



**PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGIRIMAN GERAI**

**PT. SICEPAT KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Isnaeni Cahaya Putri**

**NPM : 4120600168**

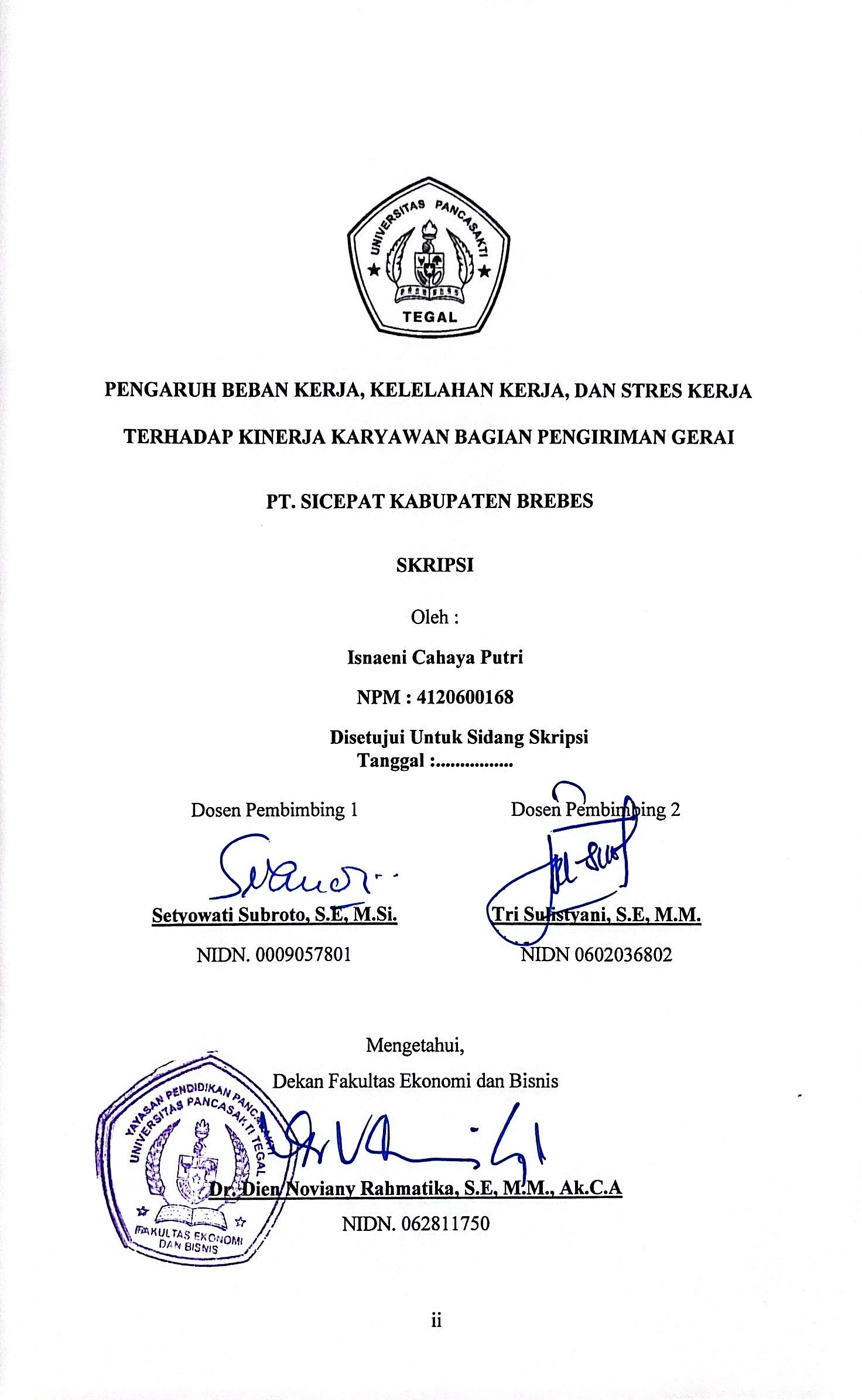
Diajukan Kepada :

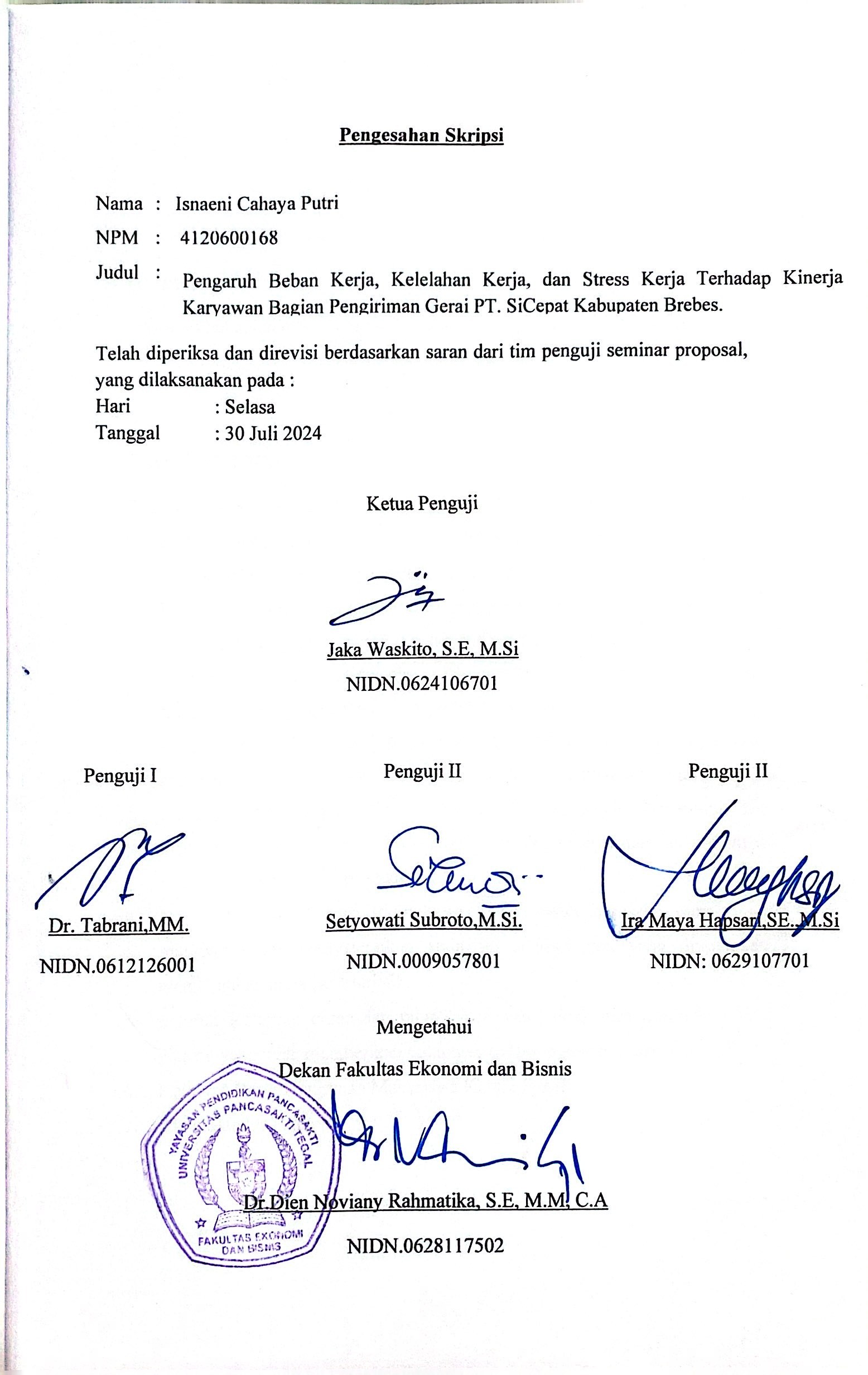
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**





**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**:

“Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal”

(Abraham Lincoln)

**PERSEMBAHAN:**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan penyayang atas kemudahan serta karunianya akhirnya Skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan, Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Untuk Kedua orang tua saya tercinta ibu Sunarti dan Bapak Sukirman. Beliau mungkin tidak pernah merasakan pendidikan sampai bangku kuliah, namun saya beliau telah mendidik dan selalu memberikan dukungan , doa serta motivasi sehingga saya bisa menyelesaikan studi saya sampai Sarjana.
2. Teman dan sahabat saya Mia, Nadila, Esti, Estiara terimakasih yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesikan skripsi ini
3. Support sistym dengan Npm 4120600198 yang selalu menemani dan memotivasi saya dalam keadaan apapun sehingga saya menjadi semangat dalam menyelesaiakan program studi ini
4. Untuk diri saya sendiri terimakasih karena telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan studi ini semoga apa yang diusahakan membuahkan hasil yang terbaik.
5. Seluruh Keluarga besar dan pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam menyusun skripsi ini.
6. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Kantin (HMK)
7. Almamaterku Tercinta

# ABSTRAK

**Isnaeni Cahaya Putri 2024,** Pengaruh Beban kerja, kelelahan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan. PT. SiCepat Kabupaten Brebes yang berfokus pada bidang ekspedisi pengiriman barang. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan ini, maka PT. SiCepat Kabupaten Brebes berupaya untuk mengembangkan para karyawan untuk terus aktif dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = 0,010 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial kelelahan kerjaterhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = 0,046 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial stress kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig = 0,033 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes. 2) Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes. 3) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

**Isnaeni Cahaya Putri 2024,** *The Effect of Workload, Work Fatigue, and Work Stress on the Performance of PT Store Delivery Department Employees. SiCepat Brebes Regency.*

*Various efforts have been made by the organization to achieve its goals. PT. SiCepat Brebes Regency which focuses on the field of goods delivery expeditions. Therefore, human resources are one of the main factors in the success of this company, so PT. SiCepat Brebes Regency strives to develop employees to continue to be active at work.*

*This study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this research are primary data. The number of samples in this research was 35 employees. The analytical method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination.*

*Based on the results of this research, 1) From partial testing of workload on employee performance, the sig value = 0.010 < 0.05. 2) From partial testing of work fatigue on employee performance, a sig value = 0.046 < 0.05 was obtained. 3) From partial testing of work stress on employee performance, the sig value = 0.033 < 0.05.*

*The conclusions of this research are 1) Workload has a positive and significant effect on the performance of employees in the delivery section of the PT. SiCepat Outlet, Brebes Regency. 2) Work fatigue has a positive and significant effect on the performance of employees in the delivery section of the PT. SiCepat outlet, Brebes Regency. 3) Work stress has a positive and significant effect on the performance of employees in the delivery section of the PT. SiCepat Outlet, Brebes Regency.*

***Keywords****: Workload, Work Fatigue, Work Stress and Employee Performance.*

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyususnan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,Ak.,C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari. S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Tri Sulistyani, S.E,. M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap penelitian untuk skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 23 Juli 2024

Isnaeni Cahaya Putri

# 

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL ii](#_Toc168215685)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIBING ..ii](#_Toc168215686)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI PROPOSAL iii](#_Toc168215686)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc168215685)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc168215685)

[ABSTRAK .vi](#_Toc168215685)

[ABSTARCT vii](#_Toc168215685)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc168215687)

[DAFTAR ISI x](#_Toc168215688)

[DAFTAR TABEL x](#_Toc168215690)iii

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc168215691)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc168215685)

[**BAB 1**](#_Toc168215692)**:** [**PENDAHULUAN** 1](#_Toc168215693)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc168215694)

[B. Perumusan Masalah 8](#_Toc168215697)

[C. Tujuan penelitian 9](#_Toc168215698)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc168215699)

[**BAB II**](#_Toc168215700) **:** [**TINJAUAN PUSTAKA** 11](#_Toc168215701)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc168215702)

[1. Kinerja Karyawan 11](#_Toc168215703)

[2. Beban kerja 18](#_Toc168215704)

[3. Kelelahan kerja 24](#_Toc168215705)

[4. Stres Kerja 31](#_Toc168215706)

[B. Studi Penelitian Terdahulu 36](#_Toc168215707)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 43](#_Toc168215710)

[D. Hipotesis 46](#_Toc168215712)

[**BAB III**](#_Toc168215713) **:** [**METODE PENELITIAN** 48](#_Toc168215714)

[A. Jenis Penelitian 48](#_Toc168215715)

[B. Populasi dan Sampel 48](#_Toc168215716)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 49](#_Toc168215719)

[D. Metode Pengumpulan Data 52](#_Toc168215722)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 53](#_Toc168215724)

[F. Metode Analisis Data 55](#_Toc168215725)

[**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**](#_Toc94916657) 70

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.............................................................70

B. Hasil Penelitian …………….......................................................................75

[C. Pembahasan](#_Toc94916658) ………………………………………………………............91

[**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**](#_Toc94916657) 99

[A. Kesimpulan](#_Toc94916658) 99

[B. Saran...........................................................................................................](#_Toc94916658). 99

[**DAFTAR PUSTAKA**](#_Toc94916675) 102

[**LAMPIRAN**](#_Toc94916676) ......................................................................................................104

# 

# DAFTAR TABEL

# Tabel

[1.](#_Toc167682958)[Data Target Pengiriman Kurir Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes2023 5](#_Toc167682959)

[2.](#_Toc167682958)[Data Hasil Wawancara Kurir Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes2023 6](#_Toc167682959)

[3.](#_Toc167682958)[Data Hasil Wawancara Kurir Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes2023 7](#_Toc167682959)

[4.](#_Toc167682971)[Penelitian Terdahulu 39](#_Toc167682972)

[5.](#_Toc167682980)[Jumlah Karyawan Gerai PT. Sicepat Kabupaten Brebes 48](#_Toc167682981)

[6.](#_Toc167682983)[Operasionalisasi Variabel 50](#_Toc167682984)

7[. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...........................................](#_Toc94917244)75

[8. Klasifikasi Responden Berdasarkan...................................................................](#_Toc94917244)75

[9. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan…………………………........](#_Toc94917244)76

[10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)........................................](#_Toc94917244)78

[11. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1.................................................](#_Toc94917244)79

[12. Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X2).........................................](#_Toc94917244)79

[13. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)..................................................](#_Toc94917244)80

[14. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)...................................................](#_Toc94917244)81

[15. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1).............................................](#_Toc94917244).............82

[16. Hasil Uji Reliabilitas Kelelahan Kerja (X2).............................................](#_Toc94917244).......82

[17. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X3).............................................................](#_Toc94917244)82

[18. Uji Multikolinieritas……………………………………………………........](#_Toc94917244)86

[19. Analisis Regresi Linier Berganda...................................................................](#_Toc94917244)87

[20. Hasil Uji t (Uji Parsial)……...........................................................................](#_Toc94917244)89

[21. Hasil Uji F (Uji Simultan)……......................................................................](#_Toc94917244)90

22. Koefisien Determinasi………………….…………………………….....…..91

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar

[1 Kerangka Pemikiran Konseptual 46](#_Toc167682974)

[2 Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian](#_Toc167682974) 64

[3 Kurva Penerimaan Hipotesis Pada Uji F](#_Toc167682974) 68

4. Struktur Organisasi PT.SiCepat Ekspres………………………………………72

**DAFTAR LAMPIRAN**

# Lampiran

1. Kuesioner Penelitian ...105

[2. Tabulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)...................................](#_Toc94917244)111

[3. Tabulasi Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)..........................................](#_Toc94917244)112

[4. Tabulasi Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (X2)....................................](#_Toc94917244)113

[5. Tabulasi Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)............................................](#_Toc94917244)114

[6. Output Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....................................................](#_Toc94917244).115

[7. Output Uji Validitas Beban Kerja (X1)..................................................](#_Toc94917244)...........117

[8. Output Uji Validitas Kelelahan Kerja (X2)..................................................](#_Toc94917244).....119

9. [Output Uji Validitas Stres Kerja (X3)...............................................................](#_Toc94917244)121

[10. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)..............................](#_Toc94917244)122

[11. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1).....................................](#_Toc94917244)124

[12. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kelelahan Kerja (X2)................................](#_Toc94917244)125

[13. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Stres Kerja (X3)........................................](#_Toc94917244)126

[14. Data Penelitian Kinerja Karyawan (Y)............................................................](#_Toc94917244)127

[15. Data Penelitian Kinerja Beban Kerja (X1)......................................................](#_Toc94917244)128

[16. Data Penelitian Kinerja Kelelahan Kerja (X2)................................................](#_Toc94917244)129

[17. Data Penelitian Kinerja Stres Kerja (X3)........................................................](#_Toc94917244)130

[18. Pengolahan Data Interval Kinerja Karyawan (Y)............................................](#_Toc94917244)131

[19. Pengolahan Data Interval Beban Kerja (X1)...................................................](#_Toc94917244)133

[20. Pengolahan Data Interval Kelelahan Kerja (X2).............................................](#_Toc94917244)134

[21. Pengolahan Data Interval Stres Kerja (X3).....................................................](#_Toc94917244)135

22. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Normalitas...................................................137

23. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Multikolonieritas.........................................138

24. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas.......................................139

25. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Linier Berganda Regresi .............................140

26. Uji Signifikan Parsial (Uji T) .........................................................................141

27. Uji Signifikan Simultan (Uji F) ......................................................................142

28. Koefisien Determinasi ...................................................................................144

29. Surat Balasan Ijin Penelitian PT. SiCepat Brebes...........................................145

# 

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Didunia bisnis ini persaingan sangat ketat. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Berbagai upaya tentu akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik demi tercapainya suatu target. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mengoptimalkan semua operasi sehari-hari, antara lain sumber daya manusia, peralatan, transportasi, dan fasilitas. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan bisnis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan (Bangun, 2012:4).

Berbagai upaya tentu akan dilakukan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik demi tercapainya suatu target. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk mengoptimalkan semua operasi sehari-hari, antara lain sumber daya manusia, peralatan, transportasi, dan fasilitas. Namun, yang dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam perusahaan(Bangun, 2012:5).

Setiap perusahaan melacak sumber daya manusia sebagai salah satu komponen terpenting dalam mencapai tujuannya. Jika perusahaan dapat memberdayakan karyawan semaksimal mungkin, setiap karyawan akan dapat bekerja secara efektif dan mendapat komentar positif. Selain arti sumber daya manusia yang sangat penting, perusaahn apapun membutuhkan sistem yang dapat mengelola kinerja perusahaan. Perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antara komponen didalamnya untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk tumbuh dan meningkatkan kemampuan perusahaan dengan cara yang hemat biaya (Bangun, 2012:9).

PT. SiCepat adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa ekspedisi yang berdiri sejak 2014. Jasa pengiriman yang akan dikirimkan oleh kurir atau seseorang yang bekerja untuk mengirimkan barang, baik melalui jalur darat, jalur air dan jalur udara. Jasa ekspedisi atau jasa pengiriman barang banyak digunakan oleh seller di marketplace untuk mepermudah pengiriman barang. Dengan tarifnya yang terjangkau juga karena pengirimannya yang tepat waktu. PT. SiCepat juga menyediakan jasa penjemutan barang sehingga memudahkan penjual dalam mengirimkan barang daganganya. Dengan adanya jasa ekspedisi barang memudahkan pengiriman barang dari kota kekota lain. Jasa ekspedisi di indonesia biasanya memberikan tarif sesuai dengan berat dan jarak yang ditempuh. Semakin berat dan semakin jauh jarak yang ditempuh semakin mahal tarif pengirimannya (Gerai PT.Sicepat kabupaten Brebes 2024).

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk meningkatkan Kinerja yang baik. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya. (Hasibuan, 2017:185) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Pemberian beban kerja yang efektif dan sesuai bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh karyawan terhadap perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban seluruh aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing atasan atau pegawai hendaknya sesuai dengan posisi yang ditempati sehingga dapat menghindari satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan sebaliknaya satuan organisasi yang terlalu sedikit aktivitasnya, sehingga dapat dihindari adanya atasan atau pegawai yang tugasnya tumpang tindih dan ada atasan atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga terlihat menganggur (Hasibuan, 2020:41).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja berdasarkan teori sebagaimana yang dikemukakan oleh Suma’mur (2009:359) yaitu: perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung dalam bergerak, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring, merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam melakukan pekerjaan, sakit kepala, kekakuan dibahu, merasa nyeri dipunggung, merasa pernafasan tertekan, merasa haus, suara serak, merasa pening, merasa kurang sehat.

Menurut (Sasono,2004), mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkatan rendah sama pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Ada beberapa tekanan yang dipandang sebagai tekanan positif, karyawanpun butuh tekanan untuk menjadi lebih baik, namun jika ada tekanan negatif muncul dan tekanan itu menjadi sering dan berdampak besar serta tidak bisa diatasi, ini akan menjadi masalah. Stres kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi terutama keterkaitannya dengan karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh stres terhadap kinerja sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan berkembangnya organisasi. Organisasi harus mencapai kinerja yang baik untuk dapat mempertahankan organisasinya.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan. PT. SiCepat Kabupaten Brebes yang berfokus pada bidang ekspedisi pengiriman barang. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan ini, maka PT. SiCepat Kabupaten Brebes berupaya untuk mengembangkan para karyawan untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para karyawan merasa puas berkerja PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

**Tabel 1.**

**Data Target Pengiriman Barang Per orang Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Target Bulan** | **Total Target** | **Keterangan** |
| Januari | 100x26Hk =2.600 | 2.874 barang | Tercapai |
| Februari | 100x26HK=2.600 | 2.924 barang | Tercapai |
| Maret | 100x26HK=2.600 | 2.105 barang | Belum Tercapai |
| April | 100x26HK=2.600 | 2.727 barang | Tercapai |
| Mei | 100x26HK=2.600 | 1.586 barang | Belum Tercapai |
| Juni | 100x26HK=2.600 | 2.683 barang | Tercapai |
| Juli | 100x26HK=2.600 | 2.229 barang | Belum Tercapai |
| Agustus | 100x26HK=2.600 | 2.612 barang | Tercapai |
| September | 100x26HK=2.600 | 2.165 barang | Belum Tercapai |
| Oktober | 100x26HK=2.600 | 2.049 barang | Belum Tercapai |
| November | 100x26HK=2.600 | 1.963 barang | Belum Tercapai |
| Desember | 100x26HK=2.600 | 1.830 barang | Belum Tercapai |

Sumber: Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes

Berdasarkan data target dan realisasi di atas diketahui bahwa karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes tidak memenuhi target secara keseluruhan belum berhasil mencapai target bulanan yang telah ditetapkan. Pencapaian tertinggi tercatat pada bulan Februari dengan realisasi sebesar 2.924 menunjukkan bahwa ada potensi yang dapat dioptimalkan lebih lanjut. Sementara itu bulan Mei mencatatkan pencapaian terendah dengan hanya 1.586 yang menandakan adanya beberapa kendala signifikan dalam operasional. Dengan rata-rata realisasi bulanan sebesar 2.312 terlihat jelas bahwa terdapat ruang yang besar untuk peningkatan.

**Tabel 2**

**Hasil wawancara karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | |
| Tidak | Iya | Kadang-Kadang |
| Apakah terlalu banyak paket memicu kelelahan yang cukup berat bagi kurir pengantar barang? | 25% | 70% |  |
| Apakah dengan banyaknya paket mempengaruhi kesehatan, gangguan mental dan tekanan pekerjaan? | 13% | 84% | 3% |

Sumber: Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan bagian pengiriman di Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes diperoleh bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kelelahan kerja. Keduanya saling berkaitan karena salah satu dampak kelelahan kerja akan menimbulkan reaksi lelah terhadap karyawan. Jadwal pengataran yang ketat selama periode puncak seperti hari liburan dan hari-hari belanja online mereka harus menangani banyak paket dalam waktu singkat, mengangkat dan menggerakan paket yang berat adalah tugas dari kurir, kondisi lingkungan yang tak terduga yang sering kali harus menghadapi cuaca buruk, lalu lintas macet dan situasi tidak terduga lainnya dapat memicu kelelahan yang cukup berat dirasakan. Dampak dari kelelahan ini juga di mungkinkan akan terjadi seperti cedera pada otot dan tulang, serta masalah kesehatan dalam jangka panjang, gangguan mental dan tekanan pekerjaan akan menimbulkan kecemasan dan depresi serta merasa terisolasi karena jadwal yang padat, dan kelelahan dapat mengurangi kehati-hatian dan reaksi kurir yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan di jalan raya, ini tentu saja bisa membahayakan nyawa mereka dan pengguna jalan lainnya hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Maipiana & Utami, 2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.**

**Tabel 3**

**Hasil wawancara karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Jawaban Responden** | | |
| Tidak | Iya | Kadang-Kadang |
| Apakah target perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi memebuat karyawan merasa stres? | 25% | 69% | 6% |
| Apakah target perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat kurir sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? | 10% | 81% | 9% |

Sumber: Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT. SiCepat Kabupaten Brebes diperoleh bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh stres kerja. Keduanya saling berkaitan karena salah satu dampak stres kerja secara psikis dapat menurunkan suatu kinerja karyawan. Disebabkan target perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan merasa stres dalam pekerjaanya. Keadaan ini mempengaruhi emosi, proses berpikir karyawan sehingga merasa kurang nyaman dan stres untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Stres kerja dapat menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Fanzuri (2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes?
2. Apakahkelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes?
3. Apakah stress kerja berpengaruhterhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes?
4. Apakah beban kerja, kelelahan kerja,dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes?

## C. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka tujuan dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kelelahan kerja, beban kerja, dan stress kerja dan kinerja. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya elelahan kerja, beban kerja, dan stress kerja dan kinerja.

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan merasa nyaman dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan perusahaan sebagai masukan dan menambah informasi tentang beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja.

# 

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

* 1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja berasal dari *performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata dari setiap individu atas hasil kerjanya untuk perusahaan sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja berbeda dengan yang lainnya. Menurut Novia Ruth Silaen, (2021:02) Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Menurut Budiasa (2021:14) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Budiasa, (2021:19) kinerja dari individu dapat diukur dan diketahui apabila memenuhi kriteria keberhasilan sebagai alat ukur yang telah ditentukan organisasi. Penilaian kinerja berguna untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, termasuk juga mengembangkan dan memotivasi karyawan

* 1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Bangun,2012:231).Penilaian dapata dilakukan dengan memebandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Menurut (Bangun,2012:232) kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu teretntu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

1. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi (Bangun, 2012:233):

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi
3. Pemeliharaan Sistem dalam organisasi
4. Dokumentasi Penilaian kinerja
5. Mengukur Kinerja Karyawan

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Bangun, 2012;233) : Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

1. Kualitas Pekerjaan.

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

1. Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu.

1. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingka kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

1. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya

* 1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Secara umum faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut (Panjaitan, 2023:07) :

1. Faktor Individu

Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat merekalah yang secara riil menjalankan aktivitas sehari- hari organisasi. Baik buruknya kinerja organisasi, tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen, dan motivasi serta efikasi diri karyawan. Semua atribut individu ini pada akhirnya ikut berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

1. Faktor Kepemimpinan

Manajer sering kali mampu menjalankan fungsi maanjerialnya, misal membuat keputusan yang baik, tetapi tidak jarang gagal menjalankan fungsi kepemimpinan. Manajer misalnya, tidak mampu berinteraksi dengan karyawan dan gagal memberi dorongan, motivasi, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan. Akibatnya bisa diduga, karyawan tidak bisa bekerja maksimal, sehingga organisasi tidak mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

1. Faktor Tim Kerja

Kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dukungan rekan kerja menjadi penting. Oleh karena itu, dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.

1. Faktor Sistem Organisasi

Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya, gagalnya salah satu subsistem bisa menggagalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar, sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.

1. Faktor Situasi (Konteks)

Keempat faktor yang disebutkan diatas biasa disebut sebagai faktor internal organisasi. Dalam teori sistem – Open System Theory dijelaskan bahwa keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi, dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

* 1. Dimensi dan indikator Kinerja

Menurut Irham Fahmi dalam (Juniarti, 2021: 55) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja.

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

1. Kecepatan
2. Kemampuan
3. Kualitas kerja.

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

1. Kerapihan
2. Ketelitian
3. Hasil kerja
4. Kerjasama.

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain :

1. Jalinan Kerjasama
2. Kekompakan
3. Tanggung jawab.

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

1. Hasil kerjasama
2. Mengambil keputusan

2. Beban kerja

1. Pengertian Beban kerja

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa 2021:30 ). Sedangkan menurut Mahawati (2021:65) beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.

Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Budiasa 2021:30).

Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

1. Dimensi dan Indikator Beban kerja

Harini dalam Budiasa, ( 2021:35 ) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan dilingkungan kerja seperti fasilitas kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan.

1. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses kinerja. karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam kerja dan menggunakan waktu istirahat sebaik mungkin.

1. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditapkan.

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja
2. Faktor Internal

Menurut Koesomodjojo, (2017:24) Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

Jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan/ lembaga/institusi dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Tak hanya postur tubuh, usia dan faktor kesehatan dari karyawan juga akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman bekerja di suatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

Kepuasan akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk memengaruhi beban kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalani, akan memengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalaninya terasa berat dan sulit yang berdampak pada kinerja karyawan. Tentunya, pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal mengingat kondisi tersebut.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga ke- bisingan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

1. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.Perusahaan yang melakukan hal ini tentunya harus siap ketika kinerja karyawannya akan menurun apabila pada saat itu karyawan tidak dipersiapkan untuk menghadapi ketidakmampuan dalam mengoperasikan mesin produksi yang baru.

Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi mesin produksi yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasian mesin yang baru, membuat beban kerja yang diterima oleh karyawan tentunya akan berlipat ganda. Selain harus menyelesaikan target produksi, ia pun harus benar-benar memahami pengoperasiannya. Kurangnya pe- mahaman akan pengoperasian mesin produksi yang baru akan dapat menghambat dan menurunkan angka produksi.

1. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan dampak stres/ tekanan saat bekerja. Stres/tekanan kerja yang dialami dapat berupa tekanan fisik ataupun psikis. Tekanan fisik yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar, atau merasakan ketegangan otot dan sendi yang berlebihan, baik saat bekerja, akan bekerja, maupun setelah pekerjaan terselesaikan.

3. Kelelahan kerja

1. Pengertian kelelehan kerja

Terdapat banyak definisi mengenai kelelahan kerja, namun pada umumnya kelelahan digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih, atau mengantuk akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kehilangan waktu istirahat/tidur (Ramdan, 2018:20) . Sedangkan menurut Alam, (2022:50) burnout kerja merupakan sindrom kelelahan baik secara fisik maupun mental, Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenang-kan, dedikasi dan komitmen menjadi ber-kurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (burnout) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi.

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja
2. Faktor Individu

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (Ramdan, 2018:30) :

1. Usia

Usia berhubungan dengan kelelahan kerja karena faktor kecepatan metabolisme, atau dengan kata lain usia seseorang mempengaruhi energi tubuh manusia, semakin bertambahnya usia maka energinya akan semakin menurun dan kelelahan akan mudah terjadi Menurut Ramdan, (2018:21). Umur seseorang akan mempengaruhi kondisi tubuh. Seseorang yang berumur muda sanggup melakukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan untuk melakukan pekerjaan berat akan menurun. Pekerja yang telah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak bergerak dengan gesit ketika melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Kemampuan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik setiap individu berbeda dan dapat juga dipengaruhi oleh usia individu tersebut.

1. Jenis kelamin

Secara umum wanita hanya mempunyai kekuatan fisik 2/3 dari kemampuan fisik atau kekuatan otot laki laki. Dengan demikian, untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai maka harus diusahakan pembagian tugas antara laki-laki dan wanita (Ramdan, 2018:21).

1. Status Kesehatan

Salah satu penyebab kelelahan kerja adalah kondisi status kesehatan pekerja. Secara fisiologis tubuh manusia diibaratkan sebagai mesin yang mengkonsumsi bahan bakar sebagai sumber energinya. Jam kerja yang panjang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja dan hal ini dipengaruhi juga oleh status kesehatan yang bersangkutan Menurut Ramdan, 2018:24). Kelelahan dapat berasal dari gaya hidup yang biasa disebut dengan non work related fatigue. Salah satu penyebab kelelahan non work related fatigue adalah kondisi kesehatan pekerja.

1. Faktor Pekerjaan
2. Jenis pekerjaan

Menurut Ramdan, 2018:25) Pekerjaan yang membosankan dan pekerjaan yang kompleks atau menantang adalah dua jenis pekerjaan yang sering menyebabkan kelelahan kerja. Pekerjaan yang membosankan akan merangsang fikiran untuk tetap focus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, dan ini sangat melelahkan. Sedangkan pekerjaan yang menantang akan merangsang pikiran yang lelah untuk tetap melakukan pekerjaan.

1. Jam kerja

Menurut Ramdan, (2018:25) Lamanya seseorang bekerja sehari secara baik pada umumnya 6-8 jam. Sisanya 16-18 jam dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain- lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan tersebut biasanya tidak disertai effisiensi yang tinggi, bahkan biasanya terlihat penurunan produktivitas serta kecendrungan untuk timbulnya kelelahan, penyakit, dan kecelakaan kerja.

1. Waktu istirahat

Waktu dan lamanya istirahat secara signifikan dapat memulihkan kondisi tubuh dari kelelahan (Ramdan, 2018:27). Tidur merupakan cara yang paling efektif untuk mengurangi kelelahan karena selama tidur akan terjadi pemulihan dan dapat membantu pengembalian fungsi fisik dan mental.

1. Beban kerja

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seseorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan. Semakin berat beban kerja yang diterima, maka semakin pendek waktu pekerja untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti (Ramdan, 2018:36).

1. Jenis Kelelahan Kerja

Jenis Kelelahan Kerja Kelelahan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu (Ramdan, 2018:12) :

1. Berdasarkan proses dalam otot, terdiri dari:
2. Kelelahan Otot (Muscular Fatigue)

Kelelahan kerja jenis ini disebut juga kelelahan fisiologis, terjadi karena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan fisik untuk suatu waktu (Ramdan, 2018:12). Gejala yang ditunjukkan bersifat external sign, tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan yang pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal seperti melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya (Budiono dalam Ramdan, 2018:12).

1. Kelelahan umum (General Fatigue)

Menurut Ramdan, (2018:12) Gejala utama kelelahan umum adalah adanya perasaan letih yang luar biasa, semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa "ngantuk" (Budiono dalam Ramdan, 2018:12).

1. Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan, terdiri dari:
2. Kelelahan akut

Kelelahan ini dihasilkan dari kurang tidur dalam jangka waktu pendek atau dari kegiatan fisik atau mental yang berat dalam jangka waktu pendek, berdampak biasanya hanya dalam periode waktu yang pendek dan dapat dipulihkan dengan tidur atau beristirahat. Beban kerja mental yang berlebihan atau aktivitas fisik dapat menyebabkan kelelahan akut. Salah satu contoh kelelahan akut adalah kelelahan setelah naik ata turun anak tangga dalam waktu yang lama (Ramdan, 2018:13).

1. Kelelahan kronis

Kelelahan jenis ini merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan (Iwan Muhammad 2018:13). Selain itu dapat disertai dengan keluhan psikosomatis seperti peningkatan ketidakstabilan jiwa, kelesuan umum, peningkatan kejadian beberapa penyakit seperti sakit kepala, diare, kepala pusing, sulit tidur, detak jantung tidak normal dan lain-lain (Grandjean dalam Ramdan, 2018:14).

1. Berdasarkan penyebabnya, terdiri dari:
2. Kelelahan Fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) di tempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflik mental), monotoni pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk (Ramdan, 2018:14).

1. Kelelahan Fisik

Menurut Phoon dalam Ramdan, (2018:14) Kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis, ditandai dengan menurunnya kinerja, rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.

1. Kelelahan Mental

Kelelahan mental dapat didefinisikan 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 dipulihkan dengan tidur yang cukup (Ramdan, 2018:15).

1. Dimensi dan indikator kelelahan kerja

Leiter & Maslach dalam (Alam, 2022:43) menyebutkan ada tiga dimensi dari burnout, yaitu;

1. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan kelelahan yang berke-panjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Ketika pekerja merasakan kelelahan (exhaustion), mereka cenderung berperilaku overextended baik secara emosional maupun fisikal. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

1. *Cynicism*

Cynicism merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan sikap sinis, cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan cynicism (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Cynism juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja.

1. *Ineffectiveness*

Ineffectiveness merupakan dimensi burnout yang ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

4. Stres Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Stres yang positif disebut eustres sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut distress (Juniarti, 2021:30). Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberikan beban yang berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, mereka akan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaanya, stres disini merupakan cara agar pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi kerja yang memuaskan bagi perusahaan ataupun organisasi

Stres merupakan sikap yang menunjukan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisasi agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri (Juniarti, 2021:30).

Berdasarkan pada definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan muncul ketika tuntutan dan tekanan kerja yang dihadapi tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan emosi dan perilaku yang terjadi sebagai langkah dalam mengatasi stress yang terjadi.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi stress kerja

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya (Asih, 2018:17). Handoko dalam Asih, (2018:18) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi / perusahaan. Penyebab stress “off-the-job” antara lain:

1. Kekuatan finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkitan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.
7. Dampak stress kerja

Semua orang dan pada semua pekerjaan berkesempatan untuk mengalami stres, stres tidak selalu memiliki dampak negatif yang disebabkan sesuatu yang tidak baik namun stres juga mempunyai sisi yang positif, pada tingkatan tertentu justru dapat meningkatkan kinerja seseorang (Luthans dalam Budiasa 2021:24).

Robbins dan Judge dalam Budiasa 2021: 24) menyatakan dampak stres dilihat pada tiga kategori, yaitu :

1. *Physiological*

Akibat stres pada fisik yang mudah dikenali, misalnya sejumlah penyakit yang disinyalir disebabkan oleh stress yang berkepanjangan.

1. *Psychological*

Dampak stres dari aspek psikis dapat dikenali secara langsung seperti ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, murung dan kurang semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

1. *Behavior*

Dampak stres dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Ekawarna dalam Budiasa, (2021:24) menyebutkan bahwa dampak dari stres kerja dilihat dari empat aspek yakni: mental, emosional, fisik dan perilaku.

Dari sisi yang berbeda, Hastutiningsih dalam Budiasa, (2021:25) mendefinisikan dampak stres menjadi dua jenis sebagai berikut:

1. *Constructive Stress*

Berpengaruh positif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang kreativitas dan meningkatnya semangat kerja.

1. *Destructive Stress*

Berpengaruh negatif terhadap individu atau organisasi, yang ditunjukkan oleh penurunan kinerja, penurunan terhadap kemampuan fisik dan mental seseorang bahkan dapat berpotensi terhadap ketidakpuasan akan sesuatu.

Dari dua jenis stres di atas digambarkan bahwa Constructive Stress berdampak langsung terhadap kinerja individu, karena merupakan suatu rangsangan yang mendorong karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan (Budiasa 2021:25). Jika tantangan kerja tidak ada maka stres juga tidak ada yang membuat kinerja menurun, sehingga stress kerja dapat mencapai titik stabil yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Sebaliknya jika stres kerja terlalu besar sehingga mengakibatkan individu mengalami *Destructive Stress,* stres yang dapat mengganggu pekerjaan, individu akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Hal ini berdampak kepada penurunan kinerja keputusasaan, karyawan tidak kuat bekerja bahkan ada upaya penolakan atau keluar dari pekerjaan.

1. Dimensi dan indikator stress kerja

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial menurut Wibowo dalam Budiasa (2021:26) yang dijadikan indikator dalam penilaian stres kerja dalam penelitian Yoga et al., (2019) sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas (Task Demands)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan kelelahan fisik.

1. Tuntutan peran (Role Demands)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya role ambiguity, role conflict.

1. Tuntutan antar pribadi (Interpersonal Demands)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

1. Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

1. Kepemimpinan Organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai acuan. Maka peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai refrensi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri dan Arman Arman (2021) yang berjudul Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makasar. Hasil penelitian menunjukanbahwa Stress kerja, Motivasi kerja, dan Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

Penelitian yang dilakukan Ratna Malawat, Rasyidin Abdullah, dan Andi Nurlinda ( 2019 ) yang berjudulPengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSI Faisal Makasar. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja terhadap kinerja Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSI Faisal Makasar.

Penelitian yang dilakukan Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, dan Victor P. K. Lengkong (2023) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan komunikasi Terhadap Kinerja pada Kurir PT. J&T Exspres manado pada Masa Pandemi Covid-19. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwabeban kerja, lingkungan kerja, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir PT. J&T Express Manado.

Penelitian yang dilakukan Anita Oktafia Ellya Shinta (2020 ) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terdapat Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUH Kota Surabaya.

Penelitian yang dilakukan Henny Khustina (2019 ) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan burnout juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya.

Penelitian yang dilakukan Malik Abdul Rohman dan Rully Moch.Ichsan (2021 ) berjudul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

Penelitian yang dilakukan Elna Ihsania (2020) yang berjudul Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Subjektif pada Kurir Pengantar Barang di Wilayah Tanggerang Selatan Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh pada kurir Pengantar Barang di Wilayah Tanggerang Selatan Tahun 2020.

Penelitian yang dilakukan Kevin Natasya Firstly dan Acep Samsudin (2023) yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance, Burnout* (kelelahan), dan *Role Conflict* Terhadap Kinerja pada Karyawan Wanita PT. Karya Terang Sedati Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan *work life balance, burnout,* dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap karyawan wanita PT. Karyaterang Sedati Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan Nora Pitri Nainggolan (2022) yang berjudul pengaruh Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ex Batam Indonesia. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja, lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ex Batam Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Triana Yuni Saputri, Noveria Susijawati, Muhamad Alwi dan Aries Yunanto (2022) yang berjudul Pengaruh Kelelahan Kerja dan *Person Job Fit* terhadap kinerja pegawai puskesmas Talaga Majalengka. Hasil penelitian diperoleh bahwa kelelahan kerja dan *person job fit* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Hasil Berikut ini adalah Tabel Penelitian Terdahulu :

**Tabel 4.**

**Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri  (2021) | Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makasar.  <https://www.neliti.com/publications/355084/pengaruh-kelelahan-kerja-stress-kerja-motivasi-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-ki> | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel kelelahan Kerja, Stres kerja, Beban kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. | Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian |
| 2. | Firda Putri Nadiva dan Nur Cahyadi (2022) | Konflik Peran Ganda dan Burnout (kelelahan) terhadap Kinerja Karyawan Wanita.  <https://infeb.org/index.php/infeb/article/view/178>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Burnout (kelelahan kerja) dan Kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja dan Stress Kerja |
| 3. | Abdi Mayu Bimantara,Lucky O.H. Dotulong, Victor P. K. Lengkong, (2021) | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan komunikasi Terhadap Kinerja pada Kurir PT. J&T Exspres manado pada Masa Pandemi Covid-19  <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/375>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Beban Kerja, dan Kinerja karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan Kelelahan Kerja |
| 4. | Aninta Oktafia Ella Shinta (2020 ) | Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja Terdapat Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya.  <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan beban kerja, kelelahan Kerja dan Kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel stress kerja |
| 5. | Henny Khustina  (2019) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya.  <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2238>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Kelelahan Kerja dan kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja dan Stres kerja |
| 6. | Malik Abdul Rohman dan Rully Moch.  Ichsan (2021) | Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.  <https://journal.stiepasim.acid/index.php/JMM/article/view13>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Beban Kerja, Stres kerja dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Kelelahan Kerja |
| 7. | Ratna Malawat, Rasyidin Abdullah dan Andi Nurlinda (2019 ) | Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSI Faisal Makasar.  <https://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/246>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Kelelahan kerja dan Kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini pada objek penelitian |
| 8. | Kevin Natasya Firstly dan Acep Samsudin, (2023) | Pengaruh Work Life Balance, Burnout (kelelahan), dan Role Conflict Terhadap Kinerja pada Karyawan Wanita PT. Karya Terang Sedati Sidoarjo.  <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1618>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Kelelahan Kerja dan Kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja, Stres Kerja |
| 9. | Nora Pitri Nainggolan, (2022) | Pengaruh Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Ex Batam Indonesia.  <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jab/article/view/513>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja dan Kelelahan Kerja |
| 10. | Triana Yuni Saputri, Noveria Susijawati, Muhamad Alwi dan Aries Yunanto (2022) | Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talaga Majalengka.  <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3208953>. | Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel Kelelahan Kerja dan Kinerja | Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel Beban Kerja, Stres kerja |

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Suliyanto 2018:147)

Berdasarkan penjelasan tersebut, berikut adalah penjelasan sementara secara konseptual terkait hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Efek yang dialami karyawan jika terjadi beban kerja yang tinggi adalah karyawan yang gampang merasa lelah, jenuh, bosan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin menurun sehingga pekerjaan kurang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, dan Victor P. K. Lengkong (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan komunikasi Terhadap Kinerja pada Kurir PT. J&T Exspres manado pada Masa Pandemi Covid-19, hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kurir. Dapat disimpulkan bahwa semakin banyaknya beban kerja yang diberikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ramdan (2018:20)Terdapat banyak definisi mengenai kelelahan kerja, namun pada umumnya kelelahan digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih, atau mengantuk akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kehilangan waktu istirahat/tidur.

Kelelahan kerja (burnout) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional, sehingga menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Oktafia Ellya Shinta (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terdapat Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya menunjukkan bahwa bunout (kelelahan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kejenuhan selama bekerja karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dilakukan dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan tersebut merasakaan kelelahan emosional sehingga dapat mempengaruh penurunan kinerja dari seorang karyawan.

1. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Juniart (2021:30)Stres menunjukan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisasi agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri. Jika stres kerja pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan Malik Abdul Rohman dan Rully Moch. Ichsan (2021) dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri.

Beban Kerja

(X1)

**H1**

Kinerja

( Y )

Kelelahan Kerja

( X2 )

**H2**

Stres Kerja

( X3 )

**H3**

**H4**

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh Simultan

: Pengaruh Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikankebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

H2 : Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

H4 : Beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT.SiCepat Kabupaten Brebes.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Suliyanto (2018:20) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data yang berbentuk angka atau bilangan.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, yaitu berupa data-data yang mewujudkan dengan angka-angka hasil perhitungan atau pengukuran yang berhubungan dengan pengaruh beban Kerja, kelelahan Kerja, stres kerja terhadap Kinerja karyawan melalui data kuesioner.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Populasi

Menurut Suliyanto (2018:181) Populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. Sicepat Kabupaten Brebes sejumlah 35 karyawan.

# Tabel 5.

# Jumlah Karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. Sicepat

# Kabupaten Brebes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian Wilayah** | **Jumlah Karyawan** |
| 1. | Brebes Sangkalputung | 20 |
| 2. | Brebes Kaliwadas | 15 |
| **Total karyawan** | | **35** |

Sumber: Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes

1. Sampel

Menurut Suliyanto, (2018:182) sampel adalah bagian dari sejumlah kerakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh Yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu semua karyawan bagian pengiriman sebanyak 35 karyawan.

1. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel
2. Definisi Konseptual
   1. Kinerja ( Y )

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Budiasa 2021:14)

* 1. Beban Kerja ( X1)

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan (Budiasa 2021:30).

* 1. Kelelahan Kerja ( X2 )

Kelelahan kerja (burnout) adalah sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik,

* 1. Stres Kerja ( X3 )

Stres adalah sikap yang menunjukan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisasi agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri ( Juniarti 2021:30).

1. Operasionalisasi Variabel

Menurut Suliyanto, (2018:147) Definisi Operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Suatu variabel konseptual dapat memiliki definisi operasional yang berbeda-beda tergantung pada konsep penelitian yang dilakukan.

**Tabel 6.**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No**  **Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | Kuantitas Kerja | Kecepatan dalam bekerja | 1,2 | Likert  SL : 5  SR : 4  B : 3  KD : 2  BP : 1 | Menurut Juniarti (2021: 55) |
| Kualitas Kerja | Ketelitian | 3,4 |
| Hasil kerja | 5,6 |
| Kerjasama | Kekompakan | 7,8 |
| Tanggung Jawab | Pengambilan keputusan | 9,10 |
| Beban kerja (X1) | Target yang harus dicapai | Ketepatan Waktu dalam Bekerja | 1,2 | Likert  SS : 5  S: 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | Menurut Budiasa (2021:35 ) |
| Kondisi Lingkungan Kerja | 3,4 |
| Kondisi Pekerjaan | Jam Kerja Karyawan | 5,6 |
| Penggunaan waktu Kerja | Beban Kerja | 7,8 |
| Standar Pekerjaan | Beban waktu | 9,10 |
| Kelelahan kerja (X2) | Faktor Individu | Usia | 1,2 | Likert  SS : 5  S: 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | Menurut Alam (2022:43) |
| Status kesehatan | 3,4 |
| Faktor Pekerjaan | Jenis pekerjaan | 5,6 |
| Jam kerja | 7,8 |
| Beban kerja | 9,10 |
| Stres Kerja (X3) | Tuntutan tugas | Kelelahan Fisik | 1,2 | Likert  SS : 5  S: 4  N : 3  TS : 2  STS : 1 | Menurut Yoga, (2019) |
| Tuntutan peran | Tekanan antar Rekan Kerja | 3,4 |
| Tuntutan Antar Pribadi | Tekanan dalam satu Organisasi | 5,6 |
| Struktur Organisasi | Kurangnya kejelasan mengenai peran | 7,8 |
| Kepemimpinan Organisasi | Gaya kepemimpinan | 9,10 |
| Iklim organisasi | 11 |

1. Metode Pengumpulan Data
   * + - 1. **Interview (Wawancara)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan data untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam penelitian, apanila peneliti ingin mengetahui hal – hal yang mendalam dari reponden (Sugiyono, 2022:253)

* + - * 1. **Oservasi**

Menurut Sugiyono (2020:203) observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

* + - * 1. **Kuesioner ( Angket )**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya(Sugiyono, 2022:258). Untuk mengukur tanggapan respons tentang jawaban dari setiap instrument pertanyaan menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian ini menggunan 5 kategori penilaian untuk variabel Y ( kinerja ) sebagai berikut :

SL = Selalu skor 5

SR = Sering skor 4

B = Biasanya skor 3

KD = Kadang-kadang skor 2

BP = Belum Pernah skor 1

Dalam Skala Likert terdapat lima tingkatan jawaban untuk variabel independen (X) beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja sebagai berikut :

SL = Selalu skor 5

SR = Sering skor 4

B = Biasanya skor 3

KD = Kadang-kadang skor 2

BP = Belum Pernah skor 1.

1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian
2. Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:233) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakuka fungsi ukurnya. Instrument penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat.

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

rxy = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N = Jumlah Sampel

= Jumlah perkalian antara variabel x dan y

= Jumlah dari Kuadrat nilai variabel x

2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

= Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

= Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian yaitu 35 karyawan Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai lebih besar dari untuk *degree of freedom* (df = n-2) = 31-2 = 28 dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected items total.* Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika > 0,361 sebaliknya < 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha yaitu :

Keterangan :

= Reliabilitas Instrumen

= Jumlah Varien Butir

= Jumlah Pertanyaan

= Varian Total

Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu :

Jika 0,60 maka instrumen bersifat reliabel

Jika 0,60 maka instrumen bersifat tidak reliable

1. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan ( Sugiyono 2022 : 264 ).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS. Sebelum analisis regrasi linier berganda dilakukan, maka harus diujikan terlebih dahulu dengan menggunakan uji asusmsi klasik agar dapat memastikan apakah metode analisis regresi linier berganda yang digunakan memenuhi syarat pengujian, makapenelitian ini menggunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan guna mengetahuiada dan tidaknya asumsi normalitas, multikolonieritas,heterokedastisitas dan autokorelasi pada model regresi linear. Model regresi linear yang baik yaitu yang dapat memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh pengujian yang diperoleh pengujian yang dipercaya. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu :

* 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma (Ghozali, 2018:161). Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

1. Jika signifikansi ≥ 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi ≤ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
   1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai dari korelasi antar sesama variabel bebas adalah 0 (nol)( Ghozali 2018:107). Untuk menguji adanya multikolinearitas pada model regresi yaitu sebagai berikut:

* + 1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara indiviual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
    2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
    3. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation facto*r (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.
  1. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dikembangkan agar dapat melihat apakah residual pada model regresi mempunyai varians yang tidak sama dari satu observasi ke observasi berikutnya (Ghozali2018:137).Homoskedastisitas didefinisikan sebagai adanya variasi residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan berikutnya, sedangkan heteroskedastisitas didefinisikan sebagai tidak adanya varians residual. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastusutas.
3. *Metode Of Successive Interval* / MSI)

Sering kali data yang diperoleh dari penelitian adalah data yang berskala ordinal (misalnya *Likert’s*), sehingga tidak langsung dapat dianalisis dengan menggunakan statistik paremetrik seperti regresi atau analisis jalur, oleh karena itu,dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke internal dengan memakai *Metode Succesive Interval (MSI)*. Menurut Sugiyono, (2013:25)berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval yaitu :

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada pada frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung menggunakan cara menjumlah nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap persentase kumulatif yang di dapat atas dasar memakai tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. Gunakan rumus untuk menentukan nilai skala:

SV =

Keterangan :

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) berpendapat bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

|  |
| --- |
|  |

Keterangan :

= Kinerja Karyawan

= Konstanta

= Koefisien regresi

= Beban Kerja

= Kelelahan Kerja

= Stres Kerja

= Error (Variabel pengganggu)

1. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2019:93) menyatakan bahwa hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t )

Uji statistik t dipergunakan agar dapat memahami seberapa penting tiap-tiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghozali (2018:98). Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2) danStres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan Bagian Pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1. Menentukan formulasi hipotesis
2. Hipotesis 1 untuk variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

1. Hipotesis 2 untuk variabel Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

artinya kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

, artinya kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

1. Hipotesis 3 untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

1. Menentukan taraf signifikan

Untuk menguji taraf signifikan dari koefisien yang diperoleh, maka akan menggunakan uji t dua pihak dengan tingkat signifikan sebesar 95% (𝛼= 0.05).

1. Menentukan t tabel

Tabel distribusi bisa dicari pada = 5% : 2 = 2,5 (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 30-2-1 = 27 (n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya).

1. Menghitung Nilai t hitung

Syarat untuk menguji nilai signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  |

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

=

Menentukan nilai dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

t = Besarnya

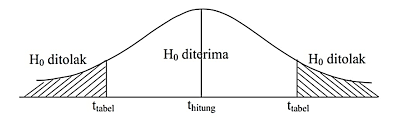
= Koefisien regresi variabel

= Standar eror variabel

1. Kriteria pengujian hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

1. H0 diterima jika = -t α/2 ≤ t ≤ t α/2
2. H0 ditolak jika = t > α/2 atau t < -t α/2



**Gambar 2**

**Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian**

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan ttabel, maka:

1. Jika thitung ≤ ttabel atau thitung ≥ ttabel maka H0 di tolak dan H1 diterima atau nilai sig < 0,05.
2. Jika ttabel ≤ thitung ≤ ttabel maka H0 di terima dan H1 di tolak atau nilai sig > 0,05.

Cara pengujian parsial terhadap variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. Kesimpulan

: diterima atau ditolak.

1. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes dengan membandingkan F hitung dengan F tabel yang memiliki tingkat signifikansi 5% (a = 0,05) (Ghozali, 2018 : 98).

1. Formulasi Hipotesis

artinya beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

, artinya beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengiriman Gerai PT. SiCepat Kabupaten Brebes.

1. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% = 5% df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau 30-2-1 = 27 (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen).

1. Nilai F hitung dapat dicari menggunakan rumus:

=

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan : |  |
|  | = = Jumlah kuadrat regresi |
|  | = Jumlah kuadrat residu |
| K | = = Jumlah variabel independent |
| N n | = = Jumlah sampel |

Dimana:



Yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan:



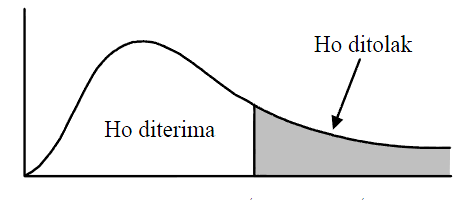
1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika nilai Fhitung> Ftabel H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja.

1. Jika nilai Fhitung< Ftabel H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja.

1. Kriteria pengujian
2. Jika nilai Fhitung> 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3. Jika nilai Fhitung< 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.



**Gambar 3**

**Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F**

1. Kesimpulan

Apabila -F tabel <F hitung < F tabel maka H0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika -F hitung < -F tabel atau F hitung >F tabel, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

1. Analisis Koefisien Determinasi ()

Koefisien determinasi ) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel independen (Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja) akan diikuti oleh variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:79)

Koefisien determinasi menggunakan rumus :

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

= Koefisien variabel bebas dan variabel terikat.