

**HUBUNGAN BEBAN KERJA, MASA KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA GURU SD IT
YABIS BONTANG**

Oleh :

ADHEA DWI SEPTI WULANDARI

NIM : 1611015101



FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2023

**HUBUNGAN BEBAN KERJA, MASA KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA GURU SD IT
YABIS BONTANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

pada

Falkutas Kesehatan Masyarakat

Universitas Mulawarman



Oleh :

ADHEA DWI SEPTI WULANDARI

NIM : 1611015101

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Adhea Dwi Septi Wulandari
NIM : 1611015101
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jurusan : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Judul : Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Guru SD IT YABIS Bontang

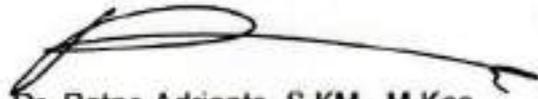
Telah Dipertahankan Di hadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Tanggal, 20 Februari 2023

Pembimbing I



Blego Sedionoto, SKM, M.kes, Ph.D
NIP. 19770502 200604 1 003

Pembimbing II



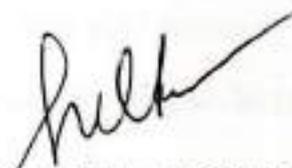
Dr. Ratno Adrianto, S.KM., M.Kes
NIP. 19830603 200912 1 005

Penguji I



Prof. Dr. Iwan M. Ramdan, S.Kp., M.Kes
NIP. 19750907 200501 1 004

Penguji II



Muh. Sultan, S.KM., M.Kes
NIP. 19810214 200812 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Mulawarman



Prof. Dr. Iwan M. Ramdan, S.Kp., M.Kes
NIP. 19750907 200501 1 004

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Mulawarman maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Samarinda, 20 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Adhea Dwi Septi wulandari

NIM. 1611015101

Adhea Dwi Septi Wulandari
Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Guru SD IT YABIS Bontang
(Pembimbing Blego Sedionoto, SKM., M.kes, Ph.D dan Dr. Ratno Adrianto, SKM., M.Kes)

ABSTRAK

Kelelahan merupakan masalah yang sering terjadi pada dunia pekerjaan. Salah satunya profesi yang melibatkan layanan manusia seperti guru. Adapun dampak kelelahan pada guru di SD IT YABIS Bontang diantaranya beberapa guru mengeluh kehilangan konsentrasi, merasa emosi, merasa mengantuk, dan sering merasa lelah dibagian lengan dan kaki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD di IT YABIS Bontang.

Jenis penelitian ini menggunakan desain cross sectional. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 7 sampai 13 September 2022. Populasi pada penelitian ini adalah 30 guru. Sampel sebanyak 30 guru wali kelas yang diambil dengan metode total sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan uji rank spearman yang memiliki tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$).

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat 8 guru (26,7%) mengalami kelelahan kerja sedang, dan 22 guru (73,3%) mengalami kelelahan kerja ringan. Hasil bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja (P-value 0,000) terhadap kelelahan kerja. Tidak ada hubungan antara masa kerja (P-value 0,780), dan beban kerja (P-value 0,425) terhadap kelelahan kerja pada guru sekolah dasar.

Penelitian ini menyarankan untuk guru SD IT YABIS Bontang agar lebih melakukan istirahat yang cukup, membiasakan diri melakukan peregangan otot disela-sela pekerjaan, mengatur waktu mereka secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pihak sekolah memberikan promosi kesehatan terkait kelelahan kerja yang berkerjasama dengan departemen kesehatan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kelelahan kerja pada guru, Masa Kerja, dan Stres Kerja

Kepustakaan : (58) 1988-2022

Adhea Dwi Septi Wulandari

***The Correlation of Workload, Work Period, and work stress to work fatigue on an Elementary school teacher at SD IT YABIS Bontang
(Advisors are Blego Sedionoto, SKM., M.kes, Ph.D and Dr. Ratno Adrianto.,SKM., M.Kes)***

ABSTRACT

Fatigue is a problem that often occurs in the world of work. One of them is a profession that involves human services such as a teacher. As for the effects of fatigue on teachers at SD IT YABIS Bontang, some teachers complained of losing concentration, feeling emotional, feeling sleepy, and often feeling tired in their arms and legs. This research is aimed at finding the correlation between workload, work period, and work stress on work fatigue in elementary school teachers at IT YABIS Bontang.

This type of research uses a cross-sectional design. The research was conducted from 7 to 13 September 2022. The population in this research was 30 teachers. A sample of 30 homeroom teachers was taken using the total sampling method. Retrieval of data using a questionnaire. The data analysis technique uses the Spearman rank test which has a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$).

This research found that teachers 8 (26.7%) experienced moderate work fatigue, and teachers 22 (73.3%) experienced mild work fatigue. Bivariate results show that there is a correlation between work stress (P -value 0.000) and work fatigue. There is no correlation between work period (P -value 0.780) and workload (P -value 0.425) on work fatigue in elementary school teachers.

This research suggests for teachers of SD IT YABIS Bontang get enough rest, get used to stretching muscles between jobs, manage their time effectively in completing their work and the school provides health promotion related to work fatigue in collaboration with the health department.

Keywords: workload, work fatigue in teachers, work period, and work stress.

Literature: (58) 1988-2022

RIWAYAT HIDUP

NAMA : Adhea Dwi Septi Wulandari
NIM : 1611015101
Tempat/Tanggal Lahir : Indramayu, 02 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Asal SLTA : SMA IT YABIS Bontang
Status Perkawinan : Belum Kawin
Alamat Asal : Jln. Mentawai No. 9 Block QQ BTN KCY kel. api-api,
kec. Bontang Utara, kota Bontang
Alamat Sekarang : Jln. Pramuka No. 30B, Kel. Gunung Kelua, Kec.
Samarinda Ulu, Kota Samarinda
Email : adheadwisw@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 1. SD IT YABIS Bontang
2. SMP NEGERI 01 Bontang
3. SMA IT YABIS Bontang

Kegiatan Akademik Di luar Kampus

1. Praktik Belajar Lapangan di Kota Samarinda
2. Penyetaraan Kuliah Kerja Nyata (PKP KKN) dengan Program JALAN PELAN "Jaga Lansia dan Peduli Lansia" di Sanga-Sanga, Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Magang di PT. Adimitra Baratama Nusantara Kabupaten Kutai Kartanegara

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si. selaku rektor Universitas Mulawarman
2. Prof. Dr. Iwan M. Ramdan, S.Kp.,M.Kes selaku Dekan Falkutas Kesehatan Masyarakat
3. Bapak Blego Sedionoto, SKM., M.kes, Ph.D selaku Pembimbing I, dan Bapak Dr. Ratno Adrianto, S.KM., M.Kes Pembimbing II yang telah membantu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Prof. Dr. Iwan M. Ramdan, S. Kp., M.Kes selaku Penguji I dan Bapak Muhammad Sultan, SKM., M.Kes selaku Penguji II yang telah memberikan berbagai masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen dan staf falkutas kesehatan masyarakat yang telah memberikan ilmu serta pelayanan yang terbaik selama menjadi mahasiswa di Falkutas Kesehatan Masyarakat.

6. Orang tua tercinta, Ayahanda Hery Abryanto, Ibunda Indri Puspawati, dan saudara-saudara saya yang telah memberikan semangat, doa, kesabaran, pengorbanan, motivasi, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis tanpa mengenal lelah sedikitpun.
7. Teman-teman Falkutas Kesehatan Masyarakat 2016 A, terima kasih atas pertemanan, keseruan, dan kerjasamanya selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman K3 2016, Terima kasih atas dukungan dan kerjasamanya selama perkuliahan.
9. Terima kasih kepada Eka, Linda, Nabila, Defli, Eri, Adi, Septyan, Zikri, Bia, Duwi, serta teman-teman lainnya atas pertemanan dan kerjasamanya selama penyusunan skripsi.
10. Terima kasih pada guru-guru SD IT YABIS Bontang yang telah bekerja sama selama pengambilan data berlangsung.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Samarinda, 20 Februari 2023

Penulis,

Adhea Dwi Septi Wulandar!
NIM. 1611015101

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kelelahan Kerja	13
2.3 Stres Kerja	33
2.4 Beban Kerja	41
2.5 Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja.....	48
2.6 Kerangka teori	49
BAB 3 METOLOGI PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian.....	53
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.4 Kerangka Konsep	54
3.5 Hipotesis Penelitian	55

3.6	Variabel Penelitian.....	55
3.7	Definisi Operasional.....	56
3.8	Pengumpulan Data	57
3.9	Prosedur Penelitian	58
3.10	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	63
3.11	Pengolahan Data	65
3.12	Teknik Analisis Data	67
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		69
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	69
4.2	Karakteristik Responden	70
4.3	Analisis Univariat	71
4.4	Analisis Bivariat	78
4.5	Pembahasan.....	81
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		93
5.1	Kesimpulan	93
5.2	Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		96
LAMPIRAN		101

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2.2 Kategori Tingkat Kelelahan Kerja	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	56
Tabel 3.2 Skala Likert	59
Tabel 3.3 Skoring Skala Likert	59
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja	63
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	64
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	64
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian.....	65
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur ...	70
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Berdasarkan jawaban responden	72
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kategori Kelelahan Kerja	73
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kategori Masa Kerja	73
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Berdasarkan jawaban responden ..	74
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kategori Stres Kerja.....	75
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Berdasarkan jawaban responden	75
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kategori Beban Kerja.....	77
Tabel 4.11 Karakteristik Responden dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang.....	78
Tabel 4.12 Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang	79
Tabel 4.13 Hubungan Masa Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang	80
Tabel 4.14 Hubungan Stres Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	52
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	54
Gambar 3. 2 Jalannya Penelitian.....	62
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	69

DAFTAR SINGKATAN

ILO = *International Labour Organization.*

SD = Sekolah Dasar

NSC = *National safety council*

IFRC = *Industrial Fatigue Research Committee.*

DASS = *Depression Anxiety stress scale.*

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin pengambilan data dan observasi	101
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	102
Lampiran 3 Surat Persetujuan pengambilan data dan observasi.....	103
Lampiran 4 Surat Persetujuan Izin Penelitian	104
Lampiran 5 Permohonan Menjadi Responden Penelitian	105
Lampiran 6 Kuesioner	106
Lampiran 7 Output Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 8 Data Karakteristik Responden	119
Lampiran 9 Data Variabel Dependent	120
Lampiran 10 Data Variabel Independent	121
Lampiran 11 Output uji Normalitas Kuesioner	124
Lampiran 12 Output Karakteristik Responden.....	125
Lampiran 13 Output Distribusi Freskuensi Variabel Independen	126
Lampiran 14 Output Distribusi Freskuensi Variabel Dependent	127
Lampiran 15 Output Analisis Univariat	128
Lampiran 16 Output Crosstabulation	139
Lampiran 17 Output Analisis Bivariat.....	142
Lampiran 18 Dokumentasi Penelitian	143

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelelahan merupakan masalah yang sering terjadi pada dunia pekerjaan, Kelelahan merupakan suatu perlindungan bagi tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, kemudian akan mengalami pemulihan setelah istirahat (Tarwaka *et al.*, 2004). Adapun Istilah kelelahan kerja biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya akan berakhir pada penurunan efisiensi kerja, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik akibat dari lamanya pekerjaan yang dilakukan (Hutabarat, 2017).

Menurut Mahmoodi-shahrehabaki (2020) menyatakan Kelelahan kerja dapat dijumpai pada profesi yang melibatkan layanan manusia seperti guru. Kelelahan kerja pada guru dapat diakibatkan dari sistem pendidikan seperti mengikuti kurikulum yang berlaku, gaji rendah, ruang kelas yang luas, perilaku siswa yang salah, beban kerja yang berlebih, usia, pengalaman, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta interaksi individu dengan organisasi atau social (Mahmoodi-shahrehabaki, 2020).

Profesi guru dapat menyebabkan kelelahan. Berdasarkan hasil survei Internasional menunjukkan lebih dari 1000 guru, diketahui 50% guru telah menderita setidaknya salah satu gejala-gejala terkait dengan Kelelahan kerja, dan 43% guru merasakan telah mengalami semua gejala-gejala terkait dengan Kelelahan kerja (*Education sport*, 2021). Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Xie *et al.* (2022) di Beijing sebanyak 3247 guru sekolah dasar pada bulan November didapatkan

sebanyak 112 guru mengalami kelelahan emosional, dan depersonalisasi. Kemudian, sebanyak 262 guru yang mengalami kelelahan kerja.

Data yang didapatkan oleh Annalakshmi dan A.Catherin Jayanthi yang berlokasi di India dengan jumlah responden sebanyak 100 guru mendapatkan hasil 11 guru mengalami kelelahan tinggi dan 57 guru mengalami kelelahan sedang (N & A .Catherin Jayanthi, 2020). Adapun penelitian yang dilakukan di Bandung yang menunjukkan sebanyak 7 guru yang mengalami kelelahan tinggi dan 29 guru yang mengalami kelelahan sedang (Yogisutanti *et al.*, 2020).

Kelelahan yang dialami secara terus menerus berlanjut akan mengakibatkan menurunnya perhatian, mengalami perlambatan, hambatan persepsi, sulit berpikir, sehingga menurunnya kemauan dalam bekerja, menurunnya efisiensi, serta menurunnya aktifitas fisik dan mental (Ramdan, 2018). Kuswana juga menjelaskan dampak kelelahan bisa jangka pendek atau jangka panjang seperti, kesulitan dalam konsentrasi, mudah terganggu, penilaian buruk, kewaspadaan berkurang, waktu reaksi berkurang, menurunnya daya ingat, penurunan fungsi mata, dan mengurangi kapasitas dalam berkomunikasi (Kuswana, 2014).

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang dibebankan kepada pekerja, baik fisik maupun mental jika dilakukan secara berlebihan dan semakin tidak teraturnya pergerakan dapat menimbulkan kelelahan (Suma'mur P.K, 2009). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh menunjukkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru khususnya di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Penelitian ini menunjukkan bahwa 26,3 persen dari variasi kelelahan kerja

dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan sosial dan beban kerja (Munawaroh, 2020).

Adapun faktor Masa kerja juga sangat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja. Pada masa kerja dapat mempengaruhi pekerjaan, secara positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam bekerja dan secara negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan, kebosanan, dan semakin banyak pekerja terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerjanya (Ramdan, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kelelahan kerja dengan jumlah masa kerja sebanyak 28 responden sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan baru bekerja kurang dari 6 tahun sebanyak 13 responden (Prakoso *et al.*, 2018).

Stres juga merupakan faktor risiko yang menyebabkan kelelahan kerja (Hutabarat, 2017). Stres merupakan situasi di mana ketegangan dan emosi yang dialami seseorang ketika saat di hadapi keadaan fisik tempat kerja yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja, sehingga dapat menimbulkan kondisi kelelahan pada pekerja (Rosdiana, 2019). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yogisutanti menjelaskan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru dengan kategori stres ringan sebanyak 38 responden (Yogisutanti *et al.*, 2020).

Muhbar & Rochmawati (2017) menyatakan pekerjaan mengajar dapat mengakibatkan stres. Stres mengajar disebabkan karena beban kerja yang berat dan bisa juga diakibatkan karena beban kerja yang

ringan atau santai. Yogisutanti *et al* (2020) menjelaskan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja. stres kerja dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja (Yogisutanti *et al.*, 2020).

Guru Sekolah Dasar (SD) menduduki posisi yang sangat penting dalam memberikan pendidikan awal. Pendidikan pada sekolah dasar merupakan pilar utama karena anak berada pada tahap operasional yang mencerminkan pendekatan yang terbatas pada dunia nyata, sehingga pada tahap ini anak dapat membentuk konsep, melihat hubungan dan memecahkan masalah (Akbar & Pratasiwi, 2017). Pada penelitian yang dilakukan Sari *et al.* (2021) didapatkan beban kerja yang tinggi dan stres kerja tinggi yang disebabkan karena guru SD memiliki peran penting sebagai guru kelas yang harus membuat perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan evaluasi pembelajaran pada hampir seluruh mata pelajaran. Guru juga dituntut untuk dapat mengetahui potensi sampai memahami kesulitan anak didiknya dalam proses belajar didalam kelas yang terdiri dari beberapa siswa yang memiliki kemampuan, karakteristik, dan kemauan yang berbeda-beda dalam menyerap pelajaran. Pada guru yang mengajar kelas tinggi lebih banyak target tugas yang harus dicapai, Seperti guru kelas 6 yang harus menyiapkan persiapan ujian nasional agar seluruh siswa dapat lulus dengan nilai yang memuaskan dan bisa masuk ke SMP yang diinginkan (Sari *et al.*, 2021).

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti berlokasi di sekolah dasar Islam Terpadu YABIS Bontang Barat melalui wawancara. SD IT YABIS merupakan sekolah swasta yang memiliki kelas sebanyak 30 ruang kelas yang terbagi menjadi 5 kelas dalam 1 angkatan. Kemudian, satu kelas memiliki murid sebanyak 32-34, dan 1 guru. Sekolah tersebut

memiliki jam aktif kerja dari jam 7.00-16.00 pada hari Senin-Jum'at. Guru kelas 1,2, dan 3 memiliki tanggung jawab terhadap mata pelajaran secara umum, seperti bahasa Indonesia, matematika, PKN, SBK dan memiliki tanggung jawab lain, seperti mata pelajaran PJOK dengan tatap muka 25 jam per minggu. Guru kelas 4, 5 dan 6 bertanggung jawab pada mata pelajaran bahasa Indonesia, IPA, matematika, IPS, PKN, SBK dengan tatap muka 30 jam per minggu. Di Sekolah tersebut memiliki ekstrakurikuler wajib untuk kelas 1-6 yaitu pramuka. Kemudian beberapa guru memiliki tanggung jawab ekstrakurikuler non akademik, maupun akademik. Adapun beberapa guru yang melakukan bimbingan belajar di luar dari jam sekolah. Setiap kelas memiliki jadwal pendidikan bekarakter pada hari Senin sampai Kamis. Guru akan mendapatkan tugas tambahan saat penerimaan siswa baru, akhir semester, kenaikan kelas, serta mendekati kelulusan. Sehingga dapat disimpulkan guru memiliki beban kerja sesuai kurikulum dan tugas yang harus dicapai sesuai yang dikehendaki pihak sekolah (Setiawati, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 10 guru di SD IT YABIS Bontang. Guru rata-rata memiliki umur diatas 40 tahun dan lama kerja diatas 10 tahun beberapa guru mengeluh kehilangan konsentrasi pada saat mengajar, merasa emosi pada saat keadaan kelas tidak kondusif, merasa mengantuk pada saat jam pelajaran siang, kemudian sering merasa lelah dibagian lengan dan kaki dikarenakan mengajar dalam kondisi berdiri, serta sebelum mengajar harus menaiki tangga menuju ke kelas dengan membawa alat-alat yang dibutuhkan untuk mengajar. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian terkait

hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap Kelelahan kerja pada guru di SD IT Yabis Bontang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menetapkan rumusan masalah yaitu **“Apakah ada hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT Yabis Bontang?”**

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT Yabis Bontang.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui tingkat kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang,
- b. Mengetahui tingkat Beban Kerja, Masa Kerja, dan Stres Kerja pada guru SD IT YABIS Bontang,
- c. Mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap Kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang,
- d. Mengetahui hubungan antara masa kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang,
- e. Mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Sekolah

Memberikan informasi bagi sekolah terkait dalam menentukan arah kebijakan dalam kesehatan dan keselamatan kerja khususnya Kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang.

1.4.2 Bagi Guru

Memberikan informasi kepada guru terhadap kesehatan dan keselamatan kerja khususnya hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang.

1.4.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai informasi dan referensi tambahan untuk penelitian mahasiswa Falkutas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman.

1.4.4 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman berharga dan menambah wawasan, serta pengetahuan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama duduk di bangku perkuliahan Falkutas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian guna memperkaya teori dalam penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu sebagai pendukung yang relevan sesuai dengan variabel yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Berikut adalah tabel yang memaparkan beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Siti Munawaroh	Pengaruh kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja. Tahun 2020	Variabel dependen : Kelelahan kerja, Variabel independen : -Persepsi dukungan organisasi -Beban kerja.	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 85 guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi.	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 adalah diterima yang artinya ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda
2	Silvia Firda Utami, Indria Kusumadewi, Ryan Suarantalla	Analisis kelelahan kerja terhadap faktor umur, masa kerja, beban kerja dan indeks masa tubuh pada dosen reguler fakultas teknik,	Variabel dependen: Persepsi Kelelahan Kerja Kerja. Variabel Independen : Umur, masa kerja, beban kerja, dan Indeks	Metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah	Didapatkan hasil ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Persepsi Kelelahan Kerja. berdasarkan point

No.	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
		universitas teknologi sumbawa tahun 2019	masa tubuh.	<i>Exhaustive sampling.</i> Analisis statistik menggunakan uji <i>Chi-Square</i> .	persepsi kelelahan kerja beban kerja yang memiliki hubungan dengan persepsi sulit memusatkan perhatian. Masa kerja memiliki hubungan dengan persepsi sakit kepala dan tubuh gemetar, kemudian, untuk ke 14 persepsi kelelahan kerja lainnya tidak ada hubungan dengan masa kerja.
3	Dionisius Indra Prakoso, Yuliani Setyaningsih, Bina Kurniawan	Hubungan karakteristik individu, beban kerja, dan kualitas tidur dengan kelelahan kerja pada tenaga kependidikan di institusi kependidikan x tahun 2018	Variabel dependen: Kelelahan kerja. Variabel independen : Karakteristik individu: masa kerja, Beban kerja : beban kerja mental, dan beban kerja fisik, Kualitas tidur	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>observational analytic</i> . metode yang digunakan adalah pendekatan <i>cross-sectional</i> . Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 44 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik <i>total</i>	Bedasarkan uji statistik <i>Rank Spearman</i> menjelaskan terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja, beban kerja mental, dan kualitas tidur dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di Institusi Kependidikan X. Kemudian, dilihat dari data yang didapatkan masa kerja memiliki hasil sebanyak

No.	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				<i>sampling</i> . Analisis statistic menggunakan Rank <i>Spearman</i> .	63,6% responden sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan beban kerja mental sedang (72,7%) lebih banyak di bandingkan dengan beban kerja mental berat (20,5%) dan ringan (6,8%).
4	Basilus Redan Werang	Pengaruh beban kerja, karakteristik individu, dan iklim sekolah terhadap kelelahan emosional guru sd di papua Tahun 2018	Variabel dependen: Kelelahan emosional. Variabel independen : Beban kerja, karakter individu, dan iklim sekolah	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survey. Sampel penelitian ini berjumlah sebanyak 94 guru. Data dianalisis dengan teknik analisis regresi linier sederhana	Beban kerja guru berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan emosional di SD Kristen Kabupaten Boven Digoel, Papua, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien $R^2 = .795$ dan koefisien $p\text{-value} = .000$. Artinya, 79,5% kelelahan emosional guru di SD Kristen Kabupaten Boven Digoel, Papua, dijelaskan oleh beban kerja guru, 85,3% di jelaskan oleh karakteristik

No.	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
					individu, dan 85,7% di jelaskan oleh iklim sekolah
5	Khairunnisa, Erni Wingki Susanti, Sri Sunarti.	Hubungan beban kerja terhadap kelelahan mengajar pada guru sekolah dasar negri 009 Kelurahan Margasari Balikpapan Barat Tahun 2017	Variabel dependen: Kelelahan kerja Variabel independen : Beban kerja	Metode penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan rancangan <i>cross sectional</i> . Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 guru. Uji statistik menggunakan uji <i>Rank Spearmani</i>	Pada penelitian dengan menggunakan uji <i>Rank Spearman</i> mendapatkan hasil tidak adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja guru dkelas dengan kelelahan mengajar pada guru di SD Negri 009 Balikpapan Barat. Hal tersebut disebabkan denyut nadi yang dialami oleh guru ternyata tidak mempengaruhi kelelahan mengajar pada guru, karena apabila jumlah denyut nadi dibawah 100 nadi/menit, maka akan kembali normal jika responden beristirahat selama 5 menit.
6.	Gurdani Yogisutanti, Linda Hotmaida,	<i>Teaching under stress and fatigue: can</i>	Variabel: Stres kerja, Beban kerja,	Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif	Uji Kolerasi <i>Spearman Rank</i> antara stress kerja

No.	Peneliti	Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Yayang Gustiani, Sri W.P. Suhat	<i>affect of the performanc e?</i> Tahun 2020	Kelelahan kerja, dan Kinerja Guru	analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> . Sampel penelitian ini sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan total sampling. Uji statistic untuk variabel berdistribusi normal (beban kerja, stres kerja, dan kinerja) menggunakan uji kolerasi <i>Pearson Product Moment</i> , sedangkan kelelahan kerja menggunakan kolerasi <i>spearman rank</i>	dengan kelelahan kerja guru dengan nilai p sebesar 0,002 dan nilai r sebesar 0,485. Nilai p lebih kecil dari nilai alpha 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru. Kemudian, variabel beban kerja didapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja, tetapi untuk variabel beban kerja, dan kinerja didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja guru SMP N 3 kota Bandung.

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang akan dilaksanakan memiliki beberapa perbedaan antara lain jumlah sampel, lokasi, waktu penelitian, dan instrumen penelitian.

Intrumen penelitian yang diambil oleh peneliti antara lain DASS (*Depression Anxiety stress scale*) dengan 14 pertanyaan untuk mengukur stres kerja, kuesioner Wahdaniyah (2018) yang mengacu pada teori Hart & Staveland (1988) untuk mengukur beban kerja dengan 24 item pertanyaan, dan kuesioner IFRC dengan 30 item pertanyaan, karena pada penelitian sebelumnya untuk pengukuran kelelahan kerja menggunakan KPUK2, beban kerja menggunakan denyut nadi, dan untuk stres kerja berdasarkan Yustinus, 2016. Penelitian ini berlokasi di SD IT YABIS Bontang dan sasaran pada penelitian ini adalah guru SD. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, dan masa kerja.

2.2 Kelelahan Kerja

2.3.1 Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan kerja biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya berakhir kepada kehilangan efisiensi kerja dan penurunan kapasitas kerja, serta ketahanan tubuh (Tarwaka *et al.*, 2004). Kelelahan juga mempengaruhi kapasitas fisik, mental, dan tingkat emosional seseorang yang dapat mengakibatkan kurangnya kewaspadaan individu yang ditandai dengan kurangnya kepekaan terhadap sesuatu, serta berkurangnya kemampuan untuk menggerakkan anggota tubuh (*Australia Safety Compensation Council*, 2006) dalam (Wulanyani *et al.*, 2017).

Kelelahan kerja seringkali juga diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan

atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Hutabarat, 2017). Kemudian, Ivancevich, *et al.* (2007) yang dikutip oleh Munawaroh (2020) juga menyatakan kelelahan kerja merupakan proses psikologis yang di hasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun, dan perubahan kepribadian.

Jadi menurut pendapat-pendapat di atas tentang kelelahan kerja dapat disimpulkan kelelahan kerja merupakan perubahan yang terjadi pada kondisi individu yang mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan tingkat emosional, sehingga mengakibatkan menurunnya efisiensi kerja, performa kerja, kapasitas kerja, kepekaan terhadap pekerjaannya, dan berkurangan kemampuan untuk menggerakkan anggota fisik tubuh untuk terus melanjutkan pekerjaannya di tempat kerja.

2.3.2 Jenis Kelelahan Kerja

Jenis-jenis kelelahan kerja dapat di bedakan berdasarkan proses, waktu dan penyebabnya terjadinya kelelahan menurut (Ramdan, 2018), antara lain:

1. Proses

Kelelahan berdasarkan prosesnya terbagi menjadi 2 antara lain:

a. Kelelahan otot

Kelelahan otot merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot (Tarwaka *et al.*, 2004). Berdasarkan penjelasan Wulanyani *et al.* (2017)

kelelahan otot ialah penyebab menurunnya kinerja otot setelah mengalami stres tertentu yang di tandai dengan menurunnya kekuatan pada fisik. Kelelahan otot ini tidak hanya menurunnya tekanan otot, tetapi juga mempengaruhi rendahnya gerakan yang akhirnya dapat menyebabkan sejumlah hal seperti melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan, sehingga mempengaruhi produktifitas kerjanya (Ramdan, 2018).

b. Kelelahan umum

Kelelahan umum ditunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau psikis-psikologis. Kelelahan umum adalah monotoninya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berbeda dari estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh tenaga kerja (Suma'mur P.K, 2009) .

2. Waktu

Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan antara lain:

a. Kelelahan akut

Kelelahan akut terjadi akibat berkerjanya suatu organ tubuh secara berlebihan (Wulanyani *et al.*, 2017).

Menurut Canadian Centre for OHS (2007) yang dikutip oleh Ramdan (2018) Menjelaskan kelelahan akut yang timbul akibat kurangnya waktu tidur, dan berasal dari kegiatan yang memberatkan fisik atau mental dalam jangka waktu pendek, dan dapat di pulihkan dengan cara tidur atau beristirahat.

b. Kelelahan kronis

Kelelahan kronis merupakan kelelahan yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, selain itu dapat disertai dengan keluhan psikosomatis (meningkatnya ketidakstabilan jiwa, dan kelesuan umum), dan juga menimbulkan sejumlah penyakit fisik (sakit kepala, perasaan pusing, sulit tidur, masalah pencernaan, detak jantung yang tidak normal, dan gejala lainnya) (Wulanyani *et al.*, 2017).

3. Penyebabnya

Kelelahan berdasarkan penyebabnya menurut (Ramdan, 2018), antara lain:

a. Kelelahan fisiologis

Kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan fisik di tempat kerja, antara lain: suhu, kebisingan, dan kelelahan psikologis yang disebabkan karena adanya konflik-konflik mental, pekerjaan yang berulang-ulang, bekerja karena terpaksa, dan pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk.

b. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik merupakan kelelahan akibat dari kerja fisik, dan bekerja dalam keadaan sakit yang ditandai dengan menurunnya kinerja, timbulnya rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.

c. Kelelahan mental

Kelelahan mental dapat dijelaskan sebagai suatu proses penurunan stabilitas kinerja, suasana hati, dan aktivitas setelah melakukan pekerjaan dalam waktu yang lama. Keadaan ini dapat diubah dengan merubah tuntutan pekerjaan, pengaruh lingkungan atau stimulus dan dapat benar-benar di pulihkan dengan tidur yang cukup.

2.3.3 Gejala Kelelahan Kerja

Gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan, antara lain (Tarwaka *et al.*, 2004):

1. Gejala kelelahan yang berupa pelemahan kegiatan di tunjukkan dengan perasaan berat di kepala, merasa lelah di seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran menjadi kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil, dan selalu ingin berbaring.
2. Gejala kelelahan yang berupa pelemahan motivasi di tandai dengan sulit berpikir, lelah untuk berbicara, gugup, tidak berkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, berkurangnya kepercayaan diri, selalu merasa

cemas, sulit mengontrol sikap, dan tidak tekun dalam bekerja.

3. Gejala kelelahan yang berupa pelemahan fisik di tunjukkan dengan merasa sakit di kepala, bahu terasa kaku, nyeri pada bagian punggung, sesak nafas, selalu merasa haus, suara menjadi serak, merasa pening, terasa kejang dikelopak mata, tremor pada anggota badan, dan berkurangnya kesehatan.

2.3.4 Mekanisme Kelelahan Kerja

Konsep kelelahan disebabkan adanya reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *cortex cerebri*, yang dipengaruhi oleh dua sistem antagonik, yaitu sistem penghambat dan sistem aktivasi. Apabila sistem penghambat lebih kuat, maka seseorang mengalami kelelahan, namun sebaliknya jika sistem aktivasi lebih kuat, maka seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja (Suma'mur, 1996) dalam (Koesyanto, 2008).

Tarwaka *et al* (2004) menjelaskan tentang teori kimia terjadinya kelelahan adalah akibat berkurangnya cadangan energi dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efisiensi otot, sedangkan perubahan arus listrik pada otot dan syaraf adalah penyebab sekunder. Kemudian, teori syaraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses. Perubahan kimia yang terjadi mengakibatkan dihantarkannya rangsangan syaraf melalui syaraf sensoris ke otak yang disadari sebagai kelelahan otot. Rangsangan aferen ini menghambat pusat-pusat otak dalam mengendalikan gerakan,

sehingga frekuensi potensial kegiatan pada sel syaraf menjadi berkurang. Berkurangnya frekuensi tersebut akan menurunkan kekuatan dan kecepatan kontraksi otot dan gerakan atas perintah kemauan menjadi lambat dengan demikian semakin lambat gerakan seseorang akan menunjukkan lelah pada kondisi otot seseorang.

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Penyebab kelelahan kerja secara garis besar disebabkan oleh beban kerja baik berupa faktor internal (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi, dan status gizi), sedangkan faktor eksternal seperti tugas itu sendiri, dan faktor psikis (motivasi, kepuasan kerja, keinginan dan lain-lain) (Mahardika *et al.*, 2017).

Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja, antara lain (Ramdan, 2018):

1. Faktor Individu

a. Umur

Umur seseorang dapat mempengaruhi kelelahan pada pekerja. Semakin tua umur seseorang semakin besar tingkat kelelahannya yang disebabkan karena adanya perubahan fungsi faal tubuh akibat faktor usia sehingga mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang (Ramdan, 2018).

Tarwaka *et al.* (2004) juga menjelaskan umur seseorang berbanding langsung dengan kapasitas fisik sampai batas tertentu dan mencapai puncaknya pada umur 25 tahun. Pada saat seseorang berumur 50-60

tahun kekuatan otot menurun sebesar 25%, kemudian kemampuan sensoris-motoris juga menurun sebanyak 60%. Selanjutnya kemampuan kerja fisik seseorang yang berumur 60 tahun keatas menjadi 50% dibandingkan seseorang yang berumur 25 tahun. Bertambahnya umur akan diikuti dengan adanya penurunan pada penglihatan, pendengaran, kecepatan dalam melakukan pekerjaan dan berkurangnya kemampuan dalam mengingat (Tarwaka *et al.*, 2004).

b. Jenis kelamin

Secara Umum wanita hanya mempunyai kekuatan 2/3 dari kekuatan otot atau fisik laki-laki, tetapi dalam hal tertentu wanita lebih teliti daripada laki-laki (Tarwaka *et al.*, 2004). Kemudian, berdasarkan penjas Suma'mur P.K (2009) menjelaskan pada tenaga kerja wanita terjadi siklus setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya. Dengan demikian, untuk mendapatkan daya kerja yang tinggi, maka harus di usahakan dalam pembagian tugas antara pria dan wanita sesuai dengan kemampuan, kebolehan, dan keterbatasan masing-masing (Tarwaka *et al.*, 2004).

c. Status gizi

Berdasarkan pendapat Tarwaka *et al.* (2004) bahwa status gizi berhubungan erat satu sama lainnya

dan berpengaruh pada produktivitas dan efisiensi kerja. Pada saat melakukan pekerjaan tubuh memerlukan energi, apabila kekurangan baik secara kualitatif maupun kuantitatif kapasitas kerja akan terganggu. Dalam penggunaan energi direkomendasikan tidak melebihi 50% dari tenaga maksimum untuk kerja 1 jam, 40% untuk kerja 2 jam, dan 33% untuk kerja selama 8 jam terus menerus. Nilai tersebut didesain untuk mencegah kelelahan pada tenaga kerja (Ramdan, 2018).

d. Status Kesehatan

Salah satu penyebab kelelahan kerja adalah status kondisi kesehatan pekerja. Secara fisiologis manusia diibaratkan sebagai mesin yang mengkonsumsi bahan bakar sebagai sumber energinya. Jam kerja yang panjang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja dan hal ini juga berpengaruh dengan status kesehatan yang bersangkutan (Ramdan, 2018). Penyebab terjadinya kelelahan kerja juga dapat dilihat dari beberapa penyakit diantaranya penyakit jantung, gangguan ginjal, Asma, tekanan darah rendah, dan tekanan darah tinggi, serta gangguan pada paru-paru (Ramdan, 2013).

2. Faktor Pekerjaannya

a. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan menuntut keterampilan pekerja yang meliputi pengetahuan tentang tata cara kerja, prateknya, serta pengenalan aspek-aspek pekerjaan secara terperinci sampai hal-hal kecil termasuk keselamatannya (Tarwaka *et al.*, 2004). Kemudian, penjelasan dari Ramdan (2018) menyatakan ada 2 jenis pekerjaan yang sering menyebabkan kelelahan kerja antara lain; pekerjaan yang membosankan akan merangsang pikiran untuk tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, dan ini sangat melelahkan, serta pekerjaan yang menantang akan merangsang pikiran yang lelah untuk tetap melakukan pekerjaan.

b. Masa kerja

Masa Kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali pekerja masuk bekerja sampai pada penelitian berlangsung (Mahardika *et al.*, 2017). Ramdan (2018) menjelaskan masa kerja dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut.

Adapun Kategori masa kerja menjadi 3 bagian pada penelitian yang dilakukan (Prakoso *et al.*, 2018), antara lain:

- a) Baru < 6 tahun
- b) Sedang 6-10 tahun
- c) Lama > 10 Tahun

c. Jam Kerja

Menurut Ramdan (2018), waktu kerja bagi pekerja menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berpekerpanjangan akan menimbulkan terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit, kecelakaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja (Suma'mur P.K, 2009).

Lamanya waktu kerja juga diatur dalam Peraturan Menteri Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 5 tahun (2018) tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menjelaskan Nilai Ambang Batas

waktu yang dapat diterima tenaga kerja tidak melebihi 8 jam sehari, atau 40 jam sehari.

d. waktu istirahat

Waktu istirahat atau tidur yang kurang berdampak terhadap penurunan kemampuan kognitif seseorang, waktu tidur yang kurang dapat mengganggu fokus atau pemusatan pikiran, proses memori jangka panjang dan kemampuan pengambilan keputusan seseorang. Istirahat dinilai secara fisiologis sangat diperlukan untuk mempertahankan kapasitas kerja. Waktu istirahat sangat diperlukan untuk mengurangi risiko kelelahan yang terkait dengan waktu kerja (Ramdan, 2018).

e. Kerja bergilir

Kerja bergilir adalah bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini sering mengakibatkan konflik antara jam internal tubuh dengan tuntutan tugas. Sebagian besar pekerja shift sering mengalami gangguan tidur dan 1 dari 3 orang pekerja shift mengalami Kelelahan kerja (Ramdan, 2018).

Berdasarkan Tarwaka (2013) yang dikutip oleh Liu *et al.*(2020) menyatakan bahwa 63% pekerja menderita kelelahan kerja akibat pengaruh shift kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Pelaksanaan shift kerja yang tidak baik dapat menimbulkan kelelahan kerja pada pekerja (Liu *et al.*, 2020).

f. Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental dan tanggung jawab (Ramdan, 2013). Tarwaka *et al.* (2004) menjelaskan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari. Adanya masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pada saat bekerja tubuh akan menerima beban secara fisik maupun mental. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi pada tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat kelelahan pada seseorang (Suma'mur P.K, 2009). Menurut penjelasan Ramdan (2018) menjelaskan berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seseorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan beberapa lama orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan. Susanti *et al.* (2015) juga menjelaskan Semakin berat beban yang dikerjakan dan semakin tidak teratur nya pergerakan, sehingga menimbulkan kelelahan.

g. Postur kerja atau sikap kerja

Salah satu penyebab kelelahan kerja adalah sikap kerja yang tidak ergonomis. Sikap kerja yang tidak ergonomis adalah sikap kerja yang menyebabkan posisi bagian-bagian tubuh bergerak menjauhi posisi alamiah salah satunya posisi punggung yang selalu membungkuk saat bekerja. Semakin jauh posisi bagian tubuh dari pusat gravitasi tubuh, maka semakin tinggi pula beban kerja, dan menyebabkan pekerja tersebut cepat merasa lelah (Tarwaka, 2014).

Ramdan (2018) menjelaskan postur kerja merupakan titik penentu dalam menganalisa keefektifan dari suatu pekerjaan. Apabila postur kerja yang dilakukan oleh pekerja sudah baik dan ergonomis maka dapat dipastikan hasil yang diperoleh akan baik, akan tetapi bila postur kerja pekerja tersebut salah atau tidak ergonomis maka pekerja tersebut akan muda mengalami kelelahan dan terjadi kelainan di dalam tubuh, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja akan mengalami penurunan dan tidak sesuai yang diharapkan (Ramdan, 2018).

h. Lingkungan kerja

Keadaan lingkungan dapat menimbulkan beban kerja tambahan kepada pekerja, seperti lingkungan kerja fisik (suhu, intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara), lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis

(bakteri, virus, dan jamur), dan lingkungan kerja psikologis yang dapat berpengaruh terhadap kelelahan kerja (Ramdan, 2018; & Tarwaka *et al.*, 2004).

i. Desain stasiun kerja

Konsep dari desain stasiun kerja harus mendukung efisiensi dan keselamatan dalam penggunaannya. Konsep tersebut adalah desain untuk reliabilitas, kenyamanan, lamanya waktu pemakaian, kemudahan dalam pemakaian, dan efisiensi dalam pemakaian, sehingga risiko terjadinya kelelahan dapat diminimalisir (Ramdan, 2018).

j. Keadaan monoton

Pekerjaan yang monoton seperti ini cukup berpotensi untuk menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Tidak adanya variasi dalam pekerjaan akan menimbulkan kejenuhan atau kebosanan dalam bekerja. Kebosanan adalah kelelahan yang bersifat mental yang merupakan komponen penting dalam psikologis lingkungan kerja yang dikarenakan menghadapi pekerjaan secara berulang-ulang (Ramdan, 2018).

Tarwaka *et al.* (2004) berpendapat Kelelahan yang disebabkan karena kerja otot statis dengan pengerahan tenaga 50% dari kekuatan maksimum otot hanya dapat bekerja selama 1 menit, sedangkan pada pengerahan tenaga <20% kerja fisik dapat berlangsung cukup lama,

tetapi jika pegerahan tenaga otot statis sebesar 14-20% akan menyebabkan kelelahan dan nyeri jika pembebanan berlangsung sepanjang hari. Pembebanan otot secara statis jika dipertahankan dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan *Repetition Strain Injuries* (nyeri otot, tulang, tendon dan lainnya) yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang (Hutabarat, 2017).

Yogisutanti *et. al* (2020) menjelaskan kelelahan kerja dapat terjadi akibat pekerja mengalami stres kerja dan dapat pula terjadi stres karena kelelahan kerja. Guru yang mengalami stres kerja ada kecenderungan untuk mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak mengalami stres (Yogisutanti *et al.*, 2020). Stres kerja yang dialami seseorang ketika saat di hadapi keadaan fisik tempat kerja yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja, sehingga dapat menimbulkan kondisi kelelahan pada pekerja (Rosdiana, 2019).

2.3.6 Dampak Kelelahan Kerja

Resiko dari kelelahan kerja, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya performansi, dan kualitas kerja, banyak terjadi kesalahan dalam bekerja, timbulnya stres akibat kerja, dan penyakit akibat kerja, mengalami cedera saat bekerja, dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja (Tarwaka *et al.*, 2004). Sedangkan menurut Kuswana (2014) menjelaskan dampak dari kelelahan bisa

jangka pendek atau panjang, seperti kesulitan dalam konsentrasi dan mudah terganggu, penilaian buruk dalam pengambilan keputusan, kewaspadaan berkurang, waktu reaksi berkurang, berkurangnya daya ingat, berkurangnya fungsi tangan-mata, dan mengurangi kapasitas komunikasi interpersonal yang efektif.

Menurut Ramdan (2018) menjelaskan dampak dari kelelahan kerja dapat mengakibatkan menurunnya perhatian, mengalami perlambatan, hambatan persepsi, sukar dalam berfikir, kemudian terjadi penurunan kemauan untuk bekerja, menurunnya efisiensi, aktifitas fisik dan mental yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja, serta dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Kelelahan yang dialami secara terus menerus setiap harinya akan mengakibatkan terjadinya kelelahan kronis.

2.3.7 Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat dikurangi dengan berbagai cara menurut Hutabarat (2017), diantaranya:

1. Sediakan kalori secukupnya sebagai input untuk tubuh.
2. Bekerja dengan menggunakan metode kerja yang baik
3. Memperhatikan kemampuan tubuh, artinya mengeluarkan kemampuan atau tenaga tidak melebihi pemasukannya dengan cara memperhatikan batasan-batasannya.
4. Memperhatikan waktu kerja yang teratur, seperti dilakukan pengaturan terhadap jam kerja, dan waktu istirahat.
5. Mengatur lingkungan fisik sebaik-baiknya, seperti kelembapan ruangan, temperature ruangan, sirkulasi

udara, pencahayaan, kebisingan, serta memiliki ruangan yang segar.

6. Berusaha untuk mengurangi ketegangan-ketegangan dalam bekerja, seperti menyediakan waktu-waktu perenggangan tubuh, dan mendekorasi tempat kerja secara nyaman

Menurut Tarwaka *et al* (2004) untuk mencegah dan mengatasi kelelahan berdasarkan akibat faktor penyebabnya dengan cara menyesuaikan kapasitas kerja fisik, dan kapasitas kerja mental, redesain stasiun kerja ergonomis, kerja lebih dinamis dan bervariasi, redesain lingkungan kerja, reorganisasi kerja, memperhatikan kebutuhan kalori secara seimbang, dan Istirahat 2 jam kerja dengan sedikit kudapan.

Adapun penanggulangan yang di jelaskan oleh Setyawati K.M,(2010), sebagai berikut:

1. Promosi kesehatan
2. Pencegahan kelelahan kerja dengan melakukan upaya menekankan kepada faktor yang berpengaruh secara negatif pada kelelahan kerja dan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh positif.
3. Pengobatan kelelahan kerja dengan terapi kognitif dan perilaku pekerja yang bersangkutan, penyuluhan mental, dan bimbingan mental, perbaikan lingkungan kerja, sikap kerja, dan alat kerja yang di upayakan berciri ergonomis, dan memberi gizi kepada pekerja yang memadai.

4. Melakukan rehabilitasi kelelahan kerja, maksudnya melanjutkan tindakan dan program pengobatan kelelahan kerja, serta mempersiapkan pekerja tersebut bekerja secara lebih baik dan dalam keadaan bersemangat.

2.3.8 Pengukuran Kelelahan Kerja

Tarwaka *et al.*,(2004). *Subjective Self Rating Test* dari *Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)* Jepang, merupakan salah satu kuesioner yang dapat mengukur tingkat kelelahan secara subjektif. Kuesioner tersebut berisi 30 item dengan bagian, antara lain:

- 10 pertanyaan mengenai pelemahan kegiatan
 - 1) perasaan berat di kepala,
 - 2) lelah seluruh badan,
 - 3) berat di kaki,
 - 4) menguap,
 - 5) pikiran kacau
 - 6) mengantuk,
 - 7) ada beban pada mata,
 - 8) gerakan canggung dan kaku,
 - 9) berdiri tidak stabil,
 - 10) Ingin berbaring,
- 10 pertanyaan pelemahan motivasi,
 - 1) Susah berpikir,
 - 2) lelah untuk bicara,
 - 3) gugup,
 - 4) tidak berkonsentrasi,

- 5) sulit memusatkan perhatian,
 - 6) mudah lupa,
 - 7) kepercayaan diri berkurang,
 - 8) merasa cemas,
 - 9) sulit mengontrol sikap,
 - 10) tidak tekun dalam pekerjaan,
- 10 pertanyaan gambaran kelelahan fisik
 - 1) sakit di kepala,
 - 2) bahu terasa kaku,
 - 3) nyeri pada bagian punggung,
 - 4) sesak nafas,
 - 5) selalu merasa haus,
 - 6) suara menjadi serak,
 - 7) merasa pening,
 - 8) terasa kejang dikelopak mata,
 - 9) tremor pada anggota badan,
 - 10) berkurangnya kesehatan.

Industrial Fatigue Research Committee of Japanese Association Of Industrial Health yang dibuat pada tahun 1967. Disosialisasikan dan dimuat dalam *Prosiding Symposium on Methodology of Fatigue Assesment* yang diadakan di Kyoto Jepang pada tahun 1969. Kuesioner ini kemudian dikembangkan dimana jawaban-jawaban tersebut diskoring sesuai empat skala likert. Jawaban untuk kuesioner IFRC tersebut terbagi menjadi 4 kategori, yaitu Sangat Sering (SS) diberi nilai 4, sering (S) diberi nilai 3, Kadang-kadang (KK) diberi nilai 2, dan Tidak pernah diberi nilai 1

(Ramdan, 2018). Adapun kategori tingkat kelelahan kerja berdasarkan skor individu yang tercantum pada tabel 2.2.

Tabel 2.2. Kategori Tingkat Kelelahan Kerja

Tingkat Kelelahan	Total skor individu	Kasifikasi Kelelahan	Tindakan perbaikan
1	30-52	Rendah	Belum diperlukan adanya tindakan perbaikan.
2	53-75	Sedang	Mungkin diperlukan tindakan kemudian hari.
3	76-98	Tinggi	Diperlukan tindakan segera.
4	99-120	Sangat Tinggi	Diperlukan tindakan menyeluruh sesegera mungkin.

Sumber: (Ramdan, 2018)

2.3 Stres Kerja

2.4.1 Definisi Stres Kerja

Pada umumnya stres yang timbul akibat pekerjaan yang berlebih atau pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang disebut dengan stress kerja (*job stres*). Pendapat ini didukung oleh Cox, 1987 yang di kutip oleh Hendrawan *et al.* (2018) bahwa stres kerja adalah stres yang di akibatkan oleh suatu tuntutan antara tingkat harapan dengan kemampuan seseorang untuk menghadapi kerja dengan suatu peristiwa dan pengenalan seseorang dari ketidakmampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan pada situasi kerja. Stres kerja merupakan faktor yang menyebabkan kejenuhan, rasa bosan, kelelahan jiwa, dan kepenatan (*fatigue*), kemarahan, frustrasi, dan menimbulkan permusuhan (Gusti Yuli Asih *et al.*, 2018).

Menurut Siagian (2008) yang dikutip oleh Rizal (2013), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir dan kondisi seseorang dimana pekerja menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya, sehingga hal ini mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

2.4.2 Jenis – Jenis Stres

Gusti Yuli Asih *et al.*,(2018) menjelaskan terdapat empat jenis stres, antara lain:

a Eustress (Good Stres)

Eustress merupakan stress yang timbul dan memberikan dorongan, sehingga menimbulkan efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya, seperti adanya tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mendorong pekerja untuk menyelesaikannya.

b Distress

Merupakan stres yang memunculkan efek negatif bagi individu yang mengalaminya, seperti tuntutan atau tekanan tugas yang diberikan secara berlebihan sehingga menyebabkan berkurangnya energi pekerja, dan membuatnya jatuh sakit.

c Hyperstress

Hyperstress merupakan stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya, meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya, seperti mengalami

paksaan dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu yang di luar kemampuan individu.

d Hypostress

Hypostress merupakan stres yang timbul karena kurangnya stimulasi, seperti stres yang timbul karena rasa bosan yang di sebabkan oleh pekerjaan rutin.

2.4.3 Gejala- Gejala Stres Kerja

Berdasarkan pernyataan yang di jelaskan oleh Robbins & Judge (2013) gejala stres kerja dapat di bagi menjadi 3 (tiga) aspek, antara lain:

a. Gejala Fisiologis

Mengalami gangguan pencernaan akibat bekerja, sakit kepala karena beban pekerjaan, rasa capek karena pekerjaan, gangguan fisik berupa pegal akibat kerja, Tidak bersantai dalam bekerja.

b. Gejala Psikologis

Merasa putus asa dalam bekerja, mudah tersinggung, sulit untuk berkonsentrasi, merasa bosan dengan pekerjaannya, merasa gelisah dalam bekerja, kurang merasa puas dengan hasil kerja, tidak bersemangat dalam bekerja, dan tidak senang mengikuti kegiatan di tempat kerja.

c. Gejala Perilaku

Adanya kecenderungan untuk absen di tempat kerja, sulit tidur akibat pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan makan) karena

beban kerja, keinginan untuk menunda-nunda pekerjaan, kecenderungan untuk malas melakukan pekerjaan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi (menyetir dengan tidak hati-hati).

2.4.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Cooper *et al.* (2002) terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja antara lain:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja terbagi beberapa bagian yang meliputi:

a. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah stres, mudah jatuh sakit, menurunnya produktivitas kerja, dan sulit dalam berkonsentrasi

b. *Overload*

Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan karyawan sehingga mengakibatkan karyawan tersebut mudah merasa lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

c. *Deprivational stress*

George Everly dan Garniel Girdano (1980) dalam Hutabarat (2017) Memperkenalkan Istilah *Deprivational stress* menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Keluhan-keluhan yang timbul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur social.

2. Konflik Peran

Sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau tempat kerja yang kurang memiliki struktur yang jelas, sehingga akan menimbulkan stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

3. Pengembangan Karier

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, namun pada kenyataan impian dan cita-cita dalam mencapai prestasi dan karier yang baik sering sekali tidak terlaksana. Alasannya seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier, penilaian prestasi kerja, dan budaya nepotisme dalam perusahaan atau disebabkan karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

4. Struktur Organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, adanya pertempuran politik di tempat kerja, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, serta minimnya keterlibatan atasan yang menimbulkan pekerja menjadi stress (Gusti Yuli Asih *et al.*, 2018).

2.4.5 Dampak Stres Kerja

Dampak stres terhadap pekerjaan menurut Robin (2008) dalam Rizal (2013), di bagi dalam empat tingkatan, sebagai berikut:

- a. Stres yang terlalu rendah: kurangnya tantangan akan menimbulkan kebosanan, produktifitas rendah dan

kurangnya prestasi pribadi. Sehingga, hal ini menyebabkan menurunnya kepercayaan diri dan kurangnya tujuan hidup pada pekerja.

- b. Stres yang optimal: Jumlah stress yang tepat dalam hidup akan memungkinkan seseorang memanfaatkan peluang, bangkit untuk menghadapi tantangan, dan memperluas batasan seseorang. Seseorang akan memutuskan untuk menghadapi berbagai masalah dalam langkah-langkahnya dan memperoleh kepuasan dari sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- c. Terlalu banyak stres: selain kelelahan mental dan fisik, individu, akan mendorong dirinya sendiri untuk terus bekerja, tapi dengan mengurangi imbalannya. Dengan mendorong diri sendiri secara terus-menerus sampai melewati batas, dan akan membuatnya terus menambah kecepatan dan akhirnya menyadari bahwa tidak dapat berhenti dan tidak merasa rileks.
- d. Kelelahan merupakan tanda-tanda peringatan yang menyatakan kita berada dibawah stres yang berlebihan, apabila kita tidak memerhatikannya, maka kita sangat berpeluang untuk jatuh sakit, baik secara mental maupun fisik

2.4.6 Pengukuran Stres Kerja

Menurut Indira (2016) ada beberapa metode kuesioner berikut pernah digunakan dalam penelitian yang berhubungan dengan stres, antara lain :

1. DASS (Depression Anxiety and Stress Scale) adalah kuesioner untuk menilai depresi, rasa cemas, dan stres seseorang yang berisi 42 pertanyaan. Depression Anxiety and Stress telah di terjemahkan kedalam beberapa bahasa dan di gunakan secara luas dalam praktik sehari-hari. Kuesioner ini mudah di aplikasikan pada populasi dan tidak membutuhkan pelatihan khusus dalam penggunaannya.
2. PSS-10 (Perceived Stress Scale) merupakan kuesioner yang telah dibuat oleh Sheldon Cohen yang memiliki 6 pertanyaan negatif dan 4 pertanyaan positif, serta memiliki tingkat validitas dan reabilitas yang tinggi. Kuesioner ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi penyebab stres yang dapat mempengaruhi kondisi fisik atau patologi
3. Hamilton Anxiety Rating Scale (HAM-A) merupakan sistem skoring pertama yang dikembangkan untuk menilai tingkat kecemasan. Sistem penilaian ini harus dipandu oleh klinis dalam waktu 10-15 menit dan dapat digunakan pada populasi dewasa, remaja, dan anak-anak. Sistem penilaian HAM-A ini mencakup 14 hal yang didefinisikan dengan serangkaian gejala untuk menilai baik kecemasan secara psikis, maupun kecemasan secara somatic.
4. Hamilton Depression Rating Scale (HAM-D) Hamilton Depression Rating Scale dikembangkan oleh Dr. Max Hamilton dari Universitas Leeds, Inggris pada tahun 1960. Sejak saat itu sistem skoring ini telah digunakan secara

luas dalam praktek klinis dan menjadi standar dalam uji klinis farmasi. Pengisian kuesioner ini sebaiknya dilakukan oleh klinisi yang berpengalaman. HAM-D ini berdasarkan pada 17 item pertama, walaupun dalam kuesionernya terdapat 21 daftar pertanyaan.

2.4.7 Hubungan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dan stres kerja merupakan dua variabel yang dapat saling mempengaruhi. Stres kerja dapat terjadi akibat kelelahan yang dirasakan oleh tenaga kerja, sebaliknya pekerja akan lebih mudah merasa lelah dan menghabiskan energi yang lebih besar dari biasanya pada saat dia merasa pekerjaan yang dilakukan menyebabkan stres. Pekerja yang mengalami stres kerja akan lebih mudah mengalami kelelahan kronis. Salah satu penyebabnya adalah pekerjaan yang monoton adalah pekerjaan yang sama dalam periode atau waktu tertentu, dan dalam jangka waktu yang lama, biasanya dilakukan secara berulang dan monoton (Habeahan *et al.*, 2020).

Berdasarkan pendapat yang dijelaskan oleh Yogisutanti *et. al* (2020) menyatakan kelelahan kerja dapat terjadi akibat pekerja mengalami stres kerja dan dapat pula terjadi stres karena kelelahan kerja. Salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah guru. Penyebab stres kerja pada guru adalah lingkungan organisasi terkait beban kerja, hubungan antara guru dengan siswa, sesama guru, dan kepala sekolah. Guru yang mengalami stres kerja ada kecenderungan untuk mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak mengalami stres.

Sari *et al.* (2021) menjelaskan stres kerja pada guru SD ditinjau berdasarkan tugas disebabkan karena tuntutan tugas yang harus dijalani sebagai guru kelas seperti, merencanakan, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran pada hampir seluruh mata pelajaran. Hal tersebut menuntut guru SD untuk memahami dan menguasai materi, struktur, dan konsep hampir seluruh mata pelajaran. Selain itu stress kerja pada guru kelas juga disebabkan karena kondisi siswa dalam satu kelas karena setiap siswa memiliki kemampuan, karakteristik, dan kemauan yang berbeda-beda dalam memahami dan menyerap mata pelajaran.

2.4 Beban Kerja

2.5.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011) dalam (Munawaroh, 2020). Menurut Menpan (1997) yang di kutip oleh Munawaroh (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lalu, Menurut Permendagri No. 12/2008, menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Hutabarat, 2017).

2.5.2 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja terbagi menjadi tiga dimensi menurut Reid & Nygren (1988) antara lain:

3.10.1 *Time load*

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas.

3.10.2 *Mental effort load*

Menduga atau mempekirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3.10.3 *Psychological stress load*

Mengukur jumlah risiko frustrasi, dan kebingungan yang dihubungkan dengan penampilan tugas atau performansi.

Adapun berdasarkan Hart & Staveland (1988) yang membagi beban kerja menjadi dua dimensi, yaitu:

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik merupakan pekerjaan yang dilakukan dengan mengandalkan kegiatan fisik semata akan mengakibatkan perubahan pada tubuh (Hutabarat, 2017).

2. Beban kerja mental

Aktivitas dan perseptual yang dibutuhkan termasuk juga tekanan waktu selama pekerjaan, perasaan tidak aman, dan keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan Sujoso & Prahastuti (2016) Beban kerja mental adalah suatu istilah yang menggambarkan suatu pekerjaan dalam mengelola informasi melalui pikiran.

2.5.3 Beban Kerja Guru

Didalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan no.15 tahun (2018) pasal 3 ayat 1 menyatakan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

1. Merencanakan pembelajaran atau bimbingan
 - a. Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran atau pembimbingan program khusus pada satuan pendidikan.
 - b. Pengkajian program tahunan dan semester.
 - c. Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran atau pembimbingan sesuai standar pelaksanaan pembimbingan.

2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan

Kegiatan ini merupakan pelaksanaan dari rencana pelaksanaan pembelajaran atau rencana pelaksanaan layanan atau rencana pelaksanaan bimbingan.

3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan

Kegiatan ini merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

4. Membimbing dan melatih peserta didik

Kegiatan ini dapat dilakukan melalui kegiatan bimbingan belajar dan kegiatan ekstrakurikuler.

5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru

Tugas tambahan yang dimaksud meliputi:

- a. Wakil kepala satuan pendidikan

- b. Ketua program keahlian satuan pendidikan
- c. Kepala perpustakaan satuan pendidikan.
- d. Kepala laboratorium atau unit produksi satuan pendidikan.
- e. Pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif dan pendidikan terpadu.

2.5.4 Pengukuran Beban Kerja

Terdapat beberapa dalam pengukuran beban kerja yang digunakan dalam mengukur beban kerja, diantaranya:

1. Alat ukur yang dikembangkan oleh Hart & Staveland (1988). Alat ukur ini membagi beban kerja menjadi dua dimensi dan masing-masing dimensi memiliki sub yaitu beban kerja fisik (*physical demand*, dan *effort*) dan beban kerja mental (*mental demand*, *temporal demang*, *frustration level*, dan *performance*).
2. Subjective Workload Assessment Technique (SWAT) alat ukur yang dikembangkan oleh Reid & Nygren (1988). Alat ukur ini terdiri dari atas pernyataan untuk mengukur *time load*, *mental effort load*, dan *psychological stress load*.

2.5.5 Indikator Kinerja guru

Adapun kinerja guru walikelas atau KPI (Key Performance indicator) yang dimiliki oleh SD Negeri Randuacir 02 Salatiga. meliputi (Prasetyo & Setiawan, 2021):

1. Kompetensi Pedagogik

- a. Menguasai materi teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang medidik dalam pelaksanaan pembelajaran beserta contoh-contohnya,
- b. Mengetahui kesulitan belajar siswa dalam pelajaran yang di ampu,
- c. Mengenali kemampuan, minat, dan bakat siswa dalam mata pelajaran yang diampu,
- d. Mengenal ciri-ciri dan sifat-sifat siswa,
- e. Guru kelas menentukan tujuan pembelajaran serta pengalaman belajar dalam mencapai tujuan belajar,
- f. Menata materi secara benar sesuai dengan metode yang dipilih dan karakteristik siswa,
- g. Merencanakan strategi pembelajaran sesuai mata pelajaran yang diampu,
- h. Menyusun rancangan pembelajaran sesuai mata pelajaran yang diampu,
- i. Menggunakan beragam media untuk mempermudah proses pembelajaran untuk meningkatkan motivasi belajar siswa,
- j. Menyesuaikan materi pembelajaran dengan cakupan materi yang ada dan alokasi waktu,
- k. Mengajak siswa untuk ambil bagian dalam pembicaraab di kelas sesuai tujuan pembelajaran,
- l. Merespon pertanyaan dan jawaban siswa, baik yang benar maupun yang salah,
- m. Melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran siswa,
- n. Mengumumkan hasil evaluasi proses pembelajaran siswa,

- o. Menerapkan prinsip-prinsip serta aspek-aspek yang berkaitan dengan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu,
 - p. Menganalisis hasil belajar untuk mengetahui taraf kemajuan masing-masing peserta didik,
 - q. Merancang dan melaksanakan aktifitas pembelajaran yang mendorong siswa agar belajar menurut kecakapan dan kemampuan masing-masing,
 - r. Selalu membimbing siswa dalam proses pembelajaran sesuai dengan cara belajarnya masing-masing,
 - s. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk memperlihatkan potensi siswa, termasuk kreatifitasnya.
2. Kompetensi kepribadian
- a. Berpenampilan bersih dan rapi pada saat mengajar
 - b. Bertutur kata yang baik saat di dalam maupun luar kelas
 - c. Melakukan perbuatan baik sesuai dengan yang dinasehatkan kepada siswa
 - d. Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun di dalam dan di luar lingkungan sekolah
 - e. Kepercayaan diri dalam mengajar di dalam kelas
 - f. Melakukan pembelajaran sesuai jam dan jadwal yang di tentukan oleh sekolah
3. Kompetensi profesional
- a. Menguasai, terampil dan lancar dalam pengimpletasikan kurikulum 2013 pada proses pembelajaran
 - b. Memilih media pembelajaran sesuai dengan kurikulum 2013

- c. Merumuskan indikator pembelajaran dengan menyesuaikan proses dan hasil belajar yang diharapkan untuk dicapai
4. Kompetensi sosial
 - a. Berkomunikasi dengan siswanya
 - b. Memberikan intruksi dengan jelas kepada siswanya melalui tulisan
 - c. Memberikan peluang kepada murid untuk berkomunikasi melalui media sosial terkait mata pelajaran
 - d. Melakukan pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi
 - e. Dapat membedakan sikap kepada siswa yang kurang mampu dan memiliki intelegensi rendah
 - f. Berkomunikasi dengan wali murid tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi siswanya

2.5.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Beban kerja guru terjadi pada setiap tenaga kerja dan sebagian orang yang banyak memberikan layanan kemanusiaan, termasuk guru yang memberikan layanan pendidikan pada para siswa disekolah. Menurut Permendikbud No. 15 tahun 2018 menjelaskan beban kerja guru dalam satu minggu terdiri dari 37,5 jam kerja efektif dengan istirahat sebanyak 2,5 jam. Beban kerja secara umum yang dilakukan oleh guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing, melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan (PERMENDIKBUD RI, 2018).

Berdasarkan Permendikbud No.22 Tahun 2016 menyatakan dalam satu kelas maksimum peserta didik sebanyak 28 siswa

(PERMENDIKBUD RI, 2016). Mata pelajaran yang diampu yaitu bahasa Indonesia, matematika, IPS, IPA, dan PKN. Selain itu saat tahun ajaran baru terdapat pergantian tugas mengajar sehingga guru harus menyesuaikan diri sesuai dengan materi pembelajaran dan karakteristik siswa pada jenjang kelas yang baru, karena tingkat peresapan murid terhadap materi pembelajaran salah satunya dipengaruhi oleh tingkatan kelas (Sari *et al.*, 2021).

Pada penjelasan diatas begitu banyaknya tugas yang harus ditanggung guru dapat menyebabkan beban kerja secara yang berlebih. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan stres kerja (Sugiono *et al.*, 2018). Suma'mur P.K, (2009) menjelaskan pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi pada tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat kelelahan pada seseorang.

2.5 Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2018) mendapatkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kependidikan dengan hasil sebanyak 28 responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan sebanyak 29 responden yang mengalami kelelahan kerja ringan. Penelitian tersebut sesuai dengan penjelasan yang dijelaskan oleh Ramdan (2018) menjelaskan masa kerja dapat memberikan pengaruh secara negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Kemudian, akan berpengaruh secara positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.6 Kerangka teori

Kerangka teori faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja sebagai berikut:

- a **Umur** seseorang dapat mempengaruhi kelelahan pada pekerja. Semakin tua umur seseorang semakin besar tingkat kelelahannya (Ramdan, 2018).
- b **Jenis kelamin** dapat mempengaruhi kelelahan pada pekerja. Pada tenaga kerja wanita terjadi siklus setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya. Secara Umum wanita hanya mempunyai kekuatan $2/3$ dari kekuatan otot atau fisik laki-laki, tetapi dalam hal tertentu wanita lebih teliti daripada laki-laki (Suma'mur P.K, 2009; & Tarwaka *et al.*, 2004).
- c **Status gizi** berhubungan erat satu sama lainnya dan berpengaruh pada produktivitas dan efisiensi kerja. Pada saat melakukan pekerjaan tubuh memerlukan energi, apabila kekurangan baik secara kualitatif maupun kuantitatif kapasitas kerja akan terganggu (Tarwaka *et al.*, 2004).
- d **Status Kesehatan** merupakan Salah satu penyebab kelelahan kerja adalah kondisi status kesehatan pekerja. Jam kerja yang panjang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja dan hal ini juga berpengaruh dengan status kesehatan yang bersangkutan (Ramdan, 2018).
- e **Jenis Pekerjaan** yang membosankan akan merangsang pikiran seseorang tetap fokus, serta pekerjaan yang menantang akan

merangsang pikiran pekerja, sehingga menyebabkan kelelahan pada pekerja (Ramdan, 2018).

- f **Masa kerja** dapat mempengaruhi kelelahan kerja karena semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan, kemudian semakin banyak dia terpapar bahaya yang ditimbulkan di tempat kerja (Ramdan, 2018).
- g **Jam kerja** yang tidak disertai dengan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang optimal akan menimbulkan kelelahan kerja (Suma'mur P.K, 2009).
- h **Waktu istirahat** atau tidur yang kurang dapat mengganggu fokus atau pemusatan pikiran, berkurangnya proses memori jangka panjang, serta menurunnya kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan (Ramdan, 2018).
- i **Kerja bergilir** adalah bekerja di luar jam kerja normal. Hal ini sering mengakibatkan konflik antara jam internal tubuh dengan tuntutan tugas. Sebagian besar pekerja shift sering mengalami gangguan tidur dan 1 dari 3 orang pekerja shift mengalami Kelelahan kerja (Ramdan, 2018).
- j **Beban kerja** yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental jika di lakukan secara berlebihan dan semakin tidak teratur nya pergerakan dapat menimbulkan kelelahan (Suma'mur P.K, 2009).
- k **Postur kerja atau sikap kerja** pada pekerja salah atau tidak ergonomis maka muda mengalamin kelelahan dan terjadi kelainan di dalam tubuh, sehingga akan mengalami penurunan produktifitas dalam bekerja (Ramdan, 2018).

- l **Lingkungan kerja** dapat menimbulkan beban kerja tambahan kepada pekerja, seperti lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi kelelahan (Ramdan, 2018; & Tarwaka *et al.*, 2004).
- m **Desain stasiun kerja** yang tidak mendukung efisiensi dan keselamatan dalam penggunaannya akan menimbulkan risiko terjadinya kelelahan (Ramdan, 2018).
- n **Keadaan monoton**, Tidak adanya variasi dalam pekerjaan akan menimbulkan kejenuhan atau kelelahan (Ramdan, 2018).
- o **Stres kerja** merupakan situasi dimana ketegangan dan emosi yang dialami seseorang ketika saat di hadapi keadaan fisik tempat kerja yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja, sehingga dapat menimbulkan kondisi kelelahan pada pekerja (Rosdiana, 2019)



Gambar 2.1 Kerangka Teori

sumber : (Ramdan, 2018), (Suma'mur P.K, 2009), (Tarwaka *et al.*, 2004), & (Rosdiana, 2019).

BAB 3

METOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan dengan cara survei dengan melakukan wawancara terhadap objek yang diteliti. Wawancara adalah proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden. Penelitian ini menggunakan jenis analitik dimana peneliti ingin mencari hubungan antara variabel bebas (beban kerja, masa kerja, dan stres kerja) dan variabel terikat (kelelahan kerja) dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk melihat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*), serta melakukan observasi sekaligus dalam waktu bersamaan (Notoatmodjo, 2010).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 7 September 2022 – 13 September 2022 di SD IT YABIS Bontang.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah SD IT YABIS yang terletak di jalan Brigjen katamso No. 40 Belimbing, Kec. bontang barat, Kota Bontang, Kalimantan Timur

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan menjadi sasaran penelitian. Populasi atau objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru wali kelas di SD IT YABIS Bontang yang berjumlah sebanyak 30 orang.

3.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berarti pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Untuk menguji kebenaran sebuah hipotesis digunakan pengujian yang disebut pengujian hipotesis (Sabri & Hastono, 2006).

Adapun Hipotesis pada penelitian ini, antara lain:

1. Ada hubungan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang
2. Ada hubungan antara masa kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang
3. Ada hubungan antara stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang

3.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) :

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel variabel terikat (Notoatmodjo, 2010). Variabel bebas pada penelitian ini, antara lain: Beban kerja, masa kerja, dan stres kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Varibel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Notoatmodjo, 2010). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kelelahan Kerja.

3.7 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Alat ukur	Kriteria Objektif	Skala Ukur
1	Kelelahan Kerja	Kelelahan mengakibatkan terjadinya pelemahan fisik, kegiatan dan motivasi pada responden.	Kuesioner IFRC (<i>Industrial Fatigue Research Committee</i>)	0. Rendah = 30-52 1. Sedang = 53-75 2. Tinggi = 76-98 3. Sangat tinggi = 99-120 (Ramdan, 2018)	Interval
2	Beban kerja	Beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang dibebankan kepada responden secara fisik maupun mental.	kuesioner Wahdaniyah (2018) yang mengacu pada teori Hart & Staveland (1988).	0. Rendah = $X < 50$ 1. Sedang = $50 \leq X < 70$ 2. Tinggi = $X \geq 70$ (Azwar, 2012)	Interval
3	Masa Kerja	Masa Kerja merupakan panjangnya waktu mulai dari awal masuk bekerja sampai pada penelitian berlangsung.	Kuesioner	0. Baru = < 6 tahun 1. Sedang = 6-10 tahun 2. Lama = > 10 Tahun (Prakoso <i>et al.</i> , 2018)	Interval
4	Stres Kerja	Kondisi perasaan yang timbul ketika seseorang menganggap bahwa tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan seseorang.	Kuesioner DASS (<i>Depression Anxiety and Stress Scale</i>)	0. 0-14 normal 1. 15-18 ringan 2. 19-25 sedang 3. 26-33 berat 4. ≥ 34 sangat berat. (Indira, 2016)	Interval

3.8 Pengumpulan Data

3.8.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini didapatkan dengan menggunakan alat ukur Kuesioner IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*) untuk mengukur tingkat kelelahan kerja. Kemudian, untuk pengambilan data beban kerja mental menggunakan kuesioner Wahdaniyah (2018) yang mengacu pada teori Hart & Staveland (1988), data stres kerja menggunakan Kuesioner DASS (*Depression Anxiety and Stress Scale*), dan data masa kerja di peroleh menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner diberikan pada guru yang bekerja di SD IT YABIS Bontang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung baik dari buku, jurnal, atau dokumen-dokumen yang dimiliki oleh instansi yang bersangkutan atau median lainnya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah data guru dan jumlah guru yang mengajar pada SD IT YABIS Bontang.

3.8.2 Cara Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi tentang pertanyaan mengenai keluhan gejala kelelahan kerja, serta faktor-faktor penyebabnya antara lain stres kerja, beban kerja dan masa kerja. Kuesioner tersebut dibagikan kepada guru walikelas yang menjadi responden, peneliti juga akan menjelaskan

tujuan dari penelitian serta cara pengisian kuesioner. Pengambilan data dilakukan pada jam istirahat guru maksimal 20 menit.

3.9 Prosedur Penelitian

3.9.1 Instrumen Penelitian

1. Pengukuran Tingkat Kelelahan Kerja

Kuesioner yang digunakan dalam pengukuran kelelahan kerja dengan menggunakan kuesioner IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*) yang berasal dari Jepang dan di buat pada tahun 1967 merupakan kuesioner yang mengukur tingkat kelelahan secara subjektif. Kuesioner ini terdiri dari 30 item dengan bagian 10 item pertanyaan mengenai pelemahan kegiatan, 10 item pertanyaan pelemahan motivasi, dan 10 item pertanyaan gambaran kelelahan fisik (Tarwaka *et al.*, 2004).

Langkah dalam penelitian ini adalah dengan menghitung skor ke-30 pertanyaan yang diajukan dan dijumlahkannya menjadi total skor individu. Kuesioner ini dikembangkan dimana jawaban kuesioner tersebut diskoring menjadi empat skala likert. Berdasarkan desain penilaian kelelahan subjektif dengan menggunakan 4 skala likert akan diperoleh skor individu terendah adalah 30 dan tertinggi adalah 120. Adapun 4 skala likert yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu Sangat Sering (SS) diberi nilai 4, sering (S) diberi nilai 3, Kadang-kadang (KK) diberi nilai 2, dan Tidak pernah diberi nilai 1 (Ramdan, 2018).

2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja didapatkan berdasarkan kuesioner Wahdaniyah (2018) yang mengacu pada teori Hart &

Staveland (1988). Kuesioner ini mengukur beban kerja yang terdiri dari beban kerja fisik (tuntutan fisik, dan menjalankan *job description*) dan beban kerja mental (Tuntutan mental, pekerjaan berpacu dengan waktu, tidak aman dan nyaman dalam pekerjaan, dan keberhasilan dan rasa puas dalam pekerjaan). Alat ukur ini memiliki 24 pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*.

Adapun 4 skala likert yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Kategori Respon	SS	S	TS	STS
1.	<i>Favorable</i>	4	3	2	1
2.	<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

Sumber : Wahdaniyah (2018)

Kemudian, kuesioner ini telah dilakukan uji keterbacaan berdasarkan subjek penelitian yaitu kepada 3 guru, sehingga terdapat perbaikan bahasa oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 3.3 Skoring Skala Likert

Dimensi	Indikator	F	U	Jumlah
Beban kerja fisik	Tuntutan fisik (Seperti mendorong, mengontrol, menata, dan mengoperasikan, dan lain-lain).	2,4	1,3	8
	Menjalankan <i>job description</i>	6,8	5,7	
Beban kerja mental	Tuntutan mental (seperti berpikir, memutuskan, dan mempekirakan)	10, 12	9, 11	16
	Pekerjaan berpacu dengan waktu	15, 16	13, 14	
	Tidak aman dan nyaman dalam pekerjaan	18, 20	17, 19	
	Keberhasilan dan rasa puas dalam pekerjaan	22, 24	21, 23	
Total				24

Sumber : Wahdaniyah (2018)

3. Pengukuran Masa Kerja

Variabel masa kerja dilihat dari jumlah waktu yang telah dilalui guru dari awal bekerja di sekolah tersebut, hingga pada penelitian berlangsung. Hasil ukur variabel masa kerja adalah lama masa kerja responden (dalam tahun).

4. Pengukuran Stres Kerja

Kuesioner yang digunakan dalam pengukuran stres kerja berdasarkan penyebab stres yang dirasakan dengan menggunakan kuesioner DASS (*Depression Anxiety and Stress Scale*). DASS merupakan kuesioner yang disusun oleh Livibond pada tahun 1995. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui tingkat depresi, kecemasan, dan stres seseorang yang berisi 42 pertanyaan. Peneliti disini hanya akan meneliti tingkat stres sehingga kuesioner dipilih menjadi 14 pertanyaan sesuai dengan skala stres pada DASS. Kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor antara angka 0 (tidak pernah) hingga 3 (hampir setiap saat). Pengukuran tingkat stres menggunakan skala ordinal dengan tingkat kategori:

- b. Normal, jika skor 0 -14
- c. Ringan, Jika skor 15-18
- d. Sedang, jika skor 19-25
- e. Berat, jika skor 26-33
- f. Sangat berat, Jika skor ≥ 34

3.9.2 Bahan

Adapun alat dan bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Alat tulis

Alat tulis yang digunakan yaitu pulpen, kertas, handphone dan laptop

b. Kuesioner

Merupakan alat yang di gunakan untuk mengumpulkan data.

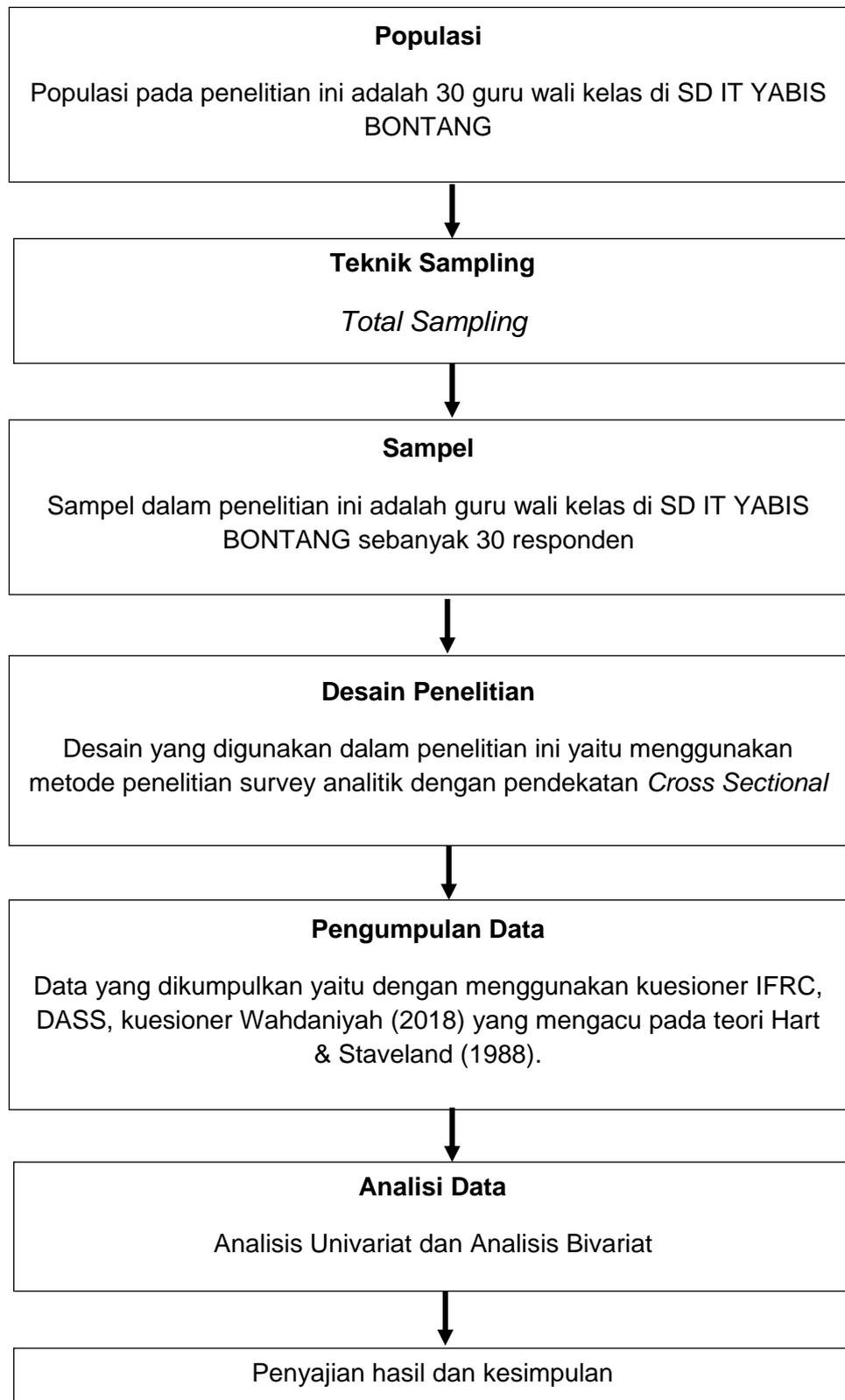
c. Kamera

Merupakan alat yang digunakan untuk mendukung pengambilan data.

3.9.3 Alur Penelitian

Adapun jalannya penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Adapun jalannya penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. 2 Jalannya Penelitian

3.10 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Untuk mendapatkan data yang benar, maka instrument harus memenuhi persyaratan tertentu. Instrumen penelitian yang harus dipenuhi yaitu uji validitas dan reliabilitas. Sehingga, peneliti melakukan uji validitas dan reabilitas pada kuesioner kelelahan kerja, beban kerja, dan stres kerja yang dilakukan pada 15 pekerja di sekolah swata yang berlokasi di kota Bontang. Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian benar-benar menunjukkan apa yang akan diukur (Notoatmodjo, 2010). Setiap butir-butir pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) (Sugiyono, 2007). Pengambilan keputusan uji validitas ini menggunakan uji *Korelasi Product Moment*. Pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,514). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada 15 responden, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kelehan Kerja

No. Item	$r_{tabel} 5\%(15)$	r_{hitung}	Keterangan
1	0,519	0,514	Valid
2	0,589	0,514	Valid
3	0,599	0,514	Valid
4	0,644	0,514	Valid
5	0,735	0,514	Valid
6	0,712	0,514	Valid
7	0,824	0,514	Valid
8	0,725	0,514	Valid
9	0,727	0,514	Valid
10	0,865	0,514	Valid
11	0,575	0,514	Valid
12	0,751	0,514	Valid
13	0,784	0,514	Valid
14	0,551	0,514	Valid
15	0,708	0,514	Valid
16	0,775	0,514	Valid

No. Item	$r_{\text{tabel}5\%(15)}$	r_{hitung}	Keterangan
17	0,836	0,514	Valid
18	0,698	0,514	Valid
19	0,708	0,514	Valid
20	0,584	0,514	Valid
21	0,525	0,514	Valid
22	0,700	0,514	Valid
23	0,739	0,514	Valid
24	0,606	0,514	Valid
25	0,520	0,514	Valid
26	0,536	0,514	Valid
27	0,645	0,514	Valid
28	0,808	0,514	Valid
29	0,714	0,514	Valid
30	0,520	0,514	Valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Item	$r_{\text{tabel}5\%(15)}$	r_{hitung}	Keterangan
1	0,573	0,514	Valid
2	0,573	0,514	Valid
3	0,564	0,514	Valid
4	0,576	0,514	Valid
5	0,608	0,514	Valid
6	0,643	0,514	Valid
7	0,657	0,514	Valid
8	0,595	0,514	Valid
9	0,578	0,514	Valid
10	0,612	0,514	Valid
11	0,593	0,514	Valid
12	0,687	0,514	Valid
13	0,657	0,514	Valid
14	0,664	0,514	Valid
15	0,603	0,514	Valid
16	0,653	0,514	Valid
17	0,614	0,514	Valid
18	0,614	0,514	Valid
19	0,614	0,514	Valid
20	0,532	0,514	Valid
21	0,617	0,514	Valid
22	0,595	0,514	Valid
23	0,578	0,514	Valid
24	0,548	0,514	Valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No. Item	$r_{\text{tabel}5\%(15)}$	r_{hitung}	Keterangan
1	0,564	0,514	Valid
2	0,564	0,514	Valid
3	0,706	0,514	Valid
4	0,635	0,514	Valid
5	0,614	0,514	Valid
6	0,768	0,514	Valid
7	0,837	0,514	Valid
8	0,770	0,514	Valid
9	0,604	0,514	Valid
10	0,618	0,514	Valid

No. Item	$r_{\text{tabel } 5\% (15)}$	r_{hitung}	Keterangan
11	0,529	0,514	Valid
12	0,643	0,514	Valid
13	0,599	0,514	Valid
14	0,591	0,514	Valid

3.10.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Notoatmodjo, 2010). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dari hasil uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dimana pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > konstanta (0,6). Uji reliabilitas dilakukan bersamaan dengan uji validitas yakni kepada 15 responden. Adapun Hasil uji reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Kelelahan Kerja	0,957
2.	Beban Kerja	0,919
3.	Stres Kerja	0,887

Berdasarkan tabel uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* > konstanta (0,6). Hal ini menunjukkan instrument penelitian reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

3.11 Pengolahan Data

Proses pengolahan data dalam penelitian dapat menggunakan perangkat lunak diantaranya SPSS dengan tahapan sebagai berikut, menurut Sumantri (2011):

3.11.1 Editing

Editing data yaitu mengoreksi jawaban yang telah diberikan responden, apabila ada data yang salah atau kurang segera dilengkapi. Hasil wawancara, angker, atau pengamatan dari lapangan harus dilakukan penyuntingan (editing) terlebih dahulu.

3.11.2 Coding

Coding data yaitu melakukan pengkodean terhadap beberapa variabel yang akan diteliti, dengan tujuan untuk mempermudah pada saat melakukan analisis data dan mempercepat pada saat entry data.

3.11.3 Entry data

Entry data yaitu memasukkan data dan diolah menggunakan software komputer untuk dianalisis. Software komputer yang sering digunakan untuk entry data penelitian menggunakan SPSS.

3.11.4 Tabulating

Kegiatan ini dilakukan dengan cara menghitung data dari jawaban kuesioner responden yang sudah diberi kode, kemudian dimasukkan kedalam tabel.

3.11.5 Cleaning

Cleaning data yaitu pembersihan data untuk mencegah kesalahan yang mungkin terjadi. Melakukan pengecekan kembali pada data yang sudah di entry pada program komputer dengan maksud untuk mengevaluasi apakah masih ada kesalahan atau tidak. Tahap selanjutnya dilakukan analisis data, analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

3.12 Teknik Analisis Data

Analisi data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat :

3.12.1 Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap masing-masing variabel dan hasil penelitian dianalisis untuk mengetahui distribusi dan presentase. Kemudian, hasil yang didapatkan dimasukkan dalam tabel frekuensi (Notoatmodjo, 2010).

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Adapun distribusi penelitian ini antara lain Kelelahan kerja, faktor pekerjaan (beban kerja, masa kerja, dan stres kerja). Analisa Univariat tersebut akan di tampilkan dalam bentuk nilai frekuensi distribusi.

3.12.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariate adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan hipotesis hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Notoatmodjo, 2010). analisa bivariat ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang. Pada analisis ini menggunakan uji Kolerasi Rank Spearman. Uji kolerasi digunakan untuk tujuan mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Dasar pengambilan keputusan dalam uji kolerasi rank spearman, antara lain:

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kolerasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolerasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan koefisien kolerasi antara variabel berkisar antara $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$ tanda (+) adalah positif dan tanda (-) adalah negatif. adapun kriteria penafsirannya sebagai berikut:

- a. 0,00 sampai 0,20 artinya hampir tidak ada kolerasi.
- b. 0,21 sampai 0,40 artinya kolerasi rendah.
- c. 0,41 sampai 0,60 artinya sedang.
- d. 0,61 sampai 0,80 artinya tinggi.
- e. 0,81 sampai 1,00 artinya kolerasi sempurna.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, status, dan pendidikan terakhir pada guru SD IT YABIS Bontang.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (n)	Presentase (%)
26-35	3	10
36-45	10	33,3
46-55	12	40
56-65	5	16,7
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa persentase terbesar umur responden berada pada kelompok umur 46-55 tahun sebanyak 40% dan presentase terkecil pada kelompok umur 26-35 tahun.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Laki-laki	10	33,3
Perempuan	20	66,7
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden (66,7%).

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan pada guru SD IT YABIS Bontang dapat diketahui dengan jumlah sebanyak 30 responden dan keseluruhan berstatus menikah.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan status pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Magister (S2)	2	6,7
Sarjana (S1)	28	93,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas responden adalah Sarjana (S1) yaitu sebanyak 28 guru (93,3%).

4.3 Analisis Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang meliputi:

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kelelahan Kerja

Distribusi frekuensi kelelahan kerja berdasarkan jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

No.	Pertanyaan	Presentase(%)				Total
		SS	S	KK	TP	
1.	Kepala anda terasa berat	3,3	0	60	36,7	100
2.	Merasa lelah diseluruh badan	3,3	10	63,3	23,3	100
3.	Kaki terasa lelah	16,7	20	50	13,3	100
4.	Frekuensi menguap	10	10	56,7	23,3	100
5.	Pikiran anda kacau	0	0	46,7	53,3	100
6.	Anda mengantuk	3,3	0	76,7	20	100
7.	Mata terasa berat (ingin dipejamkan)	0	6,7	56,7	36,7	100
8.	Kaku dan canggung untuk bergerak	0	3,3	26,7	70	100
9.	Tidak seimbang dalam berdiri	0	3,3	20	76,7	100
10.	Merasa ingin berbaring	3,3	6,7	36,7	53,3	100
11.	Merasa susah untuk berfikir	0	0	33,3	66,7	100
12.	Lelah berbicara	0	0	56,7	43,3	100
13.	Merasa gugup	0	3,3	23,3	73,3	100
14.	Sulit untuk berkonsentrasi	0	0	30	70	100
15.	Sulit untuk memusatkan perhatian	0	3,3	40	56,7	100
16.	Cenderung untuk lupa	0	10	56,7	33,3	100
17.	Kurang kepercayaan	0	0	26,7	73,3	100
18.	Cemas terhadap sesuatu	0	0	26,7	73,3	100
19.	Tidak dapat mengontrol sikap	0	3,3	30	66,7	100
20.	Tidak dapat tekun dalam kerja	0	0	40	60	100
21.	Sakit kepala	0	6,7	53,3	40	100
22.	Bahu terasa kaku	0	6,7	70	23,3	100
23.	Merasa nyeri di bagian punggung	0	6,7	53,3	40	100
24.	Sesak napas / sulit untuk bernapas	0	0	26,7	73,3	100
25.	Marasa Haus	3,3	36,7	50	10	100
26.	Suara anda serak	0	20	53,3	26,7	100
27.	Merasa pening / pusing	0	3,3	50	46,7	100
28.	Kelopak mata terasa berat	0	3,3	50	46,7	100
29.	Gemetar pada bagian tubuh tertentu	0	0	20	80	100
30.	Merasa kurang sehat	0	0	70	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa guru SD IT YABIS Bontang sangat sering merasa lelah di kaki pada saat mengajar/bekerja (16,7%), sering merasa haus setelah mengajar/bekerja (36,7%), dan Kadang-kadang merasa mengantuk

pada saat mengajar/bekerja (76,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tingkat kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kategori Kelelahan Kerja

Kategori Kelelahan Kerja	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Rendah	22	73,3
Sedang	8	26,7
Tinggi	0	0
Sangat Tinggi	0	0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebanyak 22 guru memiliki kelelahan kerja rendah (73,3%), serta sebanyak 8 guru memiliki kelelahan kerja sedang (26,7%).

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja

Adapun distribusi frekuensi variabel masa kerja guru SD IT YABIS Bontang yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kategori Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Baru	0	0
Sedang	3	10
Lama	27	90
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja guru berkategori lama sebesar (90%).

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Distribusi frekuensi stres kerja berdasarkan jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

No.	Pertanyaan	Presentase(%)				Total
		TP	KK	S	SS	
1.	Saya merasa sulit untuk bersantai	23,3	53,3	23,3	0	100
2.	Saya merasa sulit untuk beristirahat	30	56,7	13,3	0	100
3.	Saya merasa kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang membuat saya kesal	30	63,3	3,3	3,3	100
4.	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi untuk gugup	60	40	0	0	100
5.	Saya sedang dalam keadaan gugup	66,7	33,3	0	0	100
6.	Saya mudah merasa kesal	36,7	63,3	0	0	100
7.	Saya merasa bahwa diri saya mudah marah karena hal-hal sepele	63,3	36,7	0	0	100
8.	Saya mudah merasa gelisah	50	50	0	0	100
9.	Saya cenderung mudah bereaksi berlebihan terhadap situasi	46,7	50	3,3	0	100
10.	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung	53,3	43,3	3,3	0	100
11.	Saya merasa bahwa saya sedikit sensitive	40	56,7	3,3	0	100
12.	Saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi saya untuk menyelesaikan hal yang sedang saya lakukan	43,3	56,7	0	0	100
13.	Saya merasa diri saya menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (misalnya: kemacetan lalu lintas, atau menunggu sesuatu).	30	63,3	6,7	0	100
14.	Saya mengalami sulit untuk menoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan.	30	70	0	0	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa guru SD IT YABIS Bontang sangat sering merasa kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang membuat kesal (3,3%), sering merasa sulit untuk bersantai (23,3%), serta Kadang-kadang mengalami kesulitan untuk menoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang responden lakukan (70%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tingkat stres kerja pada guru SD IT YABIS disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kategori Stres Kerja

Kategori Stres Kerja	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Normal	27	90
Ringan	3	10
Sedang	0	0
Berat	0	0
Sangat Berat	0	0
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa guru mengalami stres kerja normal sebesar 90%, dan sebesar 10% guru yang mengalami stres kerja ringan.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Distribusi frekuensi beban kerja berdasarkan jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

No.	Pertanyaan	Presentase(%)				Total
		SS	S	TS	STS	
1.	Pekerjaan yang saya lakukan disekolah hanya mengajar dikelas.	10	29	43,3	26,7	100
2.	Duduk lebih dari dua jam mengoperasikan komputer.	3,3	20	73,3	3,3	100
3.	Aktifitas fisik saya di Sekolah tidak melelahkan bagi saya.	3,3	46,7	43,3	6,7	100
4.	Saya harus naik turun tangga setiap harinya saat ingin masuk ke	50	40	10	0	100

No.	Pertanyaan	Presentase(%)				Total
		SS	S	TS	STS	
5.	dalam kelas untuk memulai pelajaran. Saya bersikap santai ketika target tidak tercapai sesuai dengan standar kerja sekolah.	3,3	6,7	70	20	100
6.	Terkadang saya melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan sudah selesai.	10	73,3	16,7	0	100
7.	Saat jam kerja selesai, saya tetap pulang meskipun pekerjaan saya belum selesai.	0	63,3	23,3	13,3	100
8.	Saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	6,7	53,3	33,3	6,7	100
9.	Saya tidak pernah mempekirakan apa saja saya yang saya butuhkan saat mengajar	3,3	6,7	63,3	26,7	100
10.	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja.	33,3	53,3	13,3	0	100
11.	Saya tidak serius dalam mengerjakan tugas di Sekolah ini.	3,3	0	40	56,7	100
12.	Pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi, sehingga mengharuskan saya untuk berpikir keras.	6,7	36,7	50	6,7	100
13.	Sekolah tidak pernah mengadakan lembur meskipun ada kegiatan penting.	3,3	23,3	70,0	3,3	100
14.	Saya harus bekerja dengan sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	20	53,3	26,7	0	100
15.	Jam kerja saya melebihi dari 8 jam/hari.	20	36,7	33,3	10	100
16.	Pekerjaan saya di Sekolah ini tidak bisa dibawa pulang.	3,3	13,3	73,3	10	100
17.	Saya nyaman dan aman bekerja di Sekolah ini.	56,7	43,3	0	0	100
18.	Menjadi guru bukan keinginan saya.	0	6,7	46,7	46,7	100
19.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	53,3	46,7	0	0	100

No.	Pertanyaan	Presentase(%)				Total
		SS	S	TS	STS	
20.	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai sesuai target yang dibuat oleh sekolah.	23,3	73,3	0	3,3	100
21.	Saya kurang cekatan dalam bekerja sehingga pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu.	0	13,3	70	16,7	100
22.	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya.	16,7	60	20	3,3	100
23.	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.	3,3	23,3	73,3	0	100
24.	Saya berhasil dalam setiap tugas rumit yang saya kerjakan dengan hasil yang memuaskan.	13,3	80	6,7	0	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa guru SD IT YABIS Bontang merasa nyaman dan aman bekerja di sekolah tersebut (100%), setiap guru berhasil menyelesaikan setiap tugas rumit dengan hasil yang memuaskan (93.3%), serta pekerjaan di sekolah bisa dibawa pulang (83,3%), sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tingkatan variabel beban kerja dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kategori Beban Kerja

Kategori Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase(%)
Rendah	0	0
Sedang	28	93,3
Tinggi	2	6,7
Total	30	100

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 orang yang memiliki skor beban kerja yang sedang (93,3%), dan sebanyak 2 orang yang memiliki skor beban kerja yang tinggi (6,7%).

4.4 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menjawab hipotesis uji statistik *rank spearman* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel independen yaitu beban kerja, masa kerja dan stres kerja, serta variabel dependen yaitu kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang. Hasil hubungan variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.4.1. Karakteristik Responden dengan Kelelahan Kerja

Karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, status, dan pendidikan terakhir merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Variabel	Kategori	Tingkat Kelelahan kerja							
		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi	
		n	%	N	%	n	%	n	%
Umur	26-35 tahun	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0
	36-45 tahun	8	26,7	2	6,7	0	0	0	0
	46-55 tahun	7	23,3	5	16,7	0	0	0	0
	56-65 tahun	5	16,7	0	0	0	0	0	0
Jenis Kelamin	Laki-laki	6	20	4	13,3	0	0	0	0
	Perempuan	16	53,5	4	13,3	0	0	0	0
Status	Menikah	22	73,3	8	26,7	0	0	0	0
Pendidikan terakhir	Magister (S2)	1	3,3	1	3,3	0	0	0	0
	Sarjana (S1)	21	70	7	23,3	0	0	0	0

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa dari 30 guru SD IT YABIS Bontang mengalami kelelahan kerja sedang sebanyak 5 guru (16,7%) dengan umur 46-55 tahun, dan kelelahan kerja rendah sebanyak 8 (26,7%) dengan umur 36-45 tahun. Berdasarkan jenis

kelamin yang mengalami kelelahan sedang sebanyak 4 guru perempuan (13,3%) dan 4 guru laki-laki (13,3%). Berdasarkan status menikah sebanyak 22 guru (73,3%) mengalami kelelahan kerja rendah. Berdasarkan pendidikan terakhir guru yang mengalami kelelahan kerja sedang paling banyak pada pendidikan sarjana (S1) dengan persentase 70%.

4.4.2. Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Guru di SD IT YABIS Bontang

Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Beban kerja	Kelelahan Kerja								Sig	Spearman Correlation
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	N	%	n	%	n	%	N	%		
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0,425	0,151
Sedang	21	70	7	23,3	0	0	0	0		
Tinggi	1	3,3	1	3,3	0	0	0	0		
Total	100%									

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan 4.12 diketahui bahwa responden dengan kelelahan kerja rendah paling banyak ditemui pada responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 21 guru (70%), dan guru yang mengalami kelelahan kerja sedang ditemui pada responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 7 guru (23,3%). Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *rank spearman* antara variabel bebas yaitu beban kerja dan variabel terikat yaitu kelelahan kerja, didapatkan nilai *P-value* 0,452 dimana $p > \alpha$ (0,05), maka disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang.

4.4.3. Hubungan Masa Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru di SD IT YABIS Bontang

Hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hubungan Masa Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Masa kerja	Kelelahan Kerja								Sig	Spearman Correlation	
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi				
	N	%	n	%	n	%	N	%			
Baru	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,780	0,053
Sedang	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0			
Lama	20	66,7	7	23,3	0	0	0	0			
Total	100%										

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan 4.13 diketahui bahwa responden kelelahan kerja rendah paling banyak ditemui pada responden masa kerja lama sebanyak 20 guru (66,7%), dan responden kelelahan kerja sedang ditemukan pada masa kerja lama sebanyak 7 guru (23,3%). Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *rank spearman* antara variabel bebas yaitu masa kerja dan variabel terikat yaitu kelelahan kerja, didapatkan nilai *P-value* 0,780 dimana $p > \alpha$ (0,05), maka disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang.

4.4.4. Hubungan Stres Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru di SD IT YABIS Bontang

Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14 Hubungan Stres Kerja dengan kelelahan kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Stres kerja	Kelelahan Kerja								Sig	Spearman Correlation
	Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat Tinggi			
	N	%	n	%	n	%	n	%		
Normal	20	66,7	7	23,3	0	0	0	0	0,000	0,623
Ringan	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0		
Sedang	0	0	0	0	0	0	0	0		
Berat	0	0	0	0	0	0	0	0		
Sangat Berat	0	0	0	0	0	0	0	0		
Total	100%									

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa responden kelelahan kerja rendah paling banyak ditemukan pada responden yang memiliki stres kerja normal sebanyak 20 guru (66,7%), dan kelelahan kerja sedang banyak ditemui pada responden dengan stres normal sebanyak 7 guru (23,3%). Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *rank spearman* antara variabel bebas yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kelelahan kerja, didapatkan nilai *P-value* 0,000 dimana $p < \alpha$ (0,05), maka disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja di SD IT YABIS Bontang, serta memiliki nilai korelasi sebesar 0,623 yang artinya kekuatan hubungan yang tinggi dan berpola positif.

4.5 Pembahasan

4.5.1. Kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang

Kelelahan kerja merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (Tarwaka *et al.*, 2004). Tubuh yang mengalami kelelahan akan menimbulkan gejala seperti kepala terasa berat, merasa lelah hampir seluruh badan, sering

menguap, merasa mengantuk, selalu merasa ingin berbaring, merasa haus dan susah untuk berkonsentrasi. Ada 3 indikasi terjadinya kelelahan kerja, seperti pelemahan aktifitas, pelemahan motivasi, dan pelemahan fisik. Kelelahan kerja dapat disebabkan dari faktor Individu dan faktor pekerjaan (Ramdan, 2018).

Pada penelitian ini mendapatkan hasil univariat distribusi frekuensi kelelahan kerja yang dialami oleh guru SD IT YABIS Bontang diantaranya tingkat kelelahan kerja rendah sebanyak 22 guru (73,3%) dan kelelahan kerja sedang sebanyak 8 guru (26,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada guru Sekolah Dasar Negeri 009 Balikpapan Barat yang berjumlah 40 guru yang menunjukkan prevalensi kelelahan kerja sangat ringan sebanyak 60%. Hal ini disebabkan guru merasa nyaman atas profesinya sebagai pengajar, dan lingkungan mengajar sudah memiliki fasilitas yang baik (Khairunnisa *et al.*, 2017).

Penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden yang diduga dapat memicu terjadinya kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang, seperti umur, jenis kelamin, status pernikahan dan tingkat pendidikan.

Karakteristik responden berdasarkan umur didapatkan hasil dengan kelompok umur 46-55 tahun dengan kategori kelelahan kerja rendah sebanyak 7 guru dan sedang sebanyak 5 guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ratnaningtyas *et al.*, 2022) yang diketahui kategori umur > 30

tahun mengalami kelelahan kerja ringan sebanyak 9 responden (52,9%). Hal ini dapat disebabkan responden yang berusia muda memiliki kekuatan fisik dan cadangan tenaga yang lebih besar daripada yang berusia tua. Akan tetapi, pada subjek yang berusia tua lebih mudah melalui hambatan karena tingkat pengalamannya dan memiliki emosi yang stabil, sehingga melakukan pekerjaan dengan baik dan teratur (Setyawati K.M, 2010).

Berdasarkan jenis kelamin didapatkan guru laki-laki yang mengalami kelelahan rendah sebanyak 20% dan guru perempuan yang mengalami kelelahan rendah sebanyak 53,5%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Ratnaningtyas *et al.*, 2022) dengan mayoritas laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, tetapi memiliki kategori kelelahan kerja rendah sebanyak 42,5%. Dapat dijelaskan secara umum perempuan hanya mempunyai kekuatan $\frac{2}{3}$ dari kekuatan fisik laki-laki, akan tetapi perempuan lebih teliti, lebih tahan atau lentur dibandingkan laki-laki. Kemudian, perempuan yang sudah menikah dan bekerja memiliki waktu kerja yang lebih lama jika dibandingkan dengan laki-laki (suaminya) disebabkan selain mencari nafkah perempuan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya (Ramdan, 2018).

Berdasarkan status pernikahan mayoritas berstatus sudah menikah dengan tingkat kelelahan kerja rendah sebanyak 22 responden. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan pada tenaga kerja di UD Sumber Barokah dengan status sudah menikah, serta tidak mengalami kelelahan kerja

sebanyak 94,1% (Diosma & Tualeka, 2019). Hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan pendapat Suma'mur (2014) yang menjelaskan kehidupan keluarga dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya seperti adanya perselisihan suami-istri sebelum berangkat kerja dan kesan perselisihan tersebut dibawah ketempat kerja, sehingga terjadinya perlambatan kerja dan lebih mudah marah pada hari tersebut (Suma'mur P.K, 2014).

Berdasarkan tingkat pendidikan guru di SD IT YABIS mayoritas berstatus sarjana (S1) sebanyak 21 guru (70%) yang mengalami kategori kelelahan kerja ringan dan sedang sebanyak 7 guru (23,3%). Menurut Setyawati K.M, (2010) menyatakan bahwa makin tinggi pendidikan seseorang, sehingga makin mudah seseorang berpikir secara luas dan makin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Setyawati K.M, 2010).

Secara statistik didapatkan hasil mayoritas berkategori kelelahan kerja rendah sebesar 73,3%, tetapi pada proporsi jawaban-jawaban responden masih terdapat gejala-gejala kelelahan kerja yang masih sering dialami oleh guru, seperti merasa lelah diseluruh badan (76,6%), kaki terasa lelah (86,7%), sering menguap (20%), merasa ingin berbaring (46,%), sering merasa haus (90%), dan suara menjadi serak (73,3%). Mengurangi kelelahan kerja, seperti minum air yang cukup untuk meminimalisir dehidrasi pada tubuh, sehingga mengurangi terjadinya gejala-gejala kelelahan kerja, melakukan istirahat yang

cukup dalam mengurangi terjadinya gejala-gejala kelelahan kerja, dan membiasakan diri melakukan peregangan otot disela-sela pekerjaan atau pada waktu istirahat. Pada pihak sekolah memberikan promosi kesehatan terkait kelelahan kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yang pelaksanaannya dapat berkerja sama pada pihak departemen kesehatan (Ramdan, 2018). Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran lebih lanjut terhadap kelelahan kerja dengan menggunakan alat ukur lainnya untuk mengukur kelelahan kerja, serta mengukur faktor-faktor lainnya yang menyebabkan kelelahan kerja pada guru.

4.5.2. Hubungan Beban Kerja dengan kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Tarwaka *et al.* (2004) menjelaskan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas pekerjaan sehari-hari. Adanya masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pada saat bekerja tubuh akan menerima beban secara fisik maupun mental. Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Tarwaka *et al.*, 2004).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *rank spearman* diperoleh nilai p (p -value) = 0,425 ($p > 0,05$) yang

menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Yogisutanti *et al.*, (2020) didapatkan hasil secara statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru SMP Negeri 3 Kota Bandung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa *et al* (2017) hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja terhadap kelelahan mengajar pada guru Sekolah Dasar Negeri 009 Balikpapan Barat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Habeahan *et al.* (2020) Hasil uji statistic didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prakoso *et al.* (2018) didapatkan hasil tidak terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kependidikan di Institusi Kependidikan X.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Suma'mur P.K, (2009) yang menjelaskan pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontraksi pada tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat kelelahan kerja pada seseorang. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Wiranti *et al* (2022) yang menunjukkan terdapat korelasi antara beban kerja dan kelelahan kerja. Adapun perbedaannya penelitian Wiranti *et al* (2022) yaitu populasi penelitiannya. Populasi penelitian ini adalah pendidik wanita, serta pengambilan beban kerja menggunakan denyut nadi

dan pengambilan kelelahan kerja menggunakan kuesioner KPUK2 yang memiliki 17 pertanyaan dan memiliki 3 kategorisasi yaitu kurang lelah, lelah, dan sangat lelah.

Meskipun secara statistik tidak terdapat hubungan, tetapi hasil penelitian menunjukkan mayoritas beban kerja pada guru SD IT YABIS Bontang memiliki beban kerja sedang dengan tingkat kelelahan kerja rendah sebesar 70%. Hal ini disebabkan menjadi guru merupakan keinginan sendiri, guru juga merasa aman dan nyaman bekerja di sekolah tersebut, serta sekolah tersebut sudah memiliki fasilitas yang baik dan memadai walaupun memiliki kategori beban kerja yang sedang maupun tinggi. Adapun saran yang dapat diberikan, seperti bagi setiap guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan mengatur waktu mereka secara efektif, tidak mengabaikan waktu istirahat yang cukup agar tidak mengalami terjadinya kelelahan kerja, apabila banyak beban pekerjaan yang harus diselesaikan sebaiknya membuat jadwal harian agar semua kegiatan sudah tersusun secara sistematis (Safitri, 2020).

4.5.3. Hubungan Masa Kerja dengan kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Masa Kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali pekerja masuk bekerja sampai pada penelitian berlangsung (Mahardika *et al.*, 2017). Variabel masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yaitu Baru < 6 tahun, sedang 6-10 tahun, dan lama >10 tahun (Prakoso *et al.*, 2018). Berdasarkan hasil univariat

distribusi frekuensi masa kerja guru SD IT YABIS Bontang mayoritas berkategori lama sebanyak 27 (90%).

Berdasarkan Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *rank spearman* diperoleh nilai p (p -value) = 0,780 ($p > 0,05$) yang menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang, serta kelelahan kerja rendah paling banyak ditemui pada responden masa kerja lama sebanyak 20 guru (66,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyanti & Febriyanto, (2020) didapatkan hasil tidak adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja dan proporsi responden paling banyak yaitu masa kerja > 5 tahun sebanyak 75,2%. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kroons *et al* (2020) mendapatkan hasil tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kelelahan kerja dan proporsi responden yang mengalami kelelahan kerja ringan ditemui pada responden > 10 tahun sebanyak 23,8%. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Soasa *et al.* (2013) mendapatkan hasil tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja. Hal ini disebabkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti stres kerja. Penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Ramdan (2018) menjelaskan masa kerja dapat mempengaruhi secara positif apabila semakin lama seseorang bekerja, sehingga seseorang akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Prakoso *et al.*, 2018) mendapatkan hasil terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga pendidikan di institusi kependidikan x dan hasil yang didapat mayoritas responden sudah bekerja >10 tahun, tetapi penelitian ini sejalan dengan pendapat Ramdan (2018) yang menjelaskan masa kerja juga dapat berpengaruh secara negatif apabila semakin lama seseorang bekerja akan dapat menimbulkan kelelahan dan kebosanan.

4.5.4. Hubungan Stres Kerja dengan kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang

Menurut Siagian (2008) yang dikutip oleh Rizal (2013) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana pekerja menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya, sehingga hal ini mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Gusti Yuli Asih *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji *rank spearman* diperoleh nilai p (p -value) = 0.000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang, serta memiliki nilai korelasi

sebesar 0,623 yang artinya kekuatan hubungan yang tinggi dan berpola positif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yogisutanti *et al.*,(2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru SMP Negeri 3 kota Bandung pada tahun 2019. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Widyastuti (2017) yang mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Habeehan *et al.* (2020) berlokasi di Sukabumi didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada responden. Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri & Lestari (2020) yang dilakukan pada pekerja tower BTS di proyek huawei PT.Xerindo Teknologi Jakarta didapatkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan dengan stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Rosdiana (2019) Stres kerja dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja pada saat dihadapi keadaan fisik tempat kerja yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik pekerja. Guru yang mengalami stres kerja ada kecenderungan untuk mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak mengalami stres (Yogisutanti *et al.*, 2020).

Penelitian ini menunjukkan berdasarkan hasil yang didapatkan mayoritas berkategori stres kerja normal yang dimana

mengalami kelelahan kerja rendah sebesar 66,7%, tetapi pada proporsi jawaban-jawaban responden masih terdapat point-point pertanyaan terkait terjadinya stres kerja pada guru, seperti sebagian guru masih merasa sulit untuk tenang pada saat kesal (69,9%), kadang masih merasa sulit untuk menoleransi gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan (70%), dan sebagian guru menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (70%). Oleh sebab itu, perlu mengurangi terjadinya peningkatan stres kerja pada guru SD IT YABIS, seperti pihak sekolah mengadakan grup terapi manajemen stres bagi guru dengan tujuan untuk memberikan sesuatu wadah bagi terciptanya dukungan emosi dan sosial diantara para guru, mengajarkan guru untuk mengenal gejala-gejala stres, serta efeknya bagi pekerjaan sebagai seorang guru, dan mengajarkan guru dalam mengelola stres yang mencakup aspek emosi, perilaku, dan fisik (Suparman, 2018). Kemudian, perlunya penelitian lebih lanjut terkait stres kerja pada guru berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

4.6 Keterbatas Penelitian

Peneliti menyadari bahwa selama penelitian ini dilaksanakan terdapat beberapa keterbatasan peneliti, antara lain:

1. Penelitian kelelahan kerja ini bersifat subjektif karena menggunakan instrument yang berisi gejala kelelahan dengan penilaian berdasarkan apa yang dirasakan atau dikeluhkan oleh responden penelitian.
2. Adanya batasan waktu yang diberikan oleh pihak sekolah, sehingga kurangnya pendamping terhadap responden dalam pengisian kuesioner dikarenakan waktu bertemu responden terbatas.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada guru di SD IT YABIS Bontang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kelelahan kerja yang dialami oleh guru SD IT YABIS Bontang diantaranya tingkat kelelahan kerja rendah sebanyak 22 guru (73.3%) dan tingkat kelelahan kerja sedang sebanyak 8 guru (26.7%). Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan guru wali kelas yang mengajar SD IT YABIS Bontang dengan jumlah sebanyak 30 guru (100%)
2. Kategori beban Kerja sedang sebanyak 28 guru (93,3%) dan beban kerja tinggi sebanyak 2 guru (6,7%). Masa kerja kategori sedang sebanyak 3 guru (10%) dan lama sebanyak 27 guru (90%). Kategori stres kerja normal sebanyak 27 guru (90%) dan stres kerja ringan sebanyak 3 guru (10%).
3. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dengan nilai *P-value* = 0,425.
4. Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dengan nilai *P-value* = 0,780
5. Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada guru SD IT YABIS Bontang dengan nilai *P-value* = 0,000 dan nilai koefisien kolerasi 0,623 yang menunjukkan masuk kedalam hubungan tinggi.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan terkait hasil dan pembahasan penelitian tersebut adalah:

5.2.1. Bagi sekolah

1. Pada pihak sekolah memberikan promosi kesehatan terkait kelelahan kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya yang pelaksanaannya, kegiatan tersebut dapat berkerja sama pada pihak departemen kesehatan.
2. Pada pihak sekolah mengadakan grup terapi manajemen stres bagi guru dengan tujuan untuk memberikan sesuatu wadah sehingga terciptanya dukungan emosi dan sosial diantara para guru, mengajarkan guru untuk mengenal gejala-gejala stres, serta efeknya bagi pekerjaan sebagai seorang guru, dan mengajarkan guru dalam mengelola stres yang mencakup aspek emosi, perilaku, dan fisik.
3. Pada pihak sekolah khususnya di SD IT YABIS Bontang agar dapat memperhatikan tingkat beban kerja yang di alami oleh guru, seperti menambahkan karyawan sesuai dengan mata pelajaran yang dikuasai, atau menambahkan asisten di setiap kelas.

5.2.2. Bagi guru

1. Minum air yang cukup untuk meminimalisir dehidrasi pada tubuh, melakukan istirahat yang cukup dalam mengurangi terjadinya gejala-gejala kelelahan kerja, dan membiasakan diri melakukan peregangan otot disela-sela pekerjaan atau

pada waktu istirahat untuk meminimalisir terjadinya gejala-gejala kerja.

2. Dalam mengurangi terjadinya beban kerja tinggi diharapkan setiap guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan mengatur waktu mereka secara efektif, tidak mengabaikan waktu istirahat yang cukup agar tidak mengalami terjadinya kelelahan kerja, apabila banyak beban pekerjaan yang harus diselesaikan sebaiknya membuat jadwal harian agar semua kegiatan sudah tersusun secara sistematis.

5.2.3. Bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan pengukuran lebih lanjut terhadap kelelahan kerja dengan menggunakan alat ukur lainnya untuk mengukur kelelahan kerja, serta mengukur faktor-faktor lainnya yang menyebabkan kelelahan kerja pada guru.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut terkait stres kerja pada guru berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). *Resiliensi diri dan stres kerja pada guru sekolah dasar*. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). PUSTAKA PELAJAR.
- Cooper, C., Straw, A., & PANUT, S. (2002). *Stres Manajemen yang Sukses dalam Sepekan* (Revisi). Kesaint Blanc.
- Diosma, F. F., & Tualeka, A. R. (2019). *Hubungan Karakteristik Pekerja Dan Tingkat Motivasi Kerja Dengan Kelelahan Subjektif*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 94–104.
- Education sport. (2021). *Significant signs of burnout amongst teachers*. Education Sport. <https://www.educationsupport.org.uk/news-and-events/news/significant-signs-of-burnout-amongst-teachers/#:~:text=News 29 April 2021 %2F 4 mins read,of the time' %2829%25 'all of the time.'%29>
- Gusti Yuli Asih, Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Cetakan I). Semarang University Press.
- Habeahan, D. N., Yogisutanti, G., & Fuadah, F. (2020). *Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja pada Karyawan Pabrik Sepatu di Sukabumi*. *Jurnal PIN-LITAMAS II*, 2(1), 185–194.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. *Journal Human Mental Workload*. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Kristian Cahyandi, & Indriyani, K. (2018). *Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3, 1–13.
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-dasar pengetahuan ergonomi* (Tim MNC Publishing (ed.)). Media Nusa Creative.
- Indira, E. I. (2016). *Psychoneuroimmunology in Dermatology* (1st ed.). Mulya Print.
- Khairunnisa, Susanti, E. W., & Sri Sunarti. (2017). *Hubungan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Mengajar Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kelurahan Margasari Balikpapan Barat*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1.
- Koesyanto, H. (2008). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Semarang Barat Tahun Ajaran 2006/2007*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2).
- Kroons, R., Rattu, A. J. M., & Josephus, J. (2020). *Hubungan Antara Masa Kerja, Status Gizi Dan Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Penjahit Sektor Usaha Informal Di Kompleks Gedung President Pasar 45 Kota Manado*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 1–8.
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3 (Kesehatan Keselamatan Kerja)*

- (Pipih Latifah (ed.)). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Liu, R. M., Kawatu, P. A. T., Sanggelorang, Y., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2020). *Hubungan Antara Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Minimarket Indomaret Di Kota Manado*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(5), 64–71.
- Mahardika, P., Russeng, S., & Naiem, M. F. (2017). *Determinan Kelelahan Kerjapada Pekerja Pengisian Tabung Depotlpg Pt Pertamina (Persero) Mor Vii Makassar*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 035.
- Mahmoodi-shahrehabaki, M. (2020). Teacher Burnout. *The TESOL Encyclopedia of English Language Teaching*, June 2019. <https://doi.org/10.1002/9781118784235.eelt0964>
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2017). *Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa*. *Jurnal Keperawatan*, 5(2), 82–86.
- Munawaroh, S. (2020). *Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja*. *Psikoborneo*, 8(1), 141–146.
- N, A., & A .Catherin Jayanthi, P. . (2020). *Two Day International Online Seminar On E-Pedagogy for the Digital Age (Issue Compassion Fatigue Of Teacher In Related To Academic Achievement Of Student)*. Lulu.com.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metologi Penelitian Kesehatan (Revisi Cet)*. PT RINEKA CIPTA.
- PERMENAKER RI. (2018). *PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2018 TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA LINGKUNGAN KERJA*.
- PERMENDIKBUD RI. (2016). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 22.TAHUN 2016 TENTANG STANDAR PROSES PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH*.
- PERMENDIKBUD RI. (2018). *PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 15 TAHUN 2018 TENTANG PEMENUHAN BEBAN KERJA GURU, KEPALA SEKOLAH, DAN PENGAWAS SEKOLAH*.
- Prakoso, D. I., Setyaningsih, Y., & Kurniawan, B. (2018). *Hubungan karakteristik individu, beban kerja, dan kualitas tidur dengan kelelahan kerja pada tenaga kependidikan di institusi kependidikan x*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(April), 88–93.
- Prasetyo, W., & Setiawan, Y. (2021). *Evaluasi Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru Pada Guru Kelas Di Sd Negeri Randuacir 02*. *Jurnal Pendidikan*, 5(1), 385–409.
- Putri, A. S., & Lestari, P. W. (2020). *Hubungan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Tower Bts Di Proyek Huawei PT. Xerindo Teknologi Jakarta*. *Binawan Student Journal*, 2(April), 217–220.

- Ramdan, I. M. (2013). *Higiene Industri* (Bambang Arianto (ed.); Cetakan I). CV. Bimotry Bulaksumur Visual.
- Ramdan, I. M. (2018). *Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda* (Tim Bulaksumur Empat (ed.)). Uwais.
- Ratnaningtyas, T. O., Kasumawati, F., Damayanti, N., Faizal, D., & Indah, F. P. sari. (2022). *Hubungan Karakteristik Individu Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt. Jaya Semanggi Enjiniring Di Kabupaten Bogor*. Map Midwifery And Public Health Journal, 2(1), 11–24.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). *The Subjective Workload Assessuent Technique: A Scaling Procedure for Measuring Mental Workload*. Human Mental Workload Journal, 10(2), 185–217.
- Rizal, S. (2013). *Stres Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 141–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Library of Congress. https://www.academia.edu/50945037/Organizational_Behavior_By_Stephen_P_Robbins_Timothy_A_Judge_5th_Ed
- Rosdiana. (2019). *Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, Dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer Di Pt. Telekomunikasi Witel Medan*. Jurnal Kesehatan Global, 2(3), 131–141. <Http://Ejournal.Helvetia.Ac.Id/Index.Php/Jkg>
- Sabri, L., & Hastono, S. P. (2006). *Statistik Kesehatan* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Safitri, H. U. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja*. Psikoborneo, 8(2), 174–179.
- Sari, D. R., Akbar, K. A., & Nafikadini, I. (2021). *Perbedaan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Guru SDN Dengan Guru SLBN*. Journal Of Industrial Hygiene And Occupational Health, 5(2), 83–98. <Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.21111/Jihoh.V5i2.5181>
- Setiawati, W. B. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Darmawan*. Jurnal Kompeten, 3(2), 43–49.
- Setyawati K.M, L. (2010). *Selintas tentang Kelelahan Kerja*. Amara Books.
- Soasa, M., Josephus, J., & Bidanggi, R. H. A. (2013). *Hubungan Faktor Individu Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Manado*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 1(2).
- Sugiono, Putro, W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya* (A. Manshur (ed.)). UB Press. https://www.google.co.id/books/edition/Ergonomi_untuk_Pemula/4QKGDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=jenis+kelelahan&printsec=frontcover
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,*

Kualitatif, dan Research and Development. Alfabeta.

- Sujoso, & Prahastuti, A. dewi. (2016). *Dasar -Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja.* In Kesehatan Masyarakat. UPT Penertiban UNEJ.
- Suma'mur P.K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)* (Riefmanto (ed.)). Sagung seto.
- Suma'mur P.K. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan kerja (HIPERKERS)* (2nd ed.). Sagung seto.
- Sumantri, A. (2011). *Metode Penelitian Kesehatan* (Murodi & F. Ekayanti (eds.); Pertama). KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Suparman. (2018). *Identifikasi Gejala Stres pada Guru Tingkat Sekolah Dasar di Sekolah Lentera Harapan Tangerang.* Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa, 8(1), 7–12.
- Susanti, L., Zadry, H. R., & Yuliandra, B. (2015). *Pengantar Ergonomi Industri* (Cetakan I). Andalas University Press.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja.* Harapan Press.
- Tarwaka, Bakri, S. H., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, kesehatan Kerja, dan Produktivitas* (1st ed.). Universitas Islam Batik (UNIBA PRESS).
- Wahdaniyah, N. (2018). *Pengaruh hardiness, beban kerja, dan faktor demografi terhadap stres kerja guru sma negeri di tangerang selatan* (p. xiv + 99 hlm). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH.
- Widyanti, T. R., & Febriyanto, K. (2020). *Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran di Kota Samarinda Tahun 2019.* Borneo Student Research, 1(2), 745–749.
- Widyastuti, A. D. (2017). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck.* The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 6(2), 216–224. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i2.2017.216-224>.
- Wiranti, N., Ilmi, A. F., Holiday, & Faizal, D. (2022). *Analisis Faktor Kelelahan Kerja Pada Guru Wanita Di Sd Negeri Kota Depok.* Jurnal Semesta Sehat, 2(1), 37–45.
- Wulanyani, N. M. S., Vembriati, N., Astiti, D. P., Rustika, I. M., Indrawati, K. R., Susilawati, L. K. P. A., Suarya, L. made K. S., Lestari, M. D., Tobing, D. H., Wilani, N. M. A., Marheni, A., Widiasavitri, P. N., Budisetyani, P. W., Supriyadi, Valentina, T. D., & Yohanes Kartika Herdiyanto. (2017). *Buku Ajar Ergonomi, Kerekayasaan Dalam Psikologi.* Universitas Udayana.
- Xie, M., Huang, S., Ke, L., Wang, X., & Wang, Y. (2022). *The Development of Teacher Burnout and the Effects of Resource Factors: A Latent Transition Perspective.* International Journal of Environmental Research and Public

Health, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052725>

Yogisutanti, G., Hotmaida, L., Gustiani, Y., & Panjaitan, S. W. (2020). *Teaching under stress and fatigue: Can affect of the performance?* Public Health Science Journal, 12(2), 112–123. <https://doi.org/10.24252/as.v12i1.10283>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin pengambilan data dan observasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS MULA WARMAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Sambaliang, Kampus Gunung Kelua Unmul Samarinda 75123 Kalimantan Timur
e-mail : fkm@unmul.ac.id website : http://www.fkm.unmul.ac.id

Nomor : 182/UN17.11/DT/2020

04 Maret 2021

Lampiran : -

Perihal : Izin pengambilan data dan observasi

Kepada Ykh.
Kepala Sekolah SD IT YABIS
Jl. Brigjen Katamsa No. 40, Belimbing, Kec.
Bontang baru Bontang

Dengan Hormat,
Sehubungan dengan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas
Mulawarman, Maka dengan ini Kami memohon kepada Bapak/Ibu agar dapat
memberikan izin dalam hal pengambilan data *pengambilan data guru di SD IT YABIS
Bontang* yang akan digunakan untuk penyusunan skripsi atas nama :

Nama : ADHEA DWI SEPTI WULANDARI
NIM : 1611015101
Tempat/Tanggal Lahir : Indramaya, 02 September 1997
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Tingkat Studi : Strata I
Alamat : Jl. Mentawai No. 09 Blok QQ, BTN KCY, Bontang

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami
ucapkan terima kasih.

Dekan,
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Mula Warman

W. Wisnuwardani, Ph.D
NIP. 19821111 200501 2 001

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
 UNIVERSITAS MULAWARMAN
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
 Jl. Sambaliung, Kampus Gunung Kelun Unmul Samarinda 75123 Kalimantan Timur
 e-mail : fkm@unmul.ac.id website : http://www.fkm.unmul.ac.id

Nomor : 1492/UN17.11/DT/2022

31 Agustus 2022

Lampiran : -

Perihal : Izin penelitian

Kepada Ykh.
 Kepala Sekolah SD IT YABIS Bontang
 Jl. Brigjen Katamso No. 40 Belimbing, Kec.
 Bontang Barat.

Dengan Hormat,
 Bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/ibu kiranya atas mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Adhea Dwi Septi Wulandari
 NIM : 1611015101
 Tempat/Tanggal Lahir : Indramayu, 02 September 1997
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat
 Jenjang Studi : Strata I
 Alamat : Jl. Pramuka No. 30B RT. 31

Agar berkenan mengizinkan mahasiswa tersebut dalam hal Izin penelitian, guna kepentingan penyusunan Skripsi dengan judul :

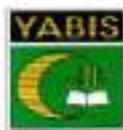
"Hubungan Beban Kerja, Masa kerja, dan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang"

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

an Dekan,
 an Dekan I

 Wismawardani, Ph.D
 821111 200501 2 001

Lampiran 3 Surat Persetujuan pengambilan data dan observasi



YAYASAN YABIS BONTANG

AKTA NOTARIS J. FRANS DELANNOY, SH NOMOR. 11
 SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU YABIS BONTANG
 TERAKREDITASI 'A' NSS : 10.2166.33.0006 NPSN : 30404536
 Jalan. Brigjen Katamso No. 40 Telp. 21685 Bontang Barat, Kalimantan Timur

Bontang, 8 Maret 2021

Nomor : 421.2/022/Kepsek.
 Lamp : -
 Perihal : **Kesediaan Menerima Kegiatan
 Pengambilan Data dan Observasi**

Kepada,
 Universitas Mulawarman
 Di _____
 Tempat

Assalamu 'alaikum wr, wb.

Berdasarkan surat Permohonan Izin pengambilan data dan observasi No.182/UN17.11/DT/2020, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Yabis Bontang memberikan ijin kepada :

Nama : Adhea Dwi Septi Wulandari
 NIM : 1611015101
 Peminatan : Kesehatan Masyarakat
 Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Untuk pengambilan data guru di SD IT Yabis Bontang di Sekolah Dasar Islam Terpadu Yabis Bontang.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr, Wb.



Berkahlah Wanita Berprestasi Mahasiswa

Lampiran 4 Surat Persetujuan Izin Penelitian



YAYASAN YABIS BONTANG

SK Menhankam No. : AHU-0003281, AHU.01.12 TAHUN 2019, Tertanggal 18 Februari 2019

SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU YABIS BONTANG

TERAKREDITASI "A" NSS : 10.21.66.33.0006 NPSN : 30404536

Alm. Jln. Brigjen Katamsno No. 40 Telp. 21685 Bontang Barat Kalimantan Timur

Nomor : 421.2/300/Kepsek.
 Lamp : ~
 Perihal : **Jawaban Permohonan**

Kepada
 Dekan Bidang Akademik FKM LUNMUL
 Di _____
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat nomor : 1492/UN17.11/DT/2022 perihal surat Permohonan Ijin Penelitian, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Yabis Bontang memberikan ijin kepada :

Nama : Adhea Dwi Septi Wulandari
 NIM : 1611015101
 Program Studi : Kesehatan Masyarakat
 Jenjang Studi : Strata I
 Judul Disertasi : "Hubungan Beban Kerja, Masa kerja, dan Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Guru SD IT YABIS Bontang".

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bontang, 6 September 2022
 Kepala Sekolah,

 Sahnan, S.Pd.I.
 NUKS.13023L0011663121005996

Berkahlah Malia Berprestasi Maksimal Peroleh Lengkapnya

Lampiran 5 Permohonan Menjadi Responden Penelitian

PERMOHONAN RESPONDEN PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswi Falkutas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman bermaksud melakukan penelitian skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Guru SD IT YABIS Bontang”. Judul penelitian ini maka saya selaku peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Selain itu saya akan melakukan analisis terhadap hubungan beban kerja, masa kerja, dan stres kerja terhadap kelelahan kerja sesuai dengan jawaban yang responden berikan pada lembar kuesioner.

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas responden akan dirahasiakan dan hanya diketahui peneliti dan hasil disajikan hanya untuk kepentingan pengembangan ilmu kesehatan masyarakat.

Demikian penjelasan dari saya selaku peneliti, dengan penjelasan ini besar harapan saya agar anda dapat berpartisipasi dalam penelitian yang saya laksanakan. Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas kesediaan anda dan partisipasi dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Adhea Dwi Septi Wulandari

Lampiran 6 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah data saudara/saudari dengan lengkap sesuai keadaan yang sebenarnya.
- b. Mohon dibaca dan cermati semua pertanyaan sebelum menjawab.
- c. Pastikan tidak ada nomor terlewatkan.
- d. Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap tepat dan sesuai dengan yang dirasakan saat ini.
- e. Setelah semua kuesioner penelitian ini diisi, mohon diserahkan kembali kepada kami, dan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. No. responden (diisi oleh peneliti) =
2. Nama =
3. Umur =Tahun
4. Alamat =
5. No. handphone =
6. Jenis Kelamin =

1 Laki-laki	<input type="checkbox"/>
2 Perempuan	<input type="checkbox"/>
7. Status Pernikahan =

1 Belum Menikah	<input type="checkbox"/>
2 Menikah	<input type="checkbox"/>
8. Pendidikan Terakhir =

1 SLTA	<input type="checkbox"/>
2 Diplomat (D3)	<input type="checkbox"/>
3 Sarjana (S1)	<input type="checkbox"/>
4 Magister (S2)	<input type="checkbox"/>
5 Lainnya.....	<input type="checkbox"/>

B. Informasi Umum Pekerjaan

1. Tahun berapa anda mulai bekerja =.....
2. Lama Anda bekerja =.....Tahun
3. Di kelas berapa anda mengajar ?
4. Bidang mata pelajaran yang diajarkan (dapat diisi lebih dari satu bidang mata pelajaran) =
5. Apakah anda memiliki tugas tambahan selain mengajar di kelas ?
 Iya, sebutkan
- Tidak
6. Apakah anda memiliki pekerjaan lain di luar jam sekolah ?
 Iya, sebutkan
- Tidak

C. Kuesioner Kelelahan Kerja berdasarkan Gejala

Responden diminta memberikan tanggapan atau pernyataan yang terdapat pada kuesioner berikut, sesuai dengan keadaan responden dengan memberikan tanda ceklis (√) pada tempat yang telah disediakan.

Keterangan:

SS = Sangat Sering (Jika hampir setiap hari terasa)

S = Sering (3-4 hari terasa dalam seminggu)

KK = Kadang-kadang (1-2 hari terasa dalam seminggu)

TP = Tidak Pernah (Tidak pernah terasa):

1. Pelemahan kegiatan

No.	Gejala Kelelahan	SS	S	KK	TP
1.	Apakah anda mengalami berat dibagian kepala saat mengajar/bekerja?				
2.	Apakah anda mengalami lelah pada seluruh badan saat mengajar/bekerja?				
3.	Apakah anda mengalami lelah di kaki saat mengajar/bekerja?				
4.	Apakah anda sering menguap saat mengajar/bekerja?				
5.	Apakah anda mengalami pikiran yang kacau saat mengajar/bekerja?				
6.	Apakah anda merasa mengantuk saat mengajar/bekerja?				
7.	Apakah mata anda terasa berat (ingin dipejamkan) saat mengajar/bekerja?				
8.	Apakah anda merasa kaku dan canggung dalam bergerak saat mengajar/bekerja?				
9.	Apakah anda merasa tidak seimbang dalam berdiri setelah mengajar/bekerja?				
10.	Apakah anda merasa ingin berbaring saat mengajar/bekerja?				

2. Pelemahan Motivasi

No.	Gejala Kelelahan	SS	S	KK	TP
1.	Apakah anda merasa susah untuk berfikir saat mengajar/bekerja?				
2.	Apakah anda merasa lelah untuk berbicara saat mengajar/bekerja?				
3.	Apakah anda menjadi gugup saat mengajar/bekerja?				
4.	Apakah anda merasa tidak bisa berkonsentrasi saat mengajar/bekerja?				
5.	Apakah anda merasa sulit untuk memusatkan perhatian terhadap sesuatu saat mengajar/bekerja?				
6.	Apakah anda cenderung mudah merasa lupa terhadap sesuatu saat mengajar/bekerja?				
7.	Apakah anda merasa kurang percaya diri pada saat mengajar/bekerja?				
8.	Apakah anda merasa cemas terhadap sesuatu saat mengajar/bekerja?				
9.	Apakah anda tidak dapat mengontrol sikap saat mengajar/bekerja?				
10.	Apakah anda tidak dapat tekun dalam pekerjaan saat bekerja?				

3. Pelemahan Fisik

No.	Gejala Kelelahan	SS	S	KK	TP
1.	Apakah anda mengalami sakit di kepala?				
2.	Apakah anda mengalami kaku di bagian bahu setelah bekerja/mengajar?				
3.	Apakah anda merasa nyeri di bagian punggung setelah bekerja/mengajar?				
4.	Apakah anda merasa nafas tertekan pada saat mengajar/bekerja				
5.	Apakah anda merasa haus setelah mengajar/bekerja?				
6.	Apakah suara anda terasa serak setelah mengajar/bekerja?				
7.	Apakah anda terasa pusing atau pening setelah mengajar/bekerja?				
8.	Apakah kelopak mata anda terasa berat saat bekerja/mengajar?				
9.	Apakah pada bagian tubuh tertentu anda merasa gemetar saat bekerja/mengajar?				
10.	Apakah anda merasa kurang sehat pada saat mengajar/bekerja?				

D. Kuesioner DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*)

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan pengalaman bapak/ibu dalam menghadapi situasi.

Keterangan:

TP : Tidak Pernah

KK : Kadang-Kadang

S : Sering

SS : Sangat Sering

No.	PERTANYAAN	TP	KK	S	SS
1.	Saya merasa sulit untuk bersantai				
2.	Saya merasa sulit untuk beristirahat				
3.	Saya merasa kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang membuat saya kesal				
4.	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi untuk gugup				
5.	Saya sedang dalam keadaan gugup				
6.	Saya mudah merasa kesal				
7.	Saya merasa bahwa diri saya mudah marah karena hal-hal sepele				
8.	Saya mudah merasa gelisah				
9.	Saya cenderung mudah bereaksi berlebihan terhadap situasi				
10.	Saya merasa bahwa saya mudah tersinggung				
11.	Saya merasa bahwa saya sedikit sensitive				
12.	Saya tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi saya untuk menyelesaikan hal yang sedang saya lakukan				
13.	Saya merasa diri saya menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (misalnya: kemacetan lalu lintas, atau menunggu sesuatu).				
14.	Saya mengalami sulit untuk menoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang saya lakukan.				

E. Kuesioner Beban Kerja

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan pengalaman bapak/ibu dalam menghadapi situasi.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan disekolah hanya mengajar dikelas.				
2.	Duduk lebih dari dua jam mengoperasikan komputer.				
3.	Aktifitas fisik saya di Sekolah tidak melelahkan bagi saya.				
4.	Saya harus naik turun tangga setiap harinya saat ingin masuk ke dalam kelas untuk memulai pelajaran.				
5.	Saya bersikap santai ketika target tidak tercapai sesuai dengan standar kerja sekolah.				
6.	Terkadang saya melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan sudah selesai.				
7.	Saat jam kerja selesai, saya tetap pulang meskipun pekerjaan saya belum selesai.				
8.	Saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.				
9.	Saya tidak pernah mempekirakan apa saja yang saya butuhkan saat mengajar				
10.	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja.				
11.	Saya tidak serius dalam mengerjakan tugas di Sekolah ini.				
12.	Pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi, sehingga mengharuskan saya untuk berpikir keras.				
13.	Sekolah tidak pernah mengadakan lembur meskipun ada kegiatan penting.				
14.	Saya harus bekerja dengan sangat				

No.	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
	cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
15.	Jam kerja saya melebihi dari 8 jam/hari.				
16.	Pekerjaan saya di Sekolah ini tidak bisa dibawa pulang.				
17.	Saya nyaman dan aman bekerja di Sekolah ini.				
18.	Menjadi guru bukan keinginan saya.				
19.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
20.	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum selesai sesuai target yang dibuat oleh sekolah.				
21.	Saya kurang cekatan dalam bekerja sehingga pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu.				
22.	Setelah menyelesaikan tugas yang sangat rumit, saya merasa lega ketika orang lain memuji hasil kerja saya.				
23.	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.				
24.	Saya berhasil dalam setiap tugas rumit yang saya kerjakan dengan hasil yang memuaskan.				

Lampiran 7 Output Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner Kelelahan Kerja

Correlations		
Jumlah Kuesioner	Total Kelelahan Kerja	
C01	Pearson Correlation	.519*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	15
C02	Pearson Correlation	.589*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	15
C03	Pearson Correlation	.599*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	15
C04	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	15
C05	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	15
C06	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
C07	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
C08	Pearson Correlation	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	15
C09	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	15
C10	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
C11	Pearson Correlation	.575*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	15
C12	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15

Correlations

Jumlah Kuesioner		Total Kelelahan Kerja
C13	Pearson Correlation	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
C14	Pearson Correlation	.551*
	Sig. (2-tailed)	.033
	N	15
C15	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
C16	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
C17	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
C18	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	15
C19	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
C20	Pearson Correlation	.584*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	15
C21	Pearson Correlation	.525*
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	15
C22	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	15
C23	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	15
C24	Pearson Correlation	.606*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	15
C25	Pearson Correlation	.520*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	15

Correlations

Jumlah Kuesioner		Total Kelelahan Kerja
C26	Pearson Correlation	.536*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	15
C27	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	15
C28	Pearson Correlation	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
C29	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
C30	Pearson Correlation	.520*
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	15

** . 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
.957	30

Kuesioner Stres Kerja

Correlations

Jumlah Kuesioner		Total Stres Kerja
D1	Pearson Correlation	.564*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	15
D2	Pearson Correlation	.564*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	15
D3	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	15
D4	Pearson Correlation	.635*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	15
D5	Pearson Correlation	.614*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	15

Correlations

Jumlah Kuesioner		Total Stres Kerja
D6	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
D7	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	15
D8	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	15
D9	Pearson Correlation	.604*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	15
D10	Pearson Correlation	.618*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	15
D11	Pearson Correlation	.529*
	Sig. (2-tailed)	.043
	N	15
D12	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	15
D13	Pearson Correlation	.599*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	15
D14	Pearson Correlation	.591*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	15

** . 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
.887	14

Kuesioner beban kerja

Correlations

Jumlah Kuesioner		Total Beban Kerja
E1	Pearson Correlation	.573*
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	15

Correlations		
Jumlah Kuesioner		Total Beban Kerja
E2	Pearson Correlation	.573*
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	15
E3	Pearson Correlation	.564*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	15
E4	Pearson Correlation	.576*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	15
E5	Pearson Correlation	.608*
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	15
E6	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	15
E7	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	15
E8	Pearson Correlation	.595*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	15
E9	Pearson Correlation	.578*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	15
E10	Pearson Correlation	.612*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	15
E11	Pearson Correlation	.593*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	15
E12	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	15
E13	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	15
E14	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	15

Correlations		
Jumlah Kuesioner		Total Beban Kerja
E15	Pearson Correlation	.603*
	Sig. (2-tailed)	.017
	N	15
E16	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	15
E17	Pearson Correlation	.614*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	15
E18	Pearson Correlation	.614*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	15
E19	Pearson Correlation	.614*
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	15
E20	Pearson Correlation	.532*
	Sig. (2-tailed)	.041
	N	15
E21	Pearson Correlation	.617*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	15
E22	Pearson Correlation	.595*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	15
E23	Pearson Correlation	.578*
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	15
E24	Pearson Correlation	.548*
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	15

** . 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
.919	24

Lampiran 8 Data Karakteristik responden

A3. Umur	A6. Jenis Kelamin	A7. Status pernikahan	A8. Pendidikan terakhir
52	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
53	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
43	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
38	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
46	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
49	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
45	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
57	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
51	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
56	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
56	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
41	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
55	Laki-laki	Menikah	Magister (S2)
42	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
53	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
43	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
49	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
52	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
56	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
53	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
45	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
39	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
33	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
32	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
35	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
51	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)
56	Perempuan	Menikah	Magister (S2)
43	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
50	Perempuan	Menikah	Sarjana (S1)
40	Laki-laki	Menikah	Sarjana (S1)

Lampiran 9 Data Variabel Dependent

Data Kelelahan Kerja

C. KUESIONER KELELAHAN KERJA																														Total	
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	Total	
2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	59
2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	47	
2	1	4	4	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	50	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	34	
1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	50	
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	43	
1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	46	
2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	50	
1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	48	
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	41	
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	36	
1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	58	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	61	
2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	71	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	48	
2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	53	
2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	45	
1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	39	
2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	48	
4	4	4	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	63	
2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	57	
2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	40	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	38	
2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	40	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	36	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	49	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	
2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	41	

Data Beban Kerja

E. KUESIONER BEBAN KERJA																								
E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	Total
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	61
2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	60
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	59
2	2	1	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	1	4	3	1	1	1	4	4	4	2	4	67
3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	3	2	1	1	1	4	2	3	3	4	65
2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	59
3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	65
1	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	63
4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	1	4	3	4	3	4	71
3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	65
1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	2	1	1	1	1	3	4	4	3	3	63
3	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	3	3	64
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	66
4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	66
4	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2	59
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	66
2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	4	2	1	1	1	4	4	2	3	3	67
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	62
4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	67
3	2	2	4	3	3	2	3	1	4	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	3	53
3	1	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	63
4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	72
3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	67
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	60
4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	57
1	3	2	3	1	4	2	1	4	4	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	58
4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	1	2	1	4	3	2	2	3	68
4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	64
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	60
3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	63

Data Masa Kerja

B1. Awal masuk Kerja	B2. Masa Kerja
2005	17
1999	23
2005	17
2013	9
2006	16
2002	20
2008	14
1999	23
2003	19
1995	27
1992	30
2006	16
1994	28
2005	17
1994	28
1998	24
1996	26
1995	27
1992	30
1984	34
2007	15
2005	16
2014	8
2006	16
2013	9
1998	24
1985	37
2003	19
2003	19
2007	15

Lampiran 11 Output uji Normalitas Kuesioner

Kelelahan Kerja Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Kelelahan Kerja	.119	30	.200*	.976	30	.723

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

a. Lilliefors Significance Correction

Stres Kerja Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Stres Kerja	.138	30	.148	.945	30	.124

a. Lilliefors Significance Correction

Beban Kerja Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Beban Kerja	.102	30	.200*	.980	30	.813

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

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 12 Output Karakteristik Responden

Kelompok Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35	3	10.0	10.0	10.0
	36-45	10	33.3	33.3	43.3
	46-55	12	40.0	40.0	83.3
	56-65	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	30	100.0	100.0	100.0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister (S2)	2	6.7	6.7	6.7
	Sarjana (S1)	28	93.3	93.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 13 Output Distribusi Freskuensi Variabel Independen

Kategori Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	28	93.3	93.3	93.3
	Tinggi	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kategori Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	normal	27	90.0	90.0	90.0
	ringan	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kategori Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	10.0	10.0	10.0
	Lama	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 14 Output Distribusi Frekuensi Variabel Dependent

Kategori Kelelahan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	73.3	73.3	73.3
	Sedang	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 15 Output Analisis Univariat

Frekuensi Jawaban Kuesioner Responden Kelelahan Kerja

Kepala anda terasa berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	11	36.7	36.7	36.7
	KK	18	60.0	60.0	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa lelah diseluruh badan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	7	23.3	23.3	23.3
	KK	19	63.3	63.3	86.7
	S	3	10.0	10.0	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa lelah di kaki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	4	13.3	13.3	13.3
	KK	15	50.0	50.0	63.3
	S	6	20.0	20.0	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi menguap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	7	23.3	23.3	23.3
	KK	17	56.7	56.7	80.0
	S	3	10.0	10.0	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pikiran anda kacau

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	16	53.3	53.3	53.3
	KK	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Anda mengatuk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	6	20.0	20.0	20.0
	KK	23	76.7	76.7	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mata terasa berat (ingin dipejamkan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	11	36.7	36.7	36.7
	KK	17	56.7	56.7	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa kaku dan canggung untuk bergerak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	21	70.0	70.0	70.0
	KK	8	26.7	26.7	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak seimbang dalam berdiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	23	76.7	76.7	76.7
	KK	6	20.0	20.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa ingin berbaring

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	16	53.3	53.3	53.3
	KK	11	36.7	36.7	90.0
	S	2	6.7	6.7	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Susah untuk berpikir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	20	66.7	66.7	66.7
	KK	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa lelah untuk berbicara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	17	56.7	56.7	56.7
	KK	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa gugup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	22	73.3	73.3	73.3
	KK	7	23.3	23.3	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak bisa berkonsentrasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	21	70.0	70.0	70.0
	KK	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sulit memusatkan perhatian terhadap sesuatu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	17	56.7	56.7	56.7
	KK	12	40.0	40.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa lupa terhadap sesuatu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	10	33.3	33.3	33.3
	KK	17	56.7	56.7	90.0
	S	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kurang percaya diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	22	73.3	73.3	73.3
	KK	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa cemas terhadap sesuatu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	22	73.3	73.3	73.3
	KK	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak dapat mengontrol sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	20	66.7	66.7	66.7
	KK	9	30.0	30.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak dapat tekun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	18	60.0	60.0	60.0
	KK	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mengalami sakit kepala

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	12	40.0	40.0	40.0
	KK	16	53.3	53.3	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mengalami kaku di bagian bahu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	7	23.3	23.3	23.3
	KK	21	70.0	70.0	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa nyeri di bagian punggung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	12	40.0	40.0	40.0
	KK	16	53.3	53.3	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nafas tertekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	22	73.3	73.3	73.3
	KK	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa haus setelah mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	3	10.0	10.0	10.0
	KK	15	50.0	50.0	60.0
	S	11	36.7	36.7	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Suara serak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	8	26.7	26.7	26.7
	KK	16	53.3	53.3	80.0
	S	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pusing dan pening

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	14	46.7	46.7	46.7
	KK	15	50.0	50.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Kelopak mata terasa berat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	14	46.7	46.7	46.7
	KK	15	50.0	50.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tubuh terasa bergetar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	24	80.0	80.0	80.0
	KK	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa kurang sehat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	9	30.0	30.0	30.0
	KK	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Kuesioner Responden Beban Kerja**Hanya mengajar di sekolah**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	10.0	10.0	10.0
	S	6	20.0	20.0	30.0
	TS	13	43.3	43.3	73.3
	STS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Duduk dari 2 jam mengoperasikan komputer

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	22	73.3	73.3	76.7
	S	6	20.0	20.0	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Aktifitas fisik di sekolah tidak melelahkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	S	14	46.7	46.7	50.0
	TS	13	43.3	43.3	93.3
	STS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Naik turun tangga setiap hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10.0	10.0	10.0
	S	12	40.0	40.0	50.0
	SS	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bersikap santai ketika target tidak tercapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	S	2	6.7	6.7	10.0
	TS	21	70.0	70.0	80.0
	STS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan selesai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16.7	16.7	16.7
	S	22	73.3	73.3	90.0
	SS	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jam kerja selesai, tetap pulang meskipun pekerjaan belum selesai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	63.3	63.3	63.3
	TS	7	23.3	23.3	86.7
	STS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	10	33.3	33.3	40.0
	S	16	53.3	53.3	93.3
	SS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak pernah memperkirakan apa saja yang dibutuhkan saat mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	S	2	6.7	6.7	10.0
	TS	19	63.3	63.3	73.3
	STS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Memaksimalkan daya ingat dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13.3	13.3	13.3
	S	16	53.3	53.3	66.7
	SS	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak serius dalam mengerjakan tugas di sekolah ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	12	40.0	40.0	43.3
	STS	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pekerjaan memiliki kerumitan tinggi, sehingga harus berpikir keras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.7	6.7	6.7
	TS	15	50.0	50.0	56.7
	S	11	36.7	36.7	93.3
	SS	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sekolah tidak pernah mengadakan lembur meskipun ada kegiatan penting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	S	7	23.3	23.3	26.7
	TS	21	70.0	70.0	96.7
	STS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	6	20.0	20.0	20.0
	S	16	53.3	53.3	73.3
	TS	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jam kerja lebih dari 8 jam/hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10.0	10.0	10.0
	TS	10	33.3	33.3	43.3
	S	11	36.7	36.7	80.0
	SS	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pekerjaan di sekolah tidak bisa dibawa pulang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	10.0	10.0	10.0
	TS	22	73.3	73.3	83.3
	S	4	13.3	13.3	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Merasa aman dan nyaman bekerja di sekolah ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	17	56.7	56.7	56.7
	S	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Menjadi guru bukan keinginan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	46.7	46.7	46.7
	TS	14	46.7	46.7	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	16	53.3	53.3	53.3
	S	14	46.7	46.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Merasa gelisah ketika pekerjaan belum selesai sesuai target yang di buat oleh sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	S	22	73.3	73.3	76.7
	SS	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Kurang cekatan dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	13.3	13.3	13.3
	TS	21	70.0	70.0	83.3
	STS	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Setelah menyelesaikan tugas yang rumit, merasa lega jika orang lain memuji hasil kerja saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.3	3.3	3.3
	TS	6	20.0	20.0	23.3
	S	18	60.0	60.0	83.3
	SS	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	3.3	3.3	3.3
	S	7	23.3	23.3	26.7
	TS	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berhasil menyelesaikan tugas rumit dengan hasil yang memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.7	6.7	6.7
	S	24	80.0	80.0	86.7
	SS	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Kuesioner Responden stres kerja

Merasa sulit untuk bersantai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	7	23.3	23.3	23.3
	KK	16	53.3	53.3	76.7
	S	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa sulit untuk beristirahat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	9	30.0	30.0	30.0
	KK	17	56.7	56.7	86.7
	S	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa sulit untuk tenang setelah sesuatu yang membuat saya kesal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	9	30.0	30.0	30.0
	KK	19	63.3	63.3	93.3
	S	1	3.3	3.3	96.7
	SS	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa telah menghabiskan energi untuk gugup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	18	60.0	60.0	60.0
	KK	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dalam keadaan gugup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	20	66.7	66.7	66.7
	KK	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mudah merasa kesal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	11	36.7	36.7	36.7
	KK	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa mudah marah karena hal-hal sepele

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	19	63.3	63.3	63.3
	KK	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mudah merasa gelisah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	15	50.0	50.0	50.0
	KK	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Cenderung mudah bereaksi berlebihan terhadap situasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	14	46.7	46.7	46.7
	KK	15	50.0	50.0	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa bahwa saya muda tersinggung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	16	53.3	53.3	53.3
	KK	13	43.3	43.3	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa sedikit sensitif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	12	40.0	40.0	40.0
	KK	17	56.7	56.7	96.7
	S	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tidak dapat memaklumi hal apapun yang menghalangi dalam menyelesaikan hal yang sedang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	13	43.3	43.3	43.3
	KK	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Merasa tidak sabar ketika mengalami penundaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	9	30.0	30.0	30.0
	KK	19	63.3	63.3	93.3
	S	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Mengalami sulit menoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	9	30.0	30.0	30.0
	KK	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 16 Output Crosstabulation

Umur dengan kelelahan kerja

		Crosstabulation			
		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Umur	26-35	Count	2	1	3
		% of Total	6.7%	3.3%	10.0%
	36-45	Count	8	2	10
		% of Total	26.7%	6.7%	33.3%
	46-55	Count	7	5	12
		% of Total	23.3%	16.7%	40.0%
	56-65	Count	5	0	5
		% of Total	16.7%	0.0%	16.7%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

Jenis kelamin dengan kelelahan kerja

		Crosstabulation			
		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Jenis Kelamin	Laki-laki	Count	6	4	10
		% of Total	20.0%	13.3%	33.3%
	Perempuan	Count	16	4	20
		% of Total	53.3%	13.3%	66.7%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

status dengan kelelahan kerja

		Crosstabulation			
		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Status	Menikah	Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

pendidikan terakhir dengan kelelahan kerja**Crosstabulation**

		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Pendidikan Terakhir	Magister (S2)	Count	1	1	2
		% of Total	3.3%	3.3%	6.7%
	Sarjana (S1)	Count	21	7	28
		% of Total	70.0%	23.3%	93.3%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja**Crosstab**

		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Kategori Beban Kerja	Sedang	Count	21	7	28
		% of Total	70.0%	23.3%	93.3%
	Tinggi	Count	1	1	2
		% of Total	3.3%	3.3%	6.7%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja**Crosstab**

		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Kategori Masa Kerja	Sedang	Count	2	1	3
		% of Total	6.7%	3.3%	10.0%
	Lama	Count	20	7	27
		% of Total	66.7%	23.3%	90.0%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja

Crosstab

		Kategori Kelelahan Kerja		Total	
		Rendah	Sedang		
Kategori Stres Kerja	normal	Count	20	7	27
		% of Total	66.7%	23.3%	90.0%
	ringan	Count	2	1	3
		% of Total	6.7%	3.3%	10.0%
Total		Count	22	8	30
		% of Total	73.3%	26.7%	100.0%

Lampiran 17 Output Analisis Bivariat

Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

		Correlations		
			Total Kelelahan Kerja	Total BebanKerja
Spearman's rho	Total Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.151
		Sig. (2-tailed)	.	.425
		N	30	30
	Total Beban Kerja	Correlation Coefficient	.151	1.000
		Sig. (2-tailed)	.425	.
		N	30	30

Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

		Correlations		
			Total Kelelahan Kerja	Masa Kerja
Spearman's rho	Total Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.053
		Sig. (2-tailed)	.	.780
		N	30	30
	Masa Kerja	Correlation Coefficient	.053	1.000
		Sig. (2-tailed)	.780	.
		N	30	30

Hubungan Stres kerja dengan Kelelahan Kerja

		Correlations		
			Total Kelelahan Kerja	Total Stres Kerja
Spearman's rho	Total Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.623**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	Total Stres Kerja	Correlation Coefficient	.623**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Lampiran 18 Dokumentasi Penelitian



Menjelaskan isi kuesioner



Pengisian kuesioner pada guru laki-laki



Pengisian kuesioner pada guru perempuan



Dokumentasi ruang kelas