>56</sup> menyebutkan terdapat tiga indikator yaitu:

#### 1. Kelelahan Emosional

Orang yang mengalami kelelahan emosional akibat banyaknya tuntutan pekerjaan dikatakan mengalami kelelahan emosional. Pada dimensi ini, individu mempunyai rasa ketidakmampuan psikologis dalam memberikan pelayanan akibat perasaan frustrasi,

<sup>54</sup> Saputri, N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI TENGAH PANDEMI COVID-19 PADA RSUD Dr. FAUZIAH BIREUEN. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 1–8

<sup>55</sup> Rahmawati, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smk Swastase\_Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A. 239–254

<sup>56</sup> Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten. *Kumpulan Berkas Kepangkatan Karyawan*, 95–108. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/download/374/322>

putus asa, melankolis, tidak berdaya, depresi, ketidakpedulian terhadap pekerjaan, dan rasa terbelenggu oleh tugas-tugas di tempat kerja. Selain itu, mereka cepat gelisah dan jengkel tanpa sebab yang jelas.

## 2. Depersonalisasi

Salah satu manifestasi dan aspek kelelahan emosional adalah depersonalisasi. Untuk mengatasi kelelahan emosional, orang melakukan depersonalisasi, yaitu proses mengatasi ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keterampilan individu. Depersonalisasi diartikan sebagai sikap tidak ramah, negatif, menghindari kontak dengan pengguna jasa, menarik diri dari interaksi sosial, dan kurang peduli terhadap lingkungan sekitar.

## 3. Penghargaan Diri Rendah

Menurunnya prestasi pribadi, menurut Maslach didefinisikan oleh sentimen ketidakpuasan diri, ketidakpuasan terhadap pekerjaan bahkan kehidupan, serta perasaan telah mencapai sesuatu yang berharga. Hal ini menunjukkan pendapat yang buruk mengenai kompetensi dan kemampuan seseorang untuk sukses dalam pekerjaannya. Perasaan malu karena menganiaya konsumen menyebabkan menurunnya prestasi pribadi.

## 4. Kelelahan Mental

Kelelahan mental merupakan kondisi di mana individu mengalami penurunan kapasitas kognitif dan emosional akibat stres kerja yang

terus-menerus. Kelelahan ini sering muncul dalam bentuk kesulitan berkonsentrasi, mudah lupa, serta hilangnya motivasi untuk bekerja. Kelelahan mental dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kelelahan akut (terjadi setelah periode kerja intens dan bersifat sementara) dan kelelahan kronis (berlangsung lama dan berdampak lebih serius pada produktivitas serta kesehatan mental).<sup>57</sup>

## B. Penelitian Terdahlu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Manein, Joseph & Kandou (2023)	Hubungan Antara Stress Kerja dan Perasaan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Talaud	Stress Kerja dan kelelahan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Talaud
2	Maipiana & Utami (2023)	Hubungan Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Kurir PT. Sicepat Express Gerai Kotamatum III Kota Medan	Stres kerja dan kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja
3	Rahmawati, Lestari dan Herlina (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A	Lingkungan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta se-Kecamatan Ciampea Bogor yang terakreditasi A
4	Ardiansyah (2021)	Hubungan Kelelahan Pekerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pada Pekerja Operator Stasiun	- Kelelahan Pekerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja. - Ada hubungan antara

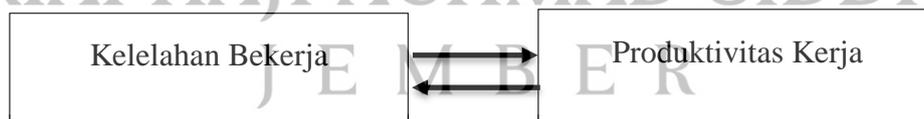
<sup>57</sup> World Health Organization. (2022). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. WHO.

		Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kota Makassar Tahun 2021	kelelahan pekerja dengan produktivitas kerja berdasarkan umur, status gizi, pekerjaan monoton dan beban kerja mental. - Tidak ada hubungan antara kelelahan pekerja dengan produktivitas kerja berdasarkan jenis kelamin, shift kerja dan suhu lingkungan kerja.
5	Kusmindari (2021)	Hubungan Penerapan Ergonomi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Office J&T Express	- Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan ergonomi dengan produktivitas kerja.
6	Kodrat (2022)	Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pabrik Kelapa Sawit PT. X Medan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja.
7	Safira & Nurdiawati (2020)	Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja	- Terdapat hubungan antara umur dan masa kerja terhadap produktivitas kerja. - Tidak terdapat hubungan antara kelelahan subjektif dengan produktivitas kerja
8	Saputra & Inayah (2022)	Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Operator STS (Ship To Shore) Crane Di Terminal Teluk Lamong	Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada operator STS ( <i>Ship To Shore</i> ) Crane di Terminal Teluk Lamong.
9	Sari, Halim & Hidayati (2022)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pemanen Tandan Buah Segar Di PT. AWY	- Terdapat hubungan antara kelelahan kerja, pengalaman kerja dan persepsi upah terhadap produktivitas kerja - Tidak ada hubungan antara pengguna APD dan status gizi terhadap produktivitas kerja.
10	Mega Dahlia (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian	- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan - Kelelahan kerja berpengaruh

		Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))	signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
11	E, Nurdiawati (2020)	Hubungan antara keluhan kelelahan subjektif, umur dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja	- Uji analisis menunjukkan tidak ada hubungan antara keluhan kelelahan subjektif ( $P_v = 0,499$ ) terhadap produktivitas kerja, terdapat hubungan antara usia ( $P_v = 0,000$ ) dan masa kerja ( $P_v = 0,000$ ) terhadap produktivitas kerja.
12	R Amelia, A Nuradhiani, L Amaliah (2024)	Hubungan Status Anemia dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pekerja Perempuan	- Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja ( $p = 0,046$ ) sedangkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status anemia dengan produktivitas kerja ( $p = 0,787$ )
13	I Rahmawati, H Lestari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A	- Uji regresi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kelelahan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

**C. Kerangka Berfikir**



**D. Hipotesis**

$H_1$  : Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Dengan menggunakan sampel dari populasi, penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, atau deskripsi numerik tentang kecenderungan, sikap, atau opini suatu populasi, tujuan penelitian kuantitatif adalah menguji teori-teori objektif dengan mengkaji hubungan antar variabel.<sup>58</sup> Menurut Sugiyono mendefinisikan metode kuantitatif sebagai teknik penelitian yang berlandaskan positivisme yang diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi, menggunakan alat penelitian, dan mengevaluasi data kuantitatif atau statistik untuk menguji prasangka.<sup>59</sup> Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional sebagai metodologinya.

Menurut Gay dan Airasian, Berbeda dengan kondisi yang biasanya digambarkan dalam studi survei atau observasional, penelitian korelasional menggambarkan situasi saat ini.<sup>60</sup> Salah satu metode statistik untuk menentukan derajat hubungan antara dua variabel adalah analisis korelasi peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mensurvei Hubungan Antara Kelelahan Bekerja Dengan Produktivitas Kerja.

Dua variabel dalam penelitian ini adalah stress akademik dan kualitas

---

<sup>58</sup> Creswell, John W. 2014. *Research Design, Qualitatives, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fourth Edition). United State of America: Sage Publications.

<sup>59</sup> Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

<sup>60</sup> Airasian P.W, Mills G. & Gay L.R. (2012). *Educational research: Compentencies for analysis and application*. USA: Pearson Education, Inc.

tidur. Variabel kemandirian belajar menjadi variabel bebas Kelelahan Bekerja (X), dan variabel Produktivitas Kerja menjadi variabel terikat (Y). Penelitian ini akan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional untuk mengetahui Hubungan Antara Kelelahan Bekerja Dengan Produktivitas Kerja.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady Variabel adalah ciri-ciri seseorang atau suatu benda yang mempunyai “variasi” antara yang satu dengan yang lain atau antara suatu benda dengan benda yang lain. Variabel produktivitas kerja (Y) dan bebas kelelahan kerja (X) merupakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti dalam penelitian ini.

### 1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono Dalam bahasa Indonesia, istilah “variabel bebas” sering digunakan.<sup>61</sup> Variabel yang mempengaruhi, menyebabkan, atau menjadi asal mula berkembangnya variabel terikat disebut dengan variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kelelahan Bekerja (X).

### 2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono (2020:88)<sup>62</sup> “Variabel terikat biasa disebut sebagai variabel terikat dalam bahasa Indonesia. Variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas disebut dengan variabel terikat”. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah variabel Produktivitas Kerja (Y).

---

<sup>61</sup> Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal 88

<sup>62</sup> Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

### 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### a. Kelelahan Bekerja

Suatu kondisi yang dikenal sebagai “kelelahan kerja” dapat mempengaruhi kapasitas seseorang untuk melakukan tugas-tugas penting dengan aman dan efektif, baik secara mental maupun fisik.<sup>63</sup>

#### b. Produktivitas Kerja

Menurut Cocker produktivitas adalah ukuran upaya individu atau kelompok untuk secara efektif dan efisien mengubah sumber daya input menjadi output. Cara lain untuk memikirkan produktivitas adalah jumlah waktu yang dihabiskan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk mereka.

#### c. Subjek Penelitian

##### 1) Populasi

Surahman menyatakan bahwa Populasi adalah segala sesuatu yang menjadi subjek penelitian.<sup>64</sup> Populasi adalah

kelompok yang cukup besar dimana peneliti ingin menarik

kesimpulan luas mengenai hasil sampel mereka. Menurut Neuman

peneliti menggunakan populasi sebagai sampel, yaitu suatu unit

besar yang hasilnya telah digeneralisasikan.<sup>65</sup> Dapat disimpulkan

bahwa sejumlah besar populasi akan diperiksa, namun hanya

sampel yang akan dipilih melalui penggunaan teknik pemilihan

<sup>63</sup> Idiom, 2020

<sup>64</sup> Al, Surahman, et, 2016, Metodologi Penelitian, (Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan)

<sup>65</sup> Neuman, W. (2014) Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Pearson, Essex, UK.

sampel. Pada penelitian sampel yang digunakan adalah karyawan.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan anggota sampel penelitian dari populasi yang dilakukan dengan acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 60 responden. Kuesioner adalah jenis alat penelitian non-tes yang digunakan dalam penelitian ini. Karyawan dari luar sampel penelitian dan validator ahli instrumen berpartisipasi dalam eksperimen.

#### d. Metode Pengumpulan Data

##### 1) Alat Pengumpulan Data

Alat atau teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian disebut instrumen pengumpulan data. Beberapa alat digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Khususnya lembar kuesioner dan analisis dokumen.

##### 2) Analisis Dokumen

Dokumen yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini dibedakan menjadi bahan cetak dan dokumen yang dijadikan sebagai bahan referensi. Peneliti menggunakan informasi dari buku dan bahan lain untuk penelitian mereka.

### 3) Lembar Kuesioner

Lembar yang berisi daftar pernyataan atau pertanyaan disebut lembar kuesioner. Peneliti membuat kuesioner tertutup khusus untuk penelitian ini. Angket kemandirian belajar dimasukkan pada angket pertama, dan angket kesiapan kerja dimasukkan pada angket kedua. Terdiri dari beberapa pernyataan, yang masing-masing mempunyai area kosong yang dapat diisi dengan menggunakan opsi yang ditawarkan. Agar responden dapat membuat respons tergantung pada levelnya.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan pilihan yang diurutkan berdasarkan skala Likert, dengan jawaban yang diberikan dalam kategori berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Berdasarkan penilaian item yang positif (*favorable*) dan kurang baik (*unfavorable*), arah penilaian ditentukan. Ukuran penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan dan menggunakan skala di mana responden dapat memilih satu dari empat kemungkinan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

#### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu wawancara,

angket, dan observasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya,

Observasi Observasi disebut sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik apabila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data angket dan wawancara. Observasi dilakukan tidak terbatas pada objek manusia saja, melainkan juga kondisi disekitarnya.<sup>66</sup>

Teknik observasi dalam pendekatan kuantitatif dapat dibedakan menjadi 2, yaitu observasi peran serta (participant observation) dan observasi nonpartisipan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi peran serta (participant observation) yang mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari objek penelitian yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Teknik observasi pada penelitian ini dilakukan pada saat peneliti melakukan prapenelitian yaitu dengan mengamati fenomena-fenomena mengenai kelelahan kerja dan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Angket (Kuisisioner) Angket atau kuisisioner penelitian adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap dalam penelitian. Pada skala ini biasanya dimulai dari nilai paling negatif, netral dan nilai paling positif yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam

---

<sup>66</sup> Prof. Dr. Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2016. Bandung: CV Alfabeta. Hal 80

penelitian ini terdapat dua jenis aitem pernyataan yaitu favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable adalah pernyataan yang sifatnya positif mengenai variabel penelitian, sedangkan pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang sifatnya negatif mengenai variabel penelitian. Adapun penentuan nilai pada skala dapat digambarkan pada tabel berikut.48

**Tabel 3.1 Skala Likert**

NO	Pertanyaan / Pernyataan	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Skala Produktivitas dan Kelelahan Kerja digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.2 Blueprint Skala Produktivitas Kerja**

No	Ciri-Ciri	Indikator	Item		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Memenuhi lingkup pekerjaan	a. Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan cepat dalam mengambil sesuatu b. Terampil terampil c. Inventif dan kreatif d. Senantiasa berusaha untuk menjadi lebih baik	1,5	9	3
2.	Memiliki motivasi yang tinggi	a. Berdedikasilah pada pekerjaan b. Bekerja dengan tekun dan produktif sampai suatu tugas selesai c. Memiliki etos kerja yang kuat dan selalu sibuk; dan d. Berkinerja baik baik di bawah pengawasan maupun tanpa pengawasan.	2,3,4	7,10	5
3.	Bersikap dewasa	a. Stabil secara emosi dan percaya diri	11	6,8	3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Mandiri, percaya diri, dan disiplin tinggi</li> <li>c. Mampu bekerja di bawah tekanan</li> <li>d. Memiliki integritas dengan bersikap bijaksana, jujur, dan ikhlas</li> </ul>			
4.	Dapat akrab sesama rekan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Watak baik hati yang disukai rekan kerja dan atasan.</li> <li>b. Bicaralah dengan jelas dan dengarkan baik-baik, tetap berpikiran terbuka terhadap saran.</li> <li>c. Berkontribusi secara efektif pada proyek kelompok.</li> <li>d. Bekerja sama untuk bertukar ide atau mendukung teman dalam upaya mereka.</li> </ul>	12,14	13	3
Total			8	6	14

**Tabel 3.3 Blueprint Skala Kelelahan Kerja**

No	Ciri-Ciri	Indikator	Item		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kelelahan emosional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mudah gelisah dan marah tanpa sebab.</li> <li>b. Memiliki perasaan dipenjara di tempat kerja.</li> <li>c. Sedih dan tertekan.</li> <li>d. Mengalami depresi.</li> </ul>	26,28	15,19, 21	5
2.	Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melihat orang lain dengan sinis.</li> <li>b. Ambil sikap yang tidak menguntungkan.</li> <li>c. Seringkali menimbulkan kerugian pada orang lain, pekerjaan, atau diri sendiri.</li> <li>d. Penarikan individu dari komunitas.</li> <li>e. Menunjukkan emosi.</li> <li>f. Kurang memperhatikan lingkungan sekitar.</li> </ul>	25	24,27	3
3.	Penurunan pencapaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berkurangnya rasa percaya diri terhadap</li> </ul>	18,23	16,17, 20,22	6

pribadi	kemampuan seseorang dalam melakukan tugas. b. Penurunan motivasi kerja. c. Merasakan menurunnya kepercayaan orang lain. d. Tidak puas dengan siapa Anda. e. Merasa tidak membantu orang lain atau diri sendiri.			
Total		5	9	14

#### D. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas memperlihatkan seberapa baik alat pengukuran menunjukkan hasil kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan koesioner ke responden dengan jumlah yang sama dengan subjek penelitian. Uji signifikansi digunakan untuk menguji validitas. Ini membandingkan nilai r hitung, yang merupakan nilai korelasi keseluruhan, dengan nilai dalam tabel produk *moment*.

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika korelasi  $> r_{(\alpha, (df-2))}$  dan nilainya positif, pernyataan dianggap valid. Tabel berikut menunjukkan ringkasan hasil perhitungan uji validitas yang diperoleh dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Correlation Product Moment
<b>X1</b>	
X1.1	0.789
X1.2	0.682
X1.3	0.827
<b>X2</b>	
X2.1	0.724
X2.2	0.755
X2.3	0.813
<b>X3</b>	
X3.1	0.780

X3.2	0.773
X3.3	0.730
<b>X4</b>	
X4.1	0.808
X4.2	0.708
X4.3	0.767
<b>Y1</b>	
Y1.1	0.755
Y1.2	0.827
Y1.3	0.678
<b>Y2</b>	
Y2.1	0.698
Y2.2	0.754
Y2.3	0.784
<b>Y3</b>	
Y3.1	0.860
Y3.2	0.841
<b>Y4</b>	
Y4.1	0.862
Y4.2	0.830

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki total 22 butir pernyataan. Seluruh item pada kuesioner valid, dan tidak ada yang dibuang, karena nilai  $r_{0,05,(58)}$  adalah 0,2542. Untuk mengetahui seberapa handal dan terpercaya suatu alat ukur, dilakukan uji reliabilitas. Variabel dianggap andal jika koefisiennya lebih besar atau sama dengan 0,60. Tabel berikut menunjukkan rangkuman hasil perhitungan uji reliabilitas yang diperoleh dengan bantuan program SPSS.

**Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Indikator</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i> Hitung</b>
X1	0.646
X2	0.639
X3	0.635
X4	0.631

Y1	0.625
Y2	0.602
Y3	0.617
Y4	0.625

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua perangkat penelitian dianggap reliabel dan memenuhi syarat untuk dipakai dalam penelitian.

## E. Metode Analisis Data

Setelah pengumpulan data dari seluruh responden dan sumber lainnya, dilanjutkan dengan tahap analisis data. Setelah itu data diubah menjadi informasi sehingga dapat ditarik kesimpulan dan mudah diinterpretasikan. Paket statistik untuk ilmu-ilmu sosial, atau SPSS 18, akan digunakan untuk membantu prosedur analisis data. Uji linearitas, hipotesis, dan normalitas digunakan dalam proses analisis data. Berikut tahapan analisis data:

### 1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Wibowo dan Wulandari adalah untuk mengetahui apakah nilai residu yaitu selisih yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak normal.<sup>67</sup> Karena data yang berdistribusi normal dianggap mewakili populasi yang diteliti secara akurat, maka pengujian normalitas data sangatlah penting. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18.0 untuk Windows, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini. Kurva nilai residu yang terstandarisasi dianggap normal, menurut Wibowo dan Wulandari jika nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{tabel}$ , atau jika nilai sig probabilitas (2-tailed)  $> \alpha$  dan sig  $> 0,05$ .

<sup>67</sup> Wibowo, A. E., & Wulandari, Y. 2020. SPSS. Yogyakarta: Gava Media

## 2. Uji Linearitas

Untuk memastikan jenis hubungan yang terjalin antar variabel yang diteliti, diperlukan uji linieritas. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier yang substansial. Analisis varians digunakan untuk melakukan uji linearitas pada regresi, dan  $F_{hitung}$  akan digunakan untuk menentukan hasilnya. Pada taraf signifikansi 5%, nilai  $F$  yang dihasilkan dibandingkan dengan harga  $F_{tabel}$ . Persyaratan berikut berlaku apabila:

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel linear.
- 2) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka hubungan antar variabel tidak linear.

## 3. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan SPSS versi 18.0 for Windows, rumus teknik *Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson)* digunakan dalam pengujian hipotesis untuk mengkorelasikan setiap variabel dengan total variabel. Rumus koefisien *korelasi product moment (Pearson)* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

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

$\sum x$  = Jumlah nilai variabel x

$\Sigma y$  = Jumlah nilai variabel y

$\Sigma x^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\Sigma y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya nilai sampel

Wibowo dan Wulandari menyatakan bahwa uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% akan digunakan untuk menunjukkan nilai tes. Kriteria yang digunakan untuk mengambil keputusan mengenai keabsahan data:

- a.  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05), butir pertanyaan dianggap berhubungan secara substansial dengan skor keseluruhan butir soal, dan butir pertanyaan tersebut dianggap valid.
- b.  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05), butir pertanyaan dianggap tidak berhubungan secara substansial dengan skor keseluruhan butir soal, dan butir soal dianggap valid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan instrumen penelitian yaitu kuesioner. Peneliti membuat kuesioner tertutup khusus untuk penelitian ini. Ukuran penelitian menggunakan skala di mana responden dapat memilih satu dari lima kemungkinan jawaban. Hasil dari dilakukan tes ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Pria	40	69.2%
Wanita	20	30.8%
Total	60	100%

Berlandaskan tabel di atas, dari 60 responden yang diteliti, responden pria lebih banyak daripada wanita, dengan proporsi masing-masing 40 (69.2%) responden pria dan 20 (30.8%) responden wanita.

**Tabel 4.2 hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan**

Kategori	Jumlah Data	Persentase
Sangat Setuju	-	-
Setuju	78	40.00%
Netral	85	43.59%
Tidak Setuju	31	15.90%
Sangat Tidak Setuju	1	0.51%

Berlandaskan tabel di atas, terdapat 3 indikator dalam X1 sehingga karyawan yang menjawab setuju sebanyak 78 orang, netral 85 dan tidak setuju 31 dan sangat tidak setuju 1 orang.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menerapkan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menganalisis normalitas. Distribusi residual dianggap normal jika nilai signifikansi melebihi 0,05.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63776464
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.063
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Tabel pengujian normalitas di atas menunjukkan hasil pengujian, yang menunjukkan bahwa nilai sig. yang diperoleh, yaitu 0,200, lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga distribusi data memenuhi kriteria normalitas.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan guna mengetahui bagaimana variabel penelitian berhubungan satu sama lain. Menurut dasar pengambilan

keputusan, terdapat hubungan linear antara variabel penelitian jika nilai signifikansi deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.4 Uji Linearitas**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Kelelahan	Between Groups	(Combined)	967.611	19	53.756	8.568	.000
		Linearity	810.916	1	810.916	129.250	.000
		Deviation from Linearity	156.695	17	9.217	1.469	.150
	Within Groups		288.605	23	6.274		
	Total		1256.215	60			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig. deviasi dari linearitas yaitu  $0,150 > \alpha (0,05)$ , yang bermakna bahwa ada hubungan linear antara produktivitas kerja dan kelelahan bekerja.

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dipakai guna menentukan apakah variabel penelitian berhubungan satu sama lain dan apakah ada keeratan hubungannya. Korelasi *Pearson* akan digunakan untuk menguji korelasi. Ada hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dan kelelahan kerja jika nilai Sig. (*2-tailed*) lebih besar dari  $\alpha (0,05)$ . Hasil pengujian korelasi antar variabel yang dilakukan dengan program SPSS ditunjukkan di sini.

**Tabel 4.5 Analisis Korelasi**

		Produktivitas	Kelelahan
Produktivitas	Pearson Correlation	1	-,803
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kelelahan	Pearson Correlation	-,803	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Tabel di atas memperlihatkan hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dan kelelahan kerja, dengan nilai Sig. (*2-tailed*)  $0.000 < \alpha (0,05)$ . Nilai korelasi *pearson*, yaitu  $-0,803$ , menunjukkan keeratan hubungan antar variabel penelitian. Ini memperlihatkan bahwa tingkat keeratan yang terjadi dalam hubungan adalah "kuat".

## B. Pembahasan

Dari uji statistik yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebanyak  $0.000$ , yang bermakna lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara produktivitas kerja dan kelelahan bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas dalam lingkungan kerja memiliki dampak nyata.

Berdasarkan hasil penelitian, semua indikator kelelahan (fisik, emosional, mental, penghargaan diri, depersonalisasi) berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja, dan semua indikator produktivitas kerja (kemampuan, semangat, pengembangan diri, efisiensi) berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja. Korelasi negatif antara kelelahan bekerja dan

produktivitas kerja ( $r = -0,803$ ) membuktikan bahwa upaya mengurangi kelelahan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas pada karyawan..

Kelelahan adalah konsekuensi dari penurunan kapasitas kerja yang mulai terjadi. Beberapa hal memengaruhi hal ini: fisik, mental, dan tingkat beban kerja. Kelelahan juga membantu tubuh mempertahankan kekuatan dan kerusakan selama pemulihan. Meskipun cara seseorang menunjukkan kelelahan berbeda-beda untuk setiap orang, semuanya mengarah pada penurunan kualitas kerja, penurunan efisiensi, dan penurunan ketahanan tubuh. Suatu kondisi di mana seorang karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugasnya disebut kelelahan kerja. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas dan motivasi kerja, serta penurunan hasil fisik dan psikis. Selain itu, produktivitas adalah topik yang menarik karena melibatkan pengurangan biaya dan penggunaan sumber daya yang tepat. Ini juga mengacu pada perkembangan sikap dan pikiran seseorang yang terus didorong untuk menemukan cara yang lebih mudah dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sumber daya yang produktif dapat digabungkan dalam organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan maksimal.

Karakteristik manusia secara signifikan memengaruhi desain dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang efisien, sehat, aman, dan nyaman. Pengetahuan mengenai kesesuaian, kepresisian, keselamatan, keamanan, dan kenyamanan manusia dalam penggunaan produk desain adalah yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini, yang selanjutnya

dikembangkan dalam penelitian. Adanya hubungan produktivitas kerja dan kelelahan kerja menunjukkan bahwa pegawai cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental jika elemen diabaikan atau tidak diterapkan secara optimal. Pada akhirnya, kelelahan ini dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja, berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu, ada korelasi negatif yang sangat kuat antara produktivitas kerja dan kelelahan bekerja, seperti yang diperlihatkan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebanyak  $-0,803$ . Artinya, tingkat kelelahan yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang lebih rendah, dan sebaliknya. Hubungan negatif ini mendukung gagasan bahwa kelelahan menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja kerja. Ini dapat dilihat dalam praktiknya pada karyawan, di mana tugas administrasi, kegiatan kerja karyawan membutuhkan banyak tenaga fisik dan kognitif. Karyawan akan mengalami kelelahan yang berlebihan, yang pada akhirnya akan mengurangi produktivitas jika tidak dibantu oleh sistem kerja.

Triana (2024) menemukan bahwa kelelahan kerja adalah kondisi yang dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi, dan berdampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain oleh Tadu menemukan bahwa kelelahan kerja memengaruhi produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Mereka menemukan bahwa kelelahan bekerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa semakin rendah tingkat kelelahan bekerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi

produktivitas kerja mereka. Selain itu, temuan penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kelelahan bekerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan karyawan, kinerja yang lebih buruk, dan penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, tingkat kelelahan kerja yang rendah sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat diukur melalui *output* yang dihasilkan oleh produktivitas kerja pada karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Studi ini dilakukan untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris tentang hubungan antara produktivitas dan kelelahan bekerja. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan. Penelitian dilakukan dengan bantuan kuesioner. Analisis korelasi akan digunakan untuk menganalisis hasil tes ini. Studi ini memperlihatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara produktivitas dan kelelahan bekerja, seperti yang ditunjukkan oleh analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya. Tingkat keeratan hubungan antara produktivitas kerja dengan kelelahan bekerja kuat, dengan nilai korelasi *pearson* -0,803. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat produktivitas mereka, dan sebaliknya.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Institusi**

Diharapkan dengan penelitian ini maka terutama karyawan pada sebuah Institusi. melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek di lingkungan kerja. Intervensi dapat dilaksanakan melalui penyediaan peralatan kerja yang memenuhi standar pengaturan jadwal kerja yang bervariasi, serta penyediaan fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman. Oleh karena itu, efisiensi kerja dapat ditingkatkan melalui

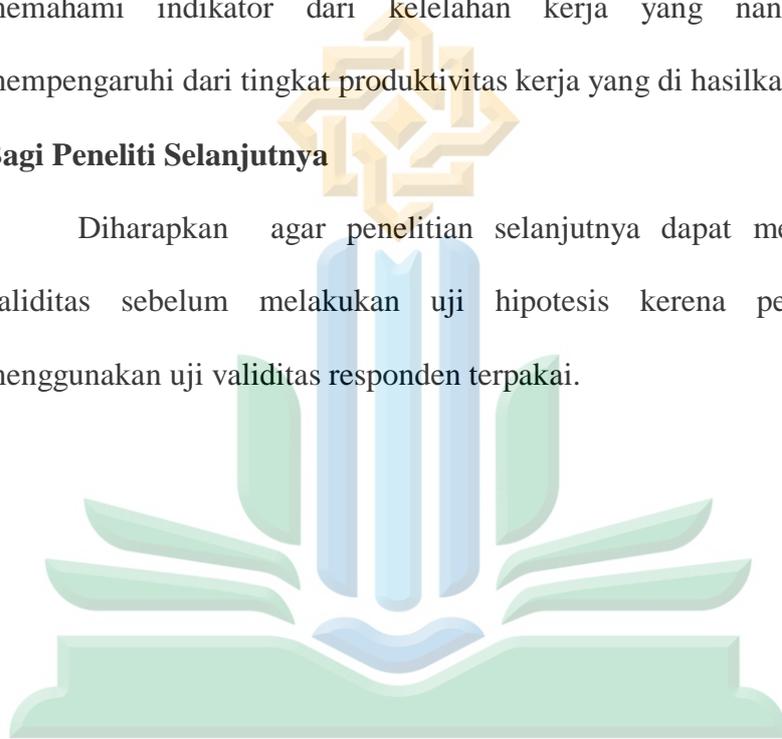
pengurangan kelelahan, sambil secara berkelanjutan meningkatkan produktivitas.

## **2. Bagi Masyarakat**

Diharapkan bahwa literasi ini menjadi acuan masyarakat dalam memahami indikator dari kelelahan kerja yang nantinya dapat mempengaruhi dari tingkat produktivitas kerja yang di hasilkan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat melakukan uji validitas sebelum melakukan uji hipotesis kerana penelitian ini menggunakan uji validitas responden terpakai.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, Nabaraj. 2015. "Determinants of Systemic Risk for Companies Listed on Nepal Stock Exchange". *Global Journal Of Management And Business Research: C Finance* .Volume 15: Issue 5 Version 1.0.
- Agustinawati, K. R. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1920–1927.
- Airasian P.W, Mills G. & Gay L.R. (2012). *Educational research: Compentencies for analysis and application*. USA: Pearson Education, Inc.
- Al, Surahman, et, 2016, Metodologi Penelitian, (Jakarta Selatan: Pusdik SDM Kesehatan)
- Amelia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Arifudin, Opan., dkk. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.5 No.2. November 2020, Hal. 157-163." Diakses dari [http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal\\_makro\\_manajemen/article/view/962](http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_makro_manajemen/article/view/962).
- Ariyo, P., & Nuruddin, M. (2022). Analisis Postur Tubuh Pekerja Di Graph Multimedia Menggunakan Metode Rula (Rapid Upper Limb Assessment) Untuk Mengetahui Tingkat Resiko Pekerja Printing. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 295. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.20034>

- Asnora, F. H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Ecobisma*, 1–23
- Azizah, C. P. N., & Isnaini, R. L. (2023). Building an ergonomics conceptual framework: Identification of compliance with educational facilities and infrastructure standards. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 95–104. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.58162>
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Christofora Desi Kusmindari, Kholid Makrus, 2022. Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Samator Gas Industri Palembang Dengan Partisipatory Ergonomic .*Jurnal ilmiah Sains dan Teknologi Industri* Vol. 6 No. 2.
- Creswell, John W. 2014. *Research Design, Qualitatives, Quantitative, and Mixed Methods Approcahes (Fourth Edition)*. United State of America: Sage Publications.
- Darmawan, W. A. D., & Widhiastuty, N. L. P. S. (2022). Penerapan Prinsip Ergonomis Dalam Proses Menyiapkan. 2(2), 110–117.
- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021). Hubungan Usia , Jam , dan Sikap Kerja terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah. *Prosidang Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1318–1330.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>
- Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 009. <https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27273>
- Enggana, J., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i1.80>

- Enis Bulak Üsküdar Ali Turkyilmaz, 2014. Performance assessment of manufacturing SMEs: A frontier approach June 2014 *Industrial Management & Data Systems* 114(5) DOI:10.1108/IMDS-11-2013-0475.
- Evi Widowati, 2017. *Best Practices Dalam Manajemen Risiko di Perusahaan Dan Institusi*. Semarang : Cipta Prima Nusantara, 2017
- Faisal, dkk, 2015, “Economic Growth Analysis of Six Divisions of Bangladesh Using Location Quotient and Shift-Share Method”, *Journal of Bangladesh Institute of Planners*, Vol.8, 2015.
- Fiona Cocker , Angela Martin, Jenn Scott, Alison Venn, Kristy Sanderson, 2013. Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers.0(10):5062-82. doi: 10.3390/ijerph10105062.
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). ANALISIS FAKTOR RISIKO KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ARWANA ANUGRAH KERAMIK, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>
- Hendrawan, A., Suchayawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2018). Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal EMA*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.22>
- Hijah, N. F., Setyaningsih, Y., & Jayanti, S. (2021). Iklim Kerja, Postur Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Bengkel Las. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.15294/jppkmi.v2i1.47282>
- Hossein Karimi, Hosein Taghaddos, 2020. Impact of Age on the Strength of Experience and Education Role in Fatal Injuries Prevention in Iranian Construction Craft Workers. *Journal of Construction Engineering and Management* 146(7) DOI:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001857
- I K G J Suarbawa *et al* 2018 *J. Phys.: Conf. Ser.* **953** 012105
- Indra Prakoso, D., Setyaningsih, Y., Kurniawan, B., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). Hubungan Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Institusi Kependidikan X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 88–93. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/20803>
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael

Supermarket Makassar. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3257>

- Johanes, R., Nemesi, O., Aggraini, M. S., Wibowo, A., Legi, E. R., & Kevas, L. (2021). Redesign Papan Tulis dengan Prinsip Ergonomi pada Ruang Kelas Bimbel RHC. *SAINTEK : Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi Industri*, 4(1), 17–25. <https://doi.org/10.32524/sainstek.v4i1.146>
- Kondi, A. E. (2019). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi Factors Associated with Work Fatigue in Nurses at Awal Bross Hospital Bekasi Abstrak Pendahuluan. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 6(20), 1–9. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/24328>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kusgiyanto, W. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 413–423.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>.
- Lady, L., & Wiyanto, A. S. (2019). Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Luar Ruang Dan Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Peningkatan Kelelahan. *Journal Industrial Servicess*, 5(1), 58–64. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i1.6504>
- M. Yusuf. (2023). Konsep Ergonomi Dalam Manajemen Perkantoran Pendidikan Islam: Menjaga Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 14–32
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

- Milla Sasuwe, Bernhard Tewal, Yantje Uhing, 2018. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.AIR MANADO. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Mittal, A., Sharma, HK., and Mittal, K., (2013) *Ergonomic Risk Control in Construction*
- Nainggolan, Ledy Eliana. 2022.Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(2), 121–133. <https://doi.org/10.32493/frkm.v4i2.9808>
- Neuman, W. (2014) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, Essex, UK.
- Odi, K. D., Purimahua, S. L., & Ruliati, L. P. (2018). Hubungan Sikap Kerja, Pencahayaan Dan Suhu Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kelelahan Mata Pada Penjahit Di Kampung Solor Kupang 2017. Ikesma, 14(1), 65. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v14i1.10408>
- Oglesby, C. H., Parker, H. W., & Howell, G. A. (1989). *Productivity Improvement in Construction*. McGraw-Hill.
- Paciran, K., Lamongan, K., Syafiqul, M., Ariyanto, S., Rabani, R. R., & Setya, A. (2023). SOSIALISASI PEMBUATAN STAND BOOTH PORTABEL DENGAN MENGENALKAN PRINSIP ERGONOMI DEMI MENINGKATKAN UMKM DESA. Seminar Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Dan Kuliah Kerja Nyata, 119–123
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12
- Pasandre, Andi Ardiansyah (2021) *HUBUNGAN KELELAHAN PEKERJA DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA OPERATOR STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) DI KOTA MAKASSAR TAHUN 2021*
- Pheasant, S. (1986) *Body Space: Anthropometry, Ergonomics and Design*. Taylor & Francis, London.

- Purbasari, A., Arifin, Z., & Hutagalung, E. S. A. P. (2023). Dengan Metode Job Safety Analysis. 6(1), 44–59
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, G. A. (2023). REDESIGN ALAT PEMOTONG DEFECT PRODUCT BATA RINGAN DENGAN PRINSIP ERGONOMI DAN PENDEKATAN ANTHROPOMETRI PEKERJA ( STUDI KASUS : PT . LOMBOK MULIA JAYA ) REDESIGNING A LIGHTWEIGHT BRICK DEFECT PRODUCT CUTTING TOOL WITH. x, 1–5. <https://journal.unram.ac.id/index.php/empd>
- Putri, D., & Hidayat, M. K. (2022). Analisis Pengukuran Ergonomi Metode ROSA Saat Perkuliahan Daring. IMTechno: Journal of Industrial Management and Technology, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.31294/imtechno.v3i2.1257>
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rahmawati, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK SWASTASE\_KECAMATAN CIAMPEA BOGOR TERAKREDITASI A. 239–254
- Riikka Antikainen, Antti Lönnqvist, 2006. Knowledge work productivity assessment.
- Safira, E. D., Pulungan, R. M., & Arbitera, C. (2020). Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok. Jurnal Kesehatan, 11(2), 265. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.2134>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. Among Makarti, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Saputri, N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI TENGAH

- PANDEMI COVID-19 PADA RSUD dr. FAUZIAH BIREUEN. *Jurnal Kebangsaan*, 12(24), 1–8
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 807–814.
- Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Clivensen Heryanto, Nadia Fasha Nurfauzi (2021). The Effect Of Work From Home On Employee Productivity In Banking Industry, 515-516
- Sergio B. Oey, H.J. van der Fels-Klerx, Vincenzo Fogliano b, Stefan P.J. van Leeuwen, 2020. Chemical refining methods effectively mitigate 2-MCPD esters, 3-MCPD esters, and glycidyl esters formation in refined vegetable oils. <https://doi.org/10.1016/j.foodres.2022.111137>.
- Setyo Riyanto, Laila Adila, Hapzi Ali, 2017. The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia January 2017.
- Simanjuntak, R. A., & Susetyo, J. (2022). Penerapan Ergonomi Di Lingkungan Kerja Pada UMKM. *Dharma Bakti*, 5(1), 37–46. <https://doi.org/10.34151/dharma.v5i1.3917>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Soedirman & Sumamur, 2014. Kesehatan kerja dalam perspektif hiperkes dan keselamatan kerja. Jakarta Erlangga, 2014.
- Stephane Bernard Bazan Loubna Alsaghir, Lebanon Nathalie Abdallah, 2020. Optimizing Recruitment Online: The Critical Importance of Using the Right Channels. *International Journal of e-Business Research* 16(4):18-33 DOI:10.4018/IJEER.2020100102. Stephane Bernard Bazan Loubna Alsaghir, Lebanon Nathalie Abdallah
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaatmaja, A., & Eka Pridianata, V. (2020). Hubungan antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan dengan Kelelahan Kerja di PT Nobelindo Sidoarjo. *Journal of Health Science and Prevention*, 4(1), 14–22. <https://doi.org/10.29080/jhsp.v4i1.257>

- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten. Kumpulan Berkas Kepangkatan Karyawan, 95–108. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/ht/article/download/374/322>.
- Tuti, M., Riyanto, A., & Mulina, N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. 7(1), 1–21.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Warta Edisi, 60(April), 91–96.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wibowo, A. E., & Wulandari, Y. 2020. SPSS. Yogyakarta: Gava Media
- Widiasworo, E. 2019. Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Araska.
- Wolfgang Reinhardt, Benedikt Schmidt, Peter B. Sloep, Hendrik Drachsler, 2011. Knowledge Worker Roles and Actions—Results of Two Empirical Studies July 2011 Knowledge and Process Management 18(3):150-174 DOI:10.1002/kpm.378.
- World Health Organization. (2022). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. *WHO*.
- Zuhara, Mardhtilah (2019) *PERAN PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI ALFAMART BUMI AYU KOTA BENGKULU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM*. Diploma thesis, IAIN BENGKULU.

**LAMPIRAN 1****PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Chikita Nabilla Mirania  
NIM : D20195009  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur – unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dana ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B

Jember, 20 Mei 2025

Saya yang menyatakan



**Chikita Nabilla Mirania**

NIM D20195009

## LAMPIRAN 2

### ANGKET

Produktivitas Kerja (pertanyaan mengacu pada indikator yang ada dalam produktivitas kerja diambil menurut Sutrisno (2014) yang terbagi menjadi 4 indikator yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, efisiensi.)

#### Item Produktivitas Kerja (Y)

##### Y1 (Kemampuan) :

1. Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.
2. Dengan performa kinerja saya maka kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang ditentukan lembaga pada tempat bekerja saya
3. Ketelitian adalah tanggung jawab saya dalam menyelesaikan pekerjaan

##### Y2 (Semangat Kerja) :

4. Dalam setiap pekerjaan saya menyelesaikan tepat waktu
5. Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan
6. Pekerjaan yang saya saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan pada setiap pelaksanaan aktivitas kerja

##### Y3 ( Pengembangan Diri ) :

7. Waktu saya digunakan untuk pekerjaan yang sesuai dengan standart yang ditentukan
8. Saya dapat berkomunikasi dengana baik dan tepat dengan rekan kerja maupun atasan saya di tempat kerja

##### Y4 (Efisiensi) :

9. Saya memiliki rekan kerja yang kurang baik di tempat kerja saya
10. Saya memiliki rekan yang membantu disaat saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kelelahan Kerja (pertanyaan mengacu pada indikator menurut Watuseke dkk (2019) yang terbagi menjadi 4 yaitu Kelelahan emosional, Kelelahan mental, penghargaan diri rendah, dan Depersonalisasi)

**Item Kelelahan Kerja (X) :**

**X1 (Kelelahan Emosional) :**

1. Ketika saya lelah saya akan merasa sulit untuk berpikir
2. Ketika saya dalam kondisi lelah, saya akan merasa lelah seluruh tubuh
3. Ketika saya lelah, saya akan bertindak lamban dalam melakukan pekerjaan yang saya kerjakan

**X2 (Kelelahan Mental) :**

4. Saya mudah merasa bosan dalam bekerja ketika kondisi tubuh dalam keadaan lelah
5. Ketika saya lelah, saya mudah merasa cemas terhadap pekerjaan yang saya lakukan
6. Sebelum menjalankan pekerjaan saya mudah merasa lelah terlebih dahulu

**X3 (Penghargaan Diri Rendah) :**

7. Ketika lelah saya mudah merasa mengantuk saat sedang bekerja
8. Ketika lelah saya merasa tidak dapat berkonsentrasi
9. Lelah dapat menyebabkan saya mudah merasa bosan dengan menjalankan aktivitas pekerjaan yang saya sedang kerjakan

**X4 (Depersonalisasi)**

10. Ketika kondisi tubuh sedang lelah, saya menjadi cukup kesulitan dalam mengontrol perasaan saya terutama ketika sedang bekerja
11. Ketika dalam kondisi tubuh yang sedang lelah, saya menjadi mudah tidak dapat mengendalikan emosi terutama saat sedang bekerja
12. Apabila tidak tuntas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dimiliki saya menjadi mudah merasa gelisah.

## LAMPIRAN 3

## OLAH DATA

## UJI VALIDITAS

Variabel	item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Kelelahan Bekerja (X)</b>	X.1	0,459	0,3061	Valid
	X.2	0,419	0,3061	Valid
	X.3	0,430	0,3061	Valid
	X.4	0,463	0,3061	Valid
	X.5	0,743	0,3061	Valid
	X.6	0,588	0,3061	Valid
	X.7	0,639	0,3061	Valid
	X.8	0,684	0,3061	Valid
	X.9	0,529	0,3061	Valid
	X.10	0,759	0,3061	Valid
	X.11	0,364	0,3061	Valid
	X.12	0,484	0,3061	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y.1	0,548	0,3061	Valid
	Y.2	0,728	0,3061	Valid
	Y.3	0,697	0,3061	Valid
	Y.4	0,710	0,3061	Valid
	Y.5	0,533	0,3061	Valid
	Y.6	0,645	0,3061	Valid
	Y.7	0,736	0,3061	Valid
	Y.8	0,676	0,3061	Valid
	Y.9	0,535	0,3061	Valid
	Y.10	0,678	0,3061	Valid

Syarat dikatakan valid ialah ketika nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Berdasarkan pada pemaparan data yang diperoleh tersebut, maka keseluruhan item kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item yang dipergunakan adalah valid.

### UJI RELIABILITAS

- Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada *Cronbach alpha*, yaitu sebesar 0,698. Maka dapat dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja adalah reliabel. Hal ini terjadi oleh karena syarat dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,06.

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,17470966
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,139
	Positive	,117
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,142 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal
- Jika Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka dapat diperhatikan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang diperoleh adalah  $0,142 > 0,05$ . Dengan demikian, maka data berdistribusi normal.

## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Kelelahan Bekerja (X)	Between Groups	(Combined)	145,867	14	10,419	,930	,551
		Linearity	21,582	1	21,582	1,927	,185
		Deviation from Linearity	124,285	13	9,560	,854	,609
	Within Groups		168,000	15	11,200		
	Total		313,867	29			

Dari tabel di atas diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Sig  $> 0,05$ , maka data linear
- Sig  $< 0,05$ , maka data tidak linear

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA nilai signifikansi 0,609, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  ( $0,609 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kedua data saling berhubungan secara linier.

## UJI KORELASI

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Kelelahan Bekerja dengan produktivitas kerja maka digunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kategori data ordinal.

		Kelelahan Bekerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)
Kelelahan Bekerja (X)	Pearson Correlation	1	,262
	Sig. (2-tailed)		,162
	N	30	30
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	,262	1
	Sig. (2-tailed)	,162	
	N	30	30

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa antara Kelelahan Bekerja dengan produktivitas kerja terdapat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,262 dengan signifikansi 0,162. Hal tersebut berarti bahwa ada tidak terdapat korelasi positif antara Kelelahan Bekerja dengan produktivitas kerja karena  $\text{Sig} > 0,05$  ( $0,162 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka kelelahan kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## LAMPIRAN 4

### RELIABILITAS INDIKATOR

#### Indikator Kelelahan Mental

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,789	3

Reliabel ( $0,789 > 0,6$ ).

#### Indikator Depersonalisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,906	5

Reliabel ( $0,906 < 0,6$ )

#### Indikator Penghargaan diri rendah

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,795	3

Reliabel ( $0,795 > 0,6$ )

#### Indikator Efisiensi

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,682	3

Reliabel ( $0,682 > 0,6$ )

### Indikator Kelelahan Emosional

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	3

Reliabel ( $0,736 > 0,6$ )

### Indikator Pengembangan diri

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	3

Reliabel ( $0,736 > 0,6$ )

### Indikator Semangat Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	4

Reliabel ( $0,687 > 0,6$ )

### Indikator Kemampuan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	4

Reliabel ( $0,855 > 0,6$ )

## LAMPIRAN 5

## OLAH DATA

## UJI VALIDITAS

Variabel	item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<b>Kelelahan Bekerja (X)</b>	X.1	0,459	0,3061	Valid
	X.2	0,419	0,3061	Valid
	X.3	0,430	0,3061	Valid
	X.4	0,463	0,3061	Valid
	X.5	0,743	0,3061	Valid
	X.6	0,588	0,3061	Valid
	X.7	0,639	0,3061	Valid
	X.8	0,684	0,3061	Valid
	X.9	0,529	0,3061	Valid
	X.10	0,759	0,3061	Valid
	X.11	0,364	0,3061	Valid
	X.12	0,484	0,3061	Valid
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Y.1	0,548	0,3061	Valid
	Y.2	0,728	0,3061	Valid
	Y.3	0,697	0,3061	Valid
	Y.4	0,710	0,3061	Valid
	Y.5	0,533	0,3061	Valid

	Y.6	0,645	0,3061	Valid
	Y.7	0,736	0,3061	Valid
	Y.8	0,676	0,3061	Valid
	Y.9	0,735	0,3061	Valid
	Y.10	0,678	0,3061	Valid

Syarat dikatakan valid ialah ketika nilai  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar daripada  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Berdasarkan pada pemaparan data yang diperoleh tersebut, maka keseluruhan item kuesioner memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item yang dipergunakan adalah valid.

## UJI RELIABILITAS

- **Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	6

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada *Cronbach alpha*, yaitu sebesar 0,698. Maka dapat dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja adalah reliabel. Hal ini terjadi oleh karena syarat dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,06.

- **Variabel Kelelahan Bekerja (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	17

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh pada *Cronbach alpha*, yaitu sebesar 0,805. Maka dapat dikatakan bahwa variabel produktivitas kerja adalah reliabel. Hal ini terjadi oleh karena syarat dikatakan reliabel adalah memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar daripada 0,06.

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,17470966
Most Extreme Differences	Absolute	,139
	Positive	,117
	Negative	-,139
Test Statistic		,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,142 <sup>c</sup>

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

Dari tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikan 5%) untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal
- Jika Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka dapat diperhatikan bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang diperoleh adalah  $0,142 > 0,05$ . Dengan demikian, maka data berdistribusi normal.

## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja (Y) * Kelelahan Bekerja (X)	Between Groups (Combined)	145,867	14	10,419	,930	,551
	Linearity	21,582	1	21,582	1,927	,185
	Deviation from Linearity	124,285	13	9,560	,854	,609
	Within Groups	168,000	15	11,200		
	Total	313,867	29			

Dari tabel di atas diperoleh nilai tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Sig > 0,05, maka data linear
- Sig < 0,05, maka data tidak linear

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel ANOVA nilai signifikansi 0,609, maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan > 0,05 ( $0,609 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kedua data saling berhubungan secara linier.

## UJI KORELASI

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Kelelahan Bekerja dengan produktivitas kerja maka digunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui korelasi antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kategori data ordinal.

**Correlations**

		Kelelahan Bekerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)
Kelelahan Bekerja (X)	Pearson Correlation	1	,262
	Sig. (2-tailed)		,162
	N	30	30
Produktivitas Kerja (Y)	Pearson Correlation	,262	1

Sig. (2-tailed)	,162	
N	30	30

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa antara Kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan terdapat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,262 dengan signifikansi 0,162. Hal tersebut berarti bahwa ada tidak terdapat korelasi positif antara Kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karena  $\text{Sig} > 0,05$  ( $0,162 > 0,05$ ). Dengan demikian, maka kelelahan bekerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## LAMPIRAN 6

## TABULASI DATA

Respn	Karakteristik Jenis Kelamin	Kelelahan Bekerja (X)												TOTAL X	Produktivitas Kerja (Y)										TOTAL Y
		Kelelahan Emosional			Kelelahan Mental			Penghargaan diri Rendah			Depersonalisasi				Kemampuan			Semangat Kerja			Pengbgn. Diri			Efisiensi	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	Pria	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	38	2	2	3	4	4	3	4	2	4	4	32
2	Pria	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	42	4	3	4	3	1	1	3	2	3	4	28
3	Pria	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	2	3	35	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	31
4	Pria	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	32	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
5	Pria	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	Pria	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	28
7	Pria	2	4	2	4	2	3	3	2	4	3	3	4	36	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	35
8	Pria	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	1	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	Pria	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	38	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	31
10	Pria	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	25
11	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	1	2	3	4	3	1	1	2	2	21
12	Pria	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	43	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	23
13	Pria	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	42	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	27
14	Pria	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	41	4	4	2	2	3	4	3	3	3	2	30
15	Pria	3	3	3	2	3	1	4	4	2	2	3	3	33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
16	Pria	4	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	4	35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
17	Pria	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	35	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	30
18	Pria	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	3	35	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	29
19	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	Pria	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	39	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
22	Pria	3	3	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	36	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	32
23	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30
24	Pria	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	35	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	34
25	Pria	4	2	4	4	2	4	2	3	2	4	2	3	36	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36
26	Pria	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	40	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	27
27	Pria	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	33	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	33
28	Pria	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
29	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
30	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	24
31	Pria	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	38	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	31
32	Pria	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	41	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	31
33	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	30
34	Pria	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	33
35	Pria	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	38	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	31
36	Pria	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	35	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	34
37	Pria	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	33	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37
38	Pria	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	41	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	28
39	Pria	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	43	3	2	3	3	2	4	1	2	3	4	27
40	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	3	4	3	2	4	3	3	2	1	29
41	Pria	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	36
42	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
43	Pria	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	36	2	2	4	2	2	3	4	3	4	4	30
44	Pria	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	25
45	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	28
46	Pria	4	3	4	2	2	3	3	4	2	4	2	3	35	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	36
47	Pria	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	36	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
48	Pria	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	31	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	31
49	Pria	3	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	2	29	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	35
50	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
51	Pria	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
52	Pria	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	42	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	32
53	Pria	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	32	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	32
54	Pria	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	24
55	Pria	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	30
56	Pria	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	32
57	Pria	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	41	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	27
58	Pria	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	41	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	30
59	Pria	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	40	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	32
60	Pria	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	40	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	32

## LAMPIRAN 7

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.238	.595**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.057	.000	.000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.238	1	.309*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.057		.012	.000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.595**	.309*	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000
	N	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.789**	.682**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

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



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	3

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.374**	.394**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.374**	1	.376**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.394**	.376**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000
	N	60	60	60	60

X2	Pearson Correlation	.724**	.755**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3



### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.451**	.332**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000
	N	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.451**	1	.322**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000
	N	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.332**	.322**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009		.000
	N	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.780**	.773**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	3

### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.335**	.530**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000

	N	60	60	60	60
X4.2	Pearson Correlation	.335**	1	.241	.708**
	Sig. (2-tailed)	.006		.054	.000
	N	60	60	60	60
X4.3	Pearson Correlation	.530**	.241	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054		.000
	N	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.808**	.708**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	3

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.479**	.220	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.078	.000
	N	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.479**	1	.360**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000
	N	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.220	.360**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.078	.003		.000
	N	60	60	60	60
Y1	Pearson Correlation	.755**	.827**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	3

### Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.263*	.323**	.698**
	Sig. (2-tailed)		.035	.009	.000
	N	60	60	60	60
Y2.2	Pearson Correlation	.263*	1	.415**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.035		.001	.000
	N	60	60	60	60
Y2.3	Pearson Correlation	.323**	.415**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000
	N	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.698**	.754**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	3

### Correlations

		Y3.1	Y3.2	Y3
Y3.1	Pearson Correlation	1	.447**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Y3.2	Pearson Correlation	.447**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.860**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	2

**Correlations**

		Y4.1	Y4.2	Y4
Y4.1	Pearson Correlation	1	.455**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Y4.2	Pearson Correlation	.455**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.862**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63776464
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.063
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined) Linearity	967.611	18	53.756	8.568	.000
		Deviation from Linearity	810.916	1	810.916	129.250	.000
		Within Groups	156.695	17	9.217	1.469	.150
		Total	288.605	23	6.274		
		Total	1256.215	60			

**Correlations**

		Produktivitas	Kelelahan
Y	Pearson Correlation	1	-.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	65
X	Pearson Correlation	-.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.646	.640	2.65862

a. Predictors: (Constant), Kelelahan

b. Dependent Variable: Produktivitas

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

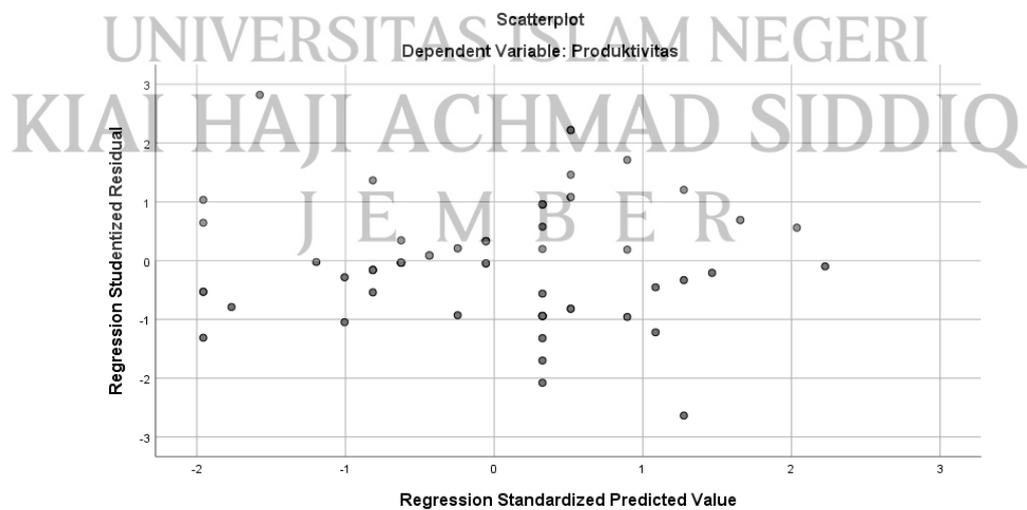
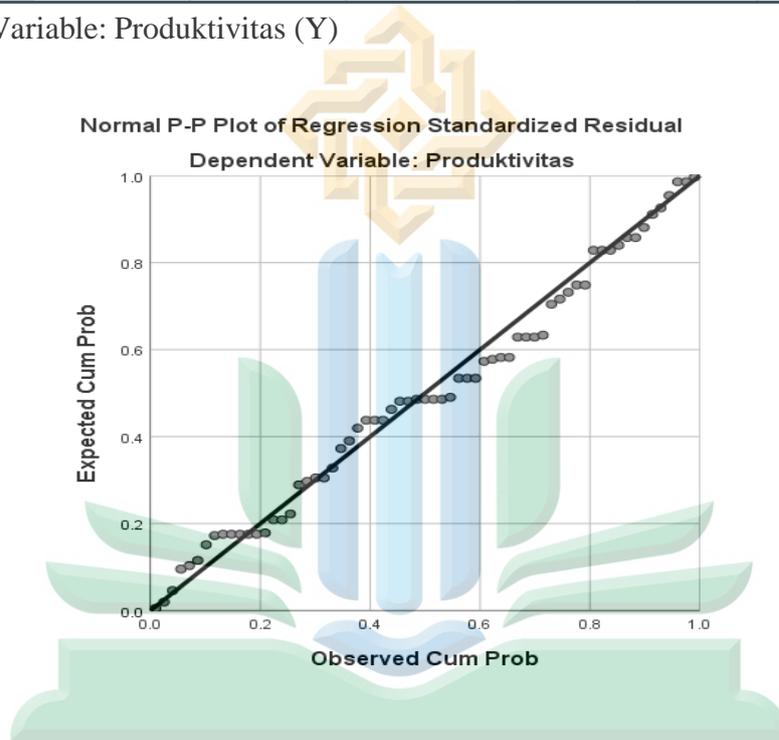
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.916	1	810.916	114.727	.000 <sup>b</sup>
	Residual	445.299	59	7.068		
	Total	1256.215	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Kelelahan

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	56.850	2.406		23.629	.000		
	Kelelahan (X)	-.677	.063	-.803	-10.711	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	40	69.2	69.2	69.2
	Wanita	20	30.8	30.8	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Hasil Analisis Statistik

### Hasil Uji T (Independent Sample T-Test)

Perbandingan Produktivitas Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean Produktivitas	Std. Deviasi	t hitung	Sig. (2-tailed)
Pria	40	31.24	4.62	-0.223	0.824
Wanita	20	31.50	4.08		

Keterangan: Nilai signifikansi ( $p = 0.824$ )  $> 0.05$ , sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan antara produktivitas kerja pria dan wanita.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**LAMPIRAN 8****Hasil Uji F (Regresi Linier Berganda)**

Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan

Ringkasan Model

Statistik	Nilai
R-Square	0.789
Adjusted R <sup>2</sup>	0.775
F Hitung	56.13
Sig. (F)	0.000
Jumlah Responden	60

Tabel Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sig.	95% CI (Bawah – Atas)
(Konstanta)	22.443	3.684	6.092	0.000	15.073 – 29.812
X1	-0.412	0.184	-2.246	0.028	-0.780 – -0.045
X2	-0.552	0.155	-3.560	0.001	-0.862 – -0.242
Y2	1.074	0.184	5.827	0.000	0.706 – 1.443
Y4	1.240	0.206	6.026	0.000	0.828 – 1.651

Keterangan: Model ini signifikan secara statistik ( $p < 0.001$ ). Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas berpengaruh positif signifikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## LAMPIRAN 9

## Surat Izin Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS DAKWAH**  
Jl. Materam No. 1 Mangli Kalitwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550  
email : [fakultasdakwah@uinjember.ac.id](mailto: fakultasdakwah@uinjember.ac.id) website: <http://dakwah.uinjember.ac.id/>

---

Nomor : B.1858/Un.22/G.a/PP.00.9/ /-2023 28 Desember 2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.  
MUHIBBIN, S.Ag, M.Si

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : CHIKITA NABILLA MIRANIA  
NIM : D20195009  
Fakultas : Dakwah  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN BEKERJA DENGAN PRINSIP ERGONOMI GUNA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI FAKULTAS DAKWAH UIN KHAS JEMBER"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Muhibbin



## LAMPIRAN 10

## Surat Selesai Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136  
Telp: (0331) 487550 Fax: (0331) 427005 e-mail: fakultasdakwah@uinkhas.ac.id  
Website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Nomor: B.2538/Un.22/D.3.K/PP.00.9/05/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sunarto,SE.  
NIP : 197412272003121007  
Pangkat,Golongan Ruang : Pembina (IV/a)  
Jabatan : Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Dakwah

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Chikita Nabilla Mirania  
NIM : D20195009  
Program Studi : Psikologi Islam  
Semester : XII (Dua Belas)

Telah selesai melaksanakan penelitian di Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember terhitung mulai tanggal 23 Desember 2024 – 28 Mei 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Kelelahan Bekerja dengan Prinsip Ergonomi Guna Peningkatan Produktivitas Kerja di Fakultas Dakwah UIN KHAS Jember**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 28 Mei 2025

a.n. Dekan  
Kabag TU,



Sunarto

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



**LAMPIRAN 10****BIODATA PENULIS**

Nama : Chikita Nabilla Mirania  
 NIM : D20195009  
 Tempat / Tanggal Lahir : Surabaya, 25 – Oktober – 2000  
 Alamat : Perumahan Istana Candi Mas Regency – Cluster Singosari – Blok G5 No.09 , Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo  
 Email : [TitaFarmasi@gmail.com](mailto:TitaFarmasi@gmail.com)  
 Fakultas : Dakwah  
 Prodi : Psikologi Islam  
 Riwayat Pendidikan : 1. SD Muhammadiyah 9 Ngaban Tanggulangin (2007 -2013)  
 2. SMP Muhammadiyah 8 Ngaban Tanggulangin (2013-2016)  
 3. SMK Sepuluh Nopember Sidoarjo (2016-2019)  
 4. UIN KHAS Jember (2019-2025)