# **BAB IV**

# **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **Gambaran Umum Objek Penelitian**

1. **Sejarah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Badan Penanggulangan Daerah Kota Tegal pada tahun 2010 ketika belum mempunyai kantor di pegang kendali langsung oleh sekda dan walikota dan sebagai dasar adanya kantor. Pada tahun 2015 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal telah meresmikan kantornya pada tanggal 1 agustus 2015. Penyelenggaraan penanggulangan bencana menjadi urusan bersama antara pemerintah (Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota), masyarakat dan Lembaga usaha. Undang-undang No. 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana memberikan amanat bahwa di masing-masing provinsi dan kabupaten/kota untuk membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) untuk melaksanakan tiga tugas utama Penanggulangan Bencana, yaitu pelaksana, komando dan koordinasi. Dalam rangka melaksanakan dengan tugas dalam Penanggulangan Bencana, yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanggulangan bencana, maka pemahaman yang utuh dan menyeluruh terhadap realitas kebencanaan maupun potensi bencana yang menjadi bagian obyektif dari wilayah Jawa Tengah mutlak diperlukan. Pemahaman yang komprehensif menjadi modal awal dalam melakukan pengelolaan risiko bencana. Risiko bencana merupakan fungsi dari ancaman, kerentanan, dan kapasitas.

Undang-undang No. 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana memberikan amanat perlunya dibentuk lembaga yang menangani bencana, baik ditingkat pusat maupun di daerah (provinsi dan kabupaten/kota). Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) merupakan lembaga penanggulangan bencana di tingkat pusat sedangkan pembentukan lembaga di provinsi dan kabupaten/kota adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi dan BPBD Kabupaten/Kota. Pembentukan lembaga yang menangani bencana secara permanen merupakan perwujudan dari tanggungjawab bersama dalam penanggulangan bencana. Undang-undang tersebut disebutkan bahwa penyelenggaraan penanggulangan bencana menjadi urusan bersama antara pemerintah (Pusat, Provinsi, dan Kabupaten /Kota) masyarakat, dan lembaga usaha.

Pembentukan BPBD Provinsi diwujudkan pada tahun 2008 mendasarkan pada Peraturan Daerah No. 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain Daerah Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan untuk tugas pokok dan fungsi BPBD Provinsi Jawa Tengah, Gubernur Jawa Tengah menerbitkan Peraturan Gubernur No 101 tahun 2008 tentang tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah. Tahun 2014, Pemerintah telah menerbitkan UU No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Implikasi dan konsekuensi dari terbitnya undang-undang tersebut adalah terdapat beberapa perubahan tentang urusan pemerintahan dan struktur organisasi perangkat daerah. Untuk mengimplementasikan UU 23 tahun 2014, pada tahun 2016 Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Sebagai tindak lanjut kedua peraturan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah menerbitkan Peraturan Daerah No. 16 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah dan untuk perangkat daerah yang menangani bencana yaitu BPBD Provinsi akan diatur sebagaimana amanat PP No.18 tahun 2016. Upaya kesiapan pelaksanaan undang-undang dan peraturan pemerintah telah dilakukan dengan memberikan tambahan tugas pokok dan fungsi BPBD yaitu tupoksi terkait penangana kebakaran. Dan sebagaimana pembagian kewenangan urusan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, maka untuk penganan kebakaran adalah pemetaan daerah rawan kebakaran. Sedangkan untuk penyelenggaraan penanggulangan bencana secara menyeluruh tetap berpedoman pada Peraturan Daerah No 11 tahun 2009 tentang penyelenggaraan penanggulangan bencana, sebagai dasar dalam pelaksanaan penyelenggaraan di Jawa Tengah.

1. **Visi, Misi dan Tujuan Badan penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**
2. Visi

Ketangguhan bangsa dalam menghadapi bencana

1. Misi
2. Melindungi bangsa dari ancaman bencana dengan membangun budaya pengurangan resiko bencana dan kesiapsiagaan dalam menghadapi becana menjadi bagian yang terintegrasi dalam pembangunan nasional.
3. Membangun sistem penanganan darurat bencana secara cepat, efektif dan efisien.
4. Menyelenggarakan pemulihan wilayah dan masyarakat pascabencana melalui rehabilitasi dan rekonstruksi yang lebih baik yang terkoordinasi dan berdimensi pengurangan resiko bencana.
5. Menyelenggarakan dukungan dan tata kelola logistic dan peralatan penanggulangan bencana.
6. Menyelenggarakan penanggulangan bencana secara trasparan dengan prinsip *good governance.*
7. Tujuan
8. Pengurangan resiko bencana yang didukung kualitas lingkungan hidup yang baik.
9. Peningkatan kinerja pemerintah dalam pelayanan umum penanggulangan bencana daerah yang bersih transparan dan bertanggung jawab.
10. **Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

**Sekretariat**

**Kepala Sub Bagian TU**

**Wahyu Prihatini, SE**

**NIP. 19771104 201001 2 002**

**Staff**

1. **Irfan Kurniawan**

**NIP. 19790602 199803 1 001**

1. **Annisa Irfana Seftanti, A.Md.Ak**

**NIP. 19990913 202203 2 001**

**Unsur Pengarah**

* **Instansi**
* **Profesional / Ahli**

**Unsur Pelaksanaan**

**Kepala Pelaksanaan BPBD**

**Moch. Mabbrur, S.STP., M.Si**

**NIP. 19830506 200112 1 003**

**Sekretaris Daerah**

**Kepala BPBD**

**Dr. dr. Sri Primawati Indraswari, Sp.KK.,M.M.,M.H**

**NIP. 19631009 198911 2 001**

**Kepala Seksi**

**Pencegahan & Kesiapsiagaan**

**Hasanudin, S.AP**

**NIP. 19790124 1999903 1 001**

**Staff**

1. **Ramadhan Usamah, A. Md. Kom**

**NIP. 19790602 199803 1 001**

**Kelompok Jabatan**

**Fungsional**

**Rescuer Terampil**

**TRC-PB**

**Kepala Seksi**

**Kedaruratan & Logistik**

**Dian Andrianto, S.H**

**NIP. 19720820 200701 1 020**

**Staff**

**PUSDALOPS-PB**

**Kepala Seksi**

**Rehabilitas & Rekonstruksi**

**Ade Nova Kusuma, AM.d**

**NIP. 19821101 200501 1 009**

**Staff**

1. **Wisma Bukit**

**NIP. 19690702 200604 1 001**

**Gambar 4   
Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Sumber : BPBD Kota Tegal

1. **Uraian Jabatan dan Fungsi Karyawan Tenaga Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Berdasarkan Struktur organisasi diatas maka dapat dijelaskan mengenai deskripsi jabatan, yakni merupakan penjelasan tentang apa yang dilakukan oleh orang yang menduduki jabatan tersebut.

Penjelasan ini berisi tentang tugas-tugas, hubungan, laporan, kondisi kerja dan tugas tanggung jawab masing-masing bagian di dalam struktur organisasi tersebut. Deskripsi jabatan dari Badan penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Sekretaris Daerah mempunyai jabatan *ex-officio* sebagai Kepala Badan yang bertugas membimbing BPBD dalam melaksanakan tanggung jawab yang dituangkan dalam tugas dan fungsi badan tersebut.

1. Pencegahan dan Kesiapsiagaan
2. Tugas Pokok

Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Pelaksana BPBD dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, dan mengendalikan kegiatan di bidang pencegahan dan kesiapsiagaan.

1. Fungsi
2. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
3. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan.
4. Penyusunan petunjuk teknis lingkup Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan.
5. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pada pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
6. Pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang pencegahan, mitigasi dan kesiapsiagaan pra bencana serta pemberdayaan masyarakat.
7. Penghimpunan, pengolahan, dan penyjian data potensi ancaman dan resiko bencana.
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Pelaksana sesuai dengan tugas dan fungsinya.
10. Rehabilitasi dan Rekonstruksi
11. Tugas pokok

Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Pelaksana BPBD dengan merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

1. Fungsi
2. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang rehabilitasi dan rekonstruksi kerusakan akibat bencana pada masa pasca bencana.
3. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi.
4. Penyusunan petunjuk teknis lingkup rehabilitasi dan rekonstruksi.
5. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan teknis penanggulangan bencana lingkup rehabilitasi dan rekonstruksi kerusakan akibat bencana pada masa pasca bencana.
6. Pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang penanggulangan bencana lingkup rehabilitasi dan rekonstruksi kerusakan akibat bencana pada masa pasca bencana.
7. Penghimpunan, pengolahan dan penyajian data bidang rehabilitasi dan rekonstruksi kerusakan akibat bencana pada masa pasca bencana.
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang rehabilitasi dan rekonstruksi kerusakan akibat bencana pada masa pasca bencana.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Pelaksana sesuai dengan tugas dan fungsinya.
10. Kedaruratan & Logistik
11. Tugas Pokok

Seksi Kedaruratan dan Logistik mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Pelaksana BPBD dengan merumuskan kebijakan mengkoordinasikan, membina, melaksanakan teknis operasional dan mengendalikan kegiatan di bidang kedaruratan dan logistik.

1. Fungsi
2. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat bencana, penanganan pengungsi, dan dukungan logistik.
3. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Seksi Kedaruratan dan Logistik.
4. Penyusunan petunjuk teknis lingkup kedaruratan dan logistik.
5. Pengkoordinasian dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat bencana, penanganan pengungsi, dan dukungan logistik.
6. Pelaksanaan hubungan kerja dengan instansi atau lembaga terkait di bidang penanggulangan bencana pada saat tanggap darurat bencana, penanganan pengungsi, dan dukungan logistik.
7. Penghimpunan, pengolahan, dan penyajian data bidang kedaruratan dan logistik.
8. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan lingkup bidang kedaruratan dan logistik.
9. Pengkoordinasian dan pelaksanaan teknis operasional unit pemadam kebakaran.
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Pelaksana sesuai dengan tugas dan fungsinya.
11. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

## **Gambaran Umum Responden**

1. **Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** |
| 1 | Laki-laki | 27 |
| 2 | Perempuan | 7 |
| Total | | 34 |

*Sumber:* *Data Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal 2024*

Berdasarkan tabel diatas dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pencegahan dan kesiapsiagaan, kedaruratan dan logistik, rehabilitas dan rekonstruksi, pusat pengendalian dan TRC (tim reaksi cepat) yang berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 27 orang dan karyawan administrasi umum non asn berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang.

1. **Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian yang dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 10  
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah** |
| 1 | 21>30 | 22 |
| 2 | 31>40 | 10 |
| 3 | >41 | 2 |
|  | Total | 34 |

*Sumber: Data Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal 2024*

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah responden yang berusia 20>30 tahun berjumlah 22 orang, responden yang berusia 31>40 berjumlah 10 orang, responden berusia >41 berjumlah 2 orang. Hal tersebut menunjukan bahwa mayoritas karyawan bagian pencegahan dan kesiapsiagaan, kedaruratan dan logistik, rehabilitas dan rekonstruksi, pusat pengendalian dan TRC (tim reaksi cepat) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal berumur 20>30 tahun dengan jumlah 22 karyawan.

1. **Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh karateristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam sebuah tabel sebagai berikut :

**Tabel 11  
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Jumlah** |
| 1 | SMA/SMK | 16 |
| 2 | D1/D2/D3 | 2 |
| 3 | S1 | 16 |
|  | Total | 34 |

*Sumber: Data Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal 2024*

Berdasarkan tabel diatas pendidikan terakhir karyawan bagian pencegahan dan kesiapsiagaan, kedaruratan dan logistik, rehabilitas dan rekonstruksi, pusat pengendalian dan TRC (tim reaksi cepat) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal pada tingkat SMA/SMK berjumlah 16 orang kemudian pada tingkat pendidikan D3 berjumlah 2 orang dan pada tingkat S1 berjumlah 16 orang. Hal tersebut menujukan mayoritas pendidikan terakhir karyawan bagian pencegahan dan kesiapsiagaan, kedaruratan dan logistik, rehabilitas dan rekonstruksi, pusat pengendalian dan TRC (tim reaksi cepat) Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dengan pendidikan terakhir SMA/SMAK dengan jumlah 16 dan S1 16 orang karyawan.

## **Pengujian Instrumen Penenlitian**

Uji penelitian dalam penelitian ini adalah uji validitas yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya dalam suatu penelitian dan uji reliabilitas adalah adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Seluruh variabel penelitian ini yaitu variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kelelahan kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Dalam penelitian ini proses perhitungan terhadap uji validitas dan reliabilitas skor hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden akan diolah dengan menggunakan Microsoft Excel dan Program SPSS 22.

1. **Uji Validitas**

Pada penelitian dengan menggunakan instrument kuesioner, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini akan digunakan korelasi item. Korelasi antara item dan total skor item yang akan diukur dengan rumus korelasi product moment. Pada Level Signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid, sedangkan jika r hitung < r tabel maka data tersebut disimpulkan tidak valid. Kriteria validitas adalah jika Korelasi Product Moment > r tabel pada tafar signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan 30 responden, dengan jumlah sampel 30 (df = N-2) dan nilai signifikansi 0,05 maka ditemukan r tabel = 0,361.

1. **Uji Validitas Kinerja (Y)**

Jumlah butir pernyataan variabel kinerja sebanyak 12 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 34 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 responden. Tujuannya untuk mengetahui kuesioner valid atau tidaknya dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel kinerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 12  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kode Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Kriteria** |
| Y..01 | 0,513 | 0,361 | Valid |
| Y.02 | 0,718 | 0,361 | Valid |
| Y.03 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| Y.04 | 0,519 | 0,361 | Valid |
| Y.05 | 0,499 | 0,361 | Valid |
| Y.06 | 0,470 | 0,361 | Valid |
| Y.07 | 0,558 | 0,361 | Valid |
| Y.08 | 0,510 | 0,361 | Valid |
| Y.09 | 0,445 | 0,361 | Valid |
| Y.10 | 0,531 | 0,361 | Valid |
| Y11 | 0,647 | 0,361 | Valid |
| Y.12 | 0,715 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 12 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Jumlah butir pernyataan variabel pengalaman konsumen sebanyak 12 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 34 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 responden. Tujuannya untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas untuk item variabel beban kerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 13  
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kode Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Kriteria** |
| X1.01 | 0,830 | 0,361 | Valid |
| X1.02 | 0,774 | 0,361 | Valid |
| X1.03 | 0,711 | 0,361 | Valid |
| X1.04 | 0,746 | 0,361 | Valid |
| X1.05 | 0,769 | 0,361 | Valid |
| X1.06 | 0,842 | 0,361 | Valid |
| X1.07 | 0,791 | 0,361 | Valid |
| X1.08 | 0,831 | 0,361 | Valid |
| X1.09 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,872 | 0,361 | Valid |
| X1.11 | 0,846 | 0,361 | Valid |
| X1.12 | 0,701 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian 12 pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, menyatakan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Jumlah butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik sebanyak 14 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 34 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 responden. Tujuannya untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner dengan taraf signifikan 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas untuk item variabel lingkungan kerja non fisik dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 14  
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kode Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Kriteria** |
| X2.01 | 0,884 | 0,361 | Valid |
| X2.02 | 0,789 | 0,361 | Valid |
| X2.03 | 0,843 | 0,361 | Valid |
| X2.04 | 0,838 | 0,361 | Valid |
| X2.05 | 0,831 | 0,361 | Valid |
| X2.06 | 0,910 | 0,361 | Valid |
| X2.07 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| X2.08 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| X2.09 | 0,874 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,839 | 0,361 | Valid |
| X2.11 | 0,861 | 0,361 | Valid |
| X2.12 | 0,808 | 0,361 | Valid |
| X2.13 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| X2.14 | 0,528 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian 14 pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, menyatakan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X3)**

Jumlah butir pernyataan variabel kelelahan kerja sebanyak 10 butir pernyataan, sebelum dilakukan penelitian kepada 34 responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas kepada 30 responden. Untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner dengan taraf signifikansi 0,05 dan r tabel = 0,361. Perhitungan uji validitas item untuk variabel kelelahan kerja dengan 30 orang responden terdapat pada lampiran. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 15  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kelelahan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kode Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Kriteria** |
| X3.01 | 0,800 | 0,361 | Valid |
| X3.02 | 0,800 | 0,361 | Valid |
| X3.03 | 0,788 | 0,361 | Valid |
| X3.04 | 0,599 | 0,361 | Valid |
| X3.05 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| X3.06 | 0,726 | 0,361 | Valid |
| X3.07 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| X3.08 | 0,776 | 0,361 | Valid |
| X3.09 | 0,633 | 0,361 | Valid |
| X3.10 | 0,737 | 0,361 | Valid |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil pengujian validitas 10 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, menyatakan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel kelelahan kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Alat ukur yang baik, disamping harus valid juga harus reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel apabila koefisien determinasi > 0,60. Berikut ini hasil pengujian pervariabel sebagai berikut :

1. **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel kinerja terdiri dari 12 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja dalam penelitian ini :

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .795 | 12 |

**Tabel 16  
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,795. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,795 > 0,60, maka butir kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Variabel beban kerja terdiri dari 12 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel beban kerja dalam penelitian ini :

**Tabel 17  
Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .944 | 12 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel beban kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,994. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,994 > 0,60, maka butir kuesioner variabel beban kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

Variabel lingkungan kerja non fisik terdiri dari 14 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini :

**Tabel 18  
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .952 | 14 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel lingkungan kerja non fisik diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,952. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,952 > 0,60, maka butir kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja (X3)**

Variabel kelelahan kerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 30 orang responden dan diuji dengan rumus *Cronbach Alpha.* Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kelelahan kerja dalam penelitian ini :

**Tabel 19  
Uji Reliabilitas Variabel Kelelahan Kerja (X3)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .775 | 10 |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kelelahan kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,775. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,775 > 0,60, maka butir kuesioner variabel kelelahan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

## **Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan mengubah data ordinal ke interval.

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara medeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar devisiasi, varian, maksimum, dan minimum. Berikut tabel statistik deskriptif :

**Tabel 20  
Analisis Statistik Deskriptif**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | | | | |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Beban Kerja (X1) | 34 | 29 | 56 | 46.21 | 5.353 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | 34 | 52 | 65 | 59.24 | 3.610 |
| Kelelahan Kerja (X3) | 34 | 37 | 48 | 42.26 | 2.526 |
| Kinerja (Y) | 34 | 44 | 56 | 51.50 | 2.810 |
| Valid N (listwise) | 34 |  |  |  |  |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 variabel penelitian yang meliputi beban kerja, lingkungan kerja non fisik, kelelahan kerja, dan kinerja dengan sampel yang berjumlah 34 responden.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa beban kerja, memiliki nilai minimum sebesar 29 yang terdapat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Beban kerja memiliki nilai maksimum sebesar 56. Nilai rata rata (Mean) 46,21. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 5,353.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik, memiliki nilai minimum sebesar 52 yang terdapat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. lingkungan kerja non fisik memiliki nilai maksimum sebesar 65. Nilai rata rata (Mean) 59,24. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 3,610.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa kelelahan kerja, memiliki nilai minimum sebesar 37 yang terdapat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. kelelahan kerja memiliki nilai maksimum sebesar 48. Nilai rata rata (Mean) 42,26. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,526.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa kinerja, memiliki nilai minimum sebesar 44 yang terdapat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. kinerja memiliki nilai maksimum sebesar 56. Nilai rata rata (Mean) 51,50. Sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 2,810.

1. **Metode Suksesif Interval (MSI)**

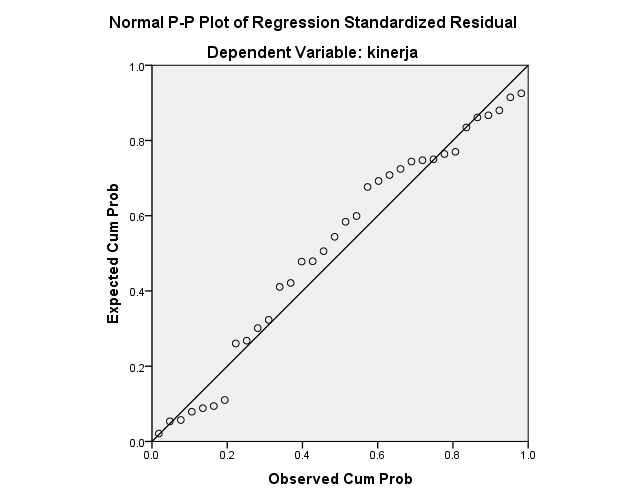
Seringkali data yang diperoleh dari penelitian adalah data ordinal (misalnya Likert), sehingga tidak dapat langsunh dianalisis dengan menggunakan statistic parametik seperti regresi atau analisis jalur. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan Methode of Succesive Interval (MSI). Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran 18,19,20,21.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukan hubungan yang signifikan dan mewakili (*representative*), maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi :

1. **Uji Normalitas**
2. **Uji Normalitas Pendekatan Grafik *Normal Probability Plot***

Uji normalitas dengan pendekatan grafik normal *normal probability plot* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 5  
P-PLOT Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukan bahwa model regresi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja terhadap kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

1. **Uji normalitas Pendekatan Kolmogrov-smirnov**

Hasil ini didukung dengan uji normalitas Kolmogrov-Smimov, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut terdistribusi normal.

**Tabel 21  
Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 34 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1982.68939773 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .126 |
| Positive | .107 |
| Negative | -.126 |
| Test Statistic | | .126 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .192c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,192. Karena nilai probabilitas p yakni 0,192 maka lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka model regresi layak untuk digunakan.

1. **Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi berganda, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka model regresi bebas dari multikolonieritas. Berikut adalah tabel pengujian multikolonieritas :

**Tabel 22  
Uji Multikolonieritas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12823.458 | 4129.750 |  |  |  |
| beban kerja | -.163 | .061 | -.260 | .988 | 1.012 |
| lingkungan kerja non fisik | .402 | .091 | .518 | .696 | 1.437 |
| kelelahan kerja | -.400 | .128 | -.363 | .700 | 1.429 |

a. Dependent Variable: kinerja

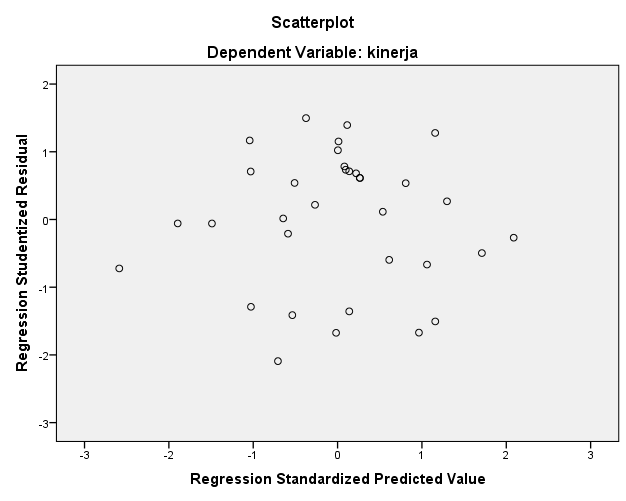
*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel di atas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* dari beban kerja sebesar 0.988, lingkungan kerja nnon fisik sebesar 0.696, dan kelelahan kerja sebesar 0.700. semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing >0,10. Sementara nilai VIF dari variabel beban kerja sebesar 1.012, lingkungan kerja non fisik sebesar 1.437, dan kelelahan kerja sebesar 1.429. Semua nilai VIF tersebut masing-masing <10,00. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gelaja multikolonieritas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heterokedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk mengji menggunakan grafik scatterplot dan analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejaa heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 6  
Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil output uji heterokedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar di atas, dapat dilihat adanya titik-titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

1. **Uji Autokorelasi**

Untuk menguji tentang ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 pada persamaan regresi linier. Apabila terjadi korelasi maka menunjukan adanya problem autokorelasi. Problem autokorelasi mungkin terjadi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Adalah satu yang dapat dilakukan untuk menguji adalah dengan uji *durbin-watson*. Dari data menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji DW sebagai berikut:

**Tabel 23  
Uji Autokorelasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .846a | .716 | .687 | 2079.46218 | 2.317 |
| a. Predictors: (Constant), kelelahan kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Hasil uji autokorelasi yang tampak dalam tabel di atas didapatkan nilai DW sebesar 2,317 dengan jumlah variabel independent 3 (K = 3) dan jumlah sampel N = 34 diketahui nilai dU = 1,651 maka 4-dU (4 – 1,651 =2,349). Jika nilai Durbin Watson terletak pada antara kolom dU < DW < 4-dU dikatakan tidak ada gejala autokorelasi, berdasarkan hasil di atas menunjukan bahwa 1,651 < 2,317 < 2,349 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22 adalah sebagai berikut :

**Tabel 24  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |  |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 12823.458 | 4129.750 |  | 3.105 | .004 |
| beban kerja | -.163 | .061 | -.260 | -2.652 | .013 |
| lingkungan kerja non fisik | .402 | .091 | .518 | 4.437 | .000 |
| kelelahan kerja | -.400 | .128 | -.363 | -3.117 | .004 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | | |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai *constant* = 12823.458, koefisien X1 = -0.163, koefisien X2 = 0.402, dan koefisien X3 = -0.400. jadi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

**Y = 12823.458 - 0.163 X1 + 0.402 X2 - 0.400 X3**

Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* sebesar 12823.458 mempunyai arti bahwa jika variabel independent yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja memiliki nilai nol (0) maka variabel dependen yaitu kinerja adalah sebesar 12823.458.
2. Nilai koefisien regresi β1 untuk variabel beban kerja sebesar -0.163, menunjukan bahwa ada pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, ketika semakin tinggi beban kerja, maka menyebabkan kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal menurun. Sebaliknya semakin sedikit beban kerja maka kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi β2 untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0.402, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik, kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik semakin tidak baik, maka kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal akan menurun.
4. Nilai koefisien regresi β3 untuk variabel kelelahan kerja sebesar -0.400, menunjukan bahwa ada pengaruh negatif kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, semakin tinggi kelelahan kerja, menyebabkan kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal menurun, Sebaliknya semakin sedikit kelelahan kerja maka kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal akan meningkat.
5. **Uji Signifikansi**
6. **Uji Parsial (Uji t)**

Uji signifikiansi digunakan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 (α = 5%). Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukan bahwa variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikanssi > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukan variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent.

**Tabel 25  
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 12823.458 | 4129.750 |  | 3.105 | .004 |
| beban kerja | -.163 | .061 | -.260 | -2.652 | .013 |
| lingkungan kerja non fisik | .402 | .091 | .518 | 4.437 | .000 |
| kelelahan kerja | -.400 | .128 | -.363 | -3.117 | .004 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | | | |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan data yang terdapat pada table di atas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai signifikan sebesar 0, 013< 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh signifikan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
4. **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian secara simultan (Uji F) dilakukan untuk menentukan apakah beban kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kelelahan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y). adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikansi > 0,05 atau F hitung < F tabel, maka H0 diterima, artinya suatu variabel independent secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka H0 ditolak, artinya suatu variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 326905218.850 | 3 | 108968406.283 | 25.200 | .000b |
| Residual | 129724889.179 | 30 | 4324162.973 |  |  |
| Total | 456630108.029 | 33 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), kelelahan kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik | | | | | | |

**Tabel 26  
Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)**

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.*

Dari data pengujian uji signifikansi secara simultan yang tampak pada tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis keempat penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan secara simultan. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

1. **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam mejelaskan variasi variabel dependen. Nilai R2 menunjukan kemampuan variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 27  
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .846a | .716 | .687 | 2079.46218 | 2.317 |
| a. Predictors: (Constant), kelelahan kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

*Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024*

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,687 atau sama dengan 68,7%. Hal ini menunjukan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 68,7% sedangkan selebihnya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. **Untuk Menguji Hipotesis Pertama Yang Menyatakan Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk menguji hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0, 013< 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil Nilai koefisien regresi β1 untuk variabel beban kerja sebesar -0.163, menunjukan bahwa ada hubungan negatif antara variabel beban kerja terhadap kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, ketika beban kerja meningkat kinerja karyawan cenderung menurun, dan begitu juga sebaliknya.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyeselesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyeselesainnya. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (Mahawati et all, 2021:4) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri untuk menangani beban kerjanya sebab beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Semakin tinggi beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan diharapkan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dapat menambahkan jumlah karyawan agar dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dengan menambah jumlah karyawan pekerjaan dapat dibagi lebih merata. Ini dapat membantu mencegah kelelahan fisik dan mental yang berlebihan pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Lalu melakukan rotasi tugas secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja tidak terkonsentrasi pada individu tertentu. Rotasi tugas dapat memberikan variasi pekerjaan dan mengurangi kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini yaitu pengujian parsial mendapatkan hasil terdapat pengaruh negatif signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja.

1. **Untuk Menguji Hipotesis Kedua Yang Menyatakan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk menguji hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar nilai 0,000 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi β2 untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0.402, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, ketika lingkungan kerja non fisik membaik, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu Lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti komunikasi yang efektif dan hubungan interpersonal yang harmonis, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Menunjukkan bahwa suasana kerja yang positif dan dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Kondisi lingkungan non fisik yang mendukung, termasuk adanya *feedback* konstruktif dan kerjasama tim yang baik, dapat mengurangi tingkat stres karyawan. Penurunan stres kerja ini berkontribusi pada peningkatan fokus dan energi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan komunikasi yang terbuka dan efektif di tempat kerja memungkinkan adanya pertukaran informasi yang lancar dan cepat, yang penting untuk koordinasi dan kolaborasi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif, yang berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut Mahawati et all (2021:121) Lingkungan kerja non fisik sangat memengaruhi kinerja karyawan di mana jika situasi disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antara karyawan yang lain. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal harus dapat Meningkatkan komunikasi dan dukungan sosial di antara karyawan dengan mengadakan kegiatan tim building dan sesi umpan balik antara karyawan dengan karyawan lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Audityawan *et all* (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang”. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

1. **Untuk Menguji Hipotesis Ketiga Yang Menyatakan Kelelahan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk menguji hubungan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi kesimpulannya, kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi β3 untuk variabel kelelahan kerja sebesar -0.400, menunjukan bahwa ada hubungan negatif antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Artinya, ketika kelelahan kerja meningkat kinerja karyawan cenderung menurun, dan begitu juga sebaliknya.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu Kelelahan kerja dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kelelahan fisik maupun mental akan membuat karyawan kurang fokus, cepat lelah, dan sulit berkonsentrasi, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawana. Menurut Roslina (2022:42) burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menerapkan jadwal kerja yang fleksibel dan memberikan waktu istirahat yang cukup. Berdasarkan penelitian ini Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal diharapkan dapat mengatur waktu kerja bagi karyawan. Misalnya, mengatur waktu kerja dengan lebih baik agar karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat di tengah-tengah jam kerja. Dan menyediakan ruang istirahat yang nyaman untuk karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal agar mereka bisa beristirahat sejenak dan melepaskan kelelahan selama bekerja.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lurinda A.Kude *et all* (2023), yang berjudul “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Gorontalo”. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

1. **Untuk Menguji Hipotesis Keempat Yang Menyatakan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kelelahan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal**

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk menguji pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dengan menggunakan analisis signifikansi simultan (Uji F). dari data perhitungan uji signifikan secara simultan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 25,200 dengan nilai signifikan 0,000 Jadi secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal memiliki dampak yang signifikan dalam merealisasikan tujuan instansi dimana kinernerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja karyawan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:61). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain beban kerja, kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, kinerja dapat dipengaruhi oleh kelelahan kerja jika kelelahan kerja yang dipengaruhi karyawan meliputi tekanan pekerjaan yang terus menerus, dapat menyebabkan penurunan energi, motivasi, dan fokus karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas kinerja. Kinerja karyawan menjadi bagian penting dari upaya hubungan antara karyawan dilingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi dapat mempertimbangkan beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja untuk mengupayakan kinerja yang optimal.

Implikasi praktis dari penelitian ini yaitu beban kerja dapat memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal, dan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik antara karyawan makan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan dan kelelahan kerja dapat memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Tegal dapat menerapkan jadwal kerja yang fleksibel dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk karyawan hal tersebut dapat dapat mengoptimalkan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Tegal perlu memperhatikan pembagian beban kerja agar tidak terlalu berat. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Tegal perlu memberikan rotasi untuk karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Badan Penaggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal, memberikan dukungan sosial, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal juga perlu mempertimbahangkan kekelahan kerja pada karyawan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan diri dari kelelahan kerja, penting untuk menjaga kinerja yang optimal. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dapat mempertimbangkan penyediaan fasilitas relaksasi atau program kesejahteraan karyawan untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chelsea (2021), dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya”. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

# **BAB V**

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, Beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.
5. Beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal.

Faktor-faktor lain tersebut seperti stress kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan sebagainy

## **Saran**

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal adalah salah satu lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terkait beban kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, sehingga diperlukan upaya untuk mengoptimalkan pembagian tugas, tanggung jawab serta penambahan karyawan untuk membagi rata suatu beban pekerjaan dan memberikan dukungan sumber daya memastikan karyawan memiliki semua alat dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Feedback* dan komunikasi terbuka menciptakan saluran komunikasi yang terbuka untuk menerima umpan balik dari karyawan. Adakan pertemuan berkala untuk mendiskusikan masalah yang muncul dan mencari solusi bersama. Memberikan insentif dan bonus berdasarkan kinerja individu maupun tim untuk mendorong produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.
4. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal perlu mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor penyebab kelelahan kerja, seperti jam kerja, intensitas pekerjaan, dan waktu istirahat yang memadai. Kelelahan kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal perlu menyediakan waktu istirahat yang memadai agar karyawan beristirahat dengan cukup. Agar karyawan dapat beristirahat dan merilekskan pikiran dari banyaknya pekerjaan.
5. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kinerja karyawan karena kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu penunjang tercapainya tujuan lembaga. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dapat mempertimbangkan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kelelahan kerja sebagai salah satu elemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal perlu memperhatikan pembagian beban kerja agar tidak terlalu berat dan memberikan rotasi untuk menghindari kelelahan fisik dan kebosanan. Lingkungan kerja non fisik yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan, memberikan dukungan sosial, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Kelelahan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tegal dapat mengoptimalkan kinerja dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel dan memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawan. Selain itu, program kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi tingkat kelelahan kerja dan menjaga kinerja yang optimal.
6. Bagi peneliti selanjutnya
7. Disarankan peneliti selanjutnya melanjutkan penelitian ini dengan objek yang berbeda.

Disarankan Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan atau menambah variabel-variabel yang relevan, seperti variabel stres kerja, motivasi kerja, atau kepuasan kerja. Pengukuran yang lebih mendalam dan spesifik terhadap variabel-variabel tersebut juga dapat diperluas.