

**HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN PSIKOLOGIS DAN STRES KERJA
DENGAN KINERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH KABUPATEN SIAK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Strata Satu (S1) Pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau



OLEH

DUWI SRI RAHAYU
168110017

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Duwi Sri Rahayu

Npm : 168110017

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kelelahan Psikologis dan Stres Kerja dengan kinerja pada Ibu Bekerja Dirumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 11 April 2021
Yang menyatakan

Duwi Sri Rahayu
168110017

KATA PENGANTAR

Asslamualaikum warahmatullahi wabarakatuh..

Alhamdulillah robbil'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis dan atas izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Kelelahan Psikologis dan Stres Kerja dengan Kinerja pada Ibu Bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar serjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ini mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi, S.H., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri Idris, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., M.A selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Terima kasih kepada Ibu Syarifah Farradinna MA.,Ph.D dan selaku dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan kesibukan untuk selalu memberikan bimbingan, dorongan, dan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat memahami dan termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk Seluruh dosen Fakultas Psikologi, Ibu Tengku Nila Fadhliya M.Psi., Psikolog, , Ibu dr.Raihanatu Bin Qolbin Ruzain M.Kes, Ibu Leni Armayanti S.Psi., Msi, Bapak Dr. Sigit Nugroho M.Psi., Psikolog, Bapak Ahmad Hidayat S.Th.I., Psikolog, Ibu Irma Kusuma Salim M.Psi., Psikolog, Ibu Icha Herawati S.Psi., M.Soc.,Sc, Dan Ibu Irfani Rizal S.Psi., M.Psi atas dukungan yang telah diberikan kepada penulis serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman yang sangat berharga selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada seluruh karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, Bapak Ridho Lesmana S.T, Ibu Eka Maillina S.E, Bapak Wan Rahmad Maulana S.E, Ibu Masriva S.Kom,

Ibu Liza Fahrani S.Psi, dan Bapak Bambang Kamajaya Barus S.P yang telah membantu proses administrasi perkuliahan.

11. Terimakasih kepada Ayahku dan Ibuku serta kakak dan adikku dan juga keluarga besarku yang selalu mendampingi, memberikan bantuan moral maupun material yang tak terhitung banyaknya dan tidak henti-hentinya mendo'akan serta memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada para sahabatku yang selalu mendampingiku dan juga calon suamiku Yogi Kurniawan yang setia menemaniku dan membatuku dalam banyak hal.
13. Terimakasih kepada seluruh teman-teman angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih untuk kebersamaan yang menghadirkan rasa kekeluargaan yang tidak terlupakan.
14. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terimakasih atas bantuan dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Agustus 2021

Duwi Sri Rahayu

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
المخلص	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	15
2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2. Kelelahan Psikologis	21
2.2.1. Pengertian Kelelahan Psikologis.....	21
2.2.2. Indikator Kelelahan Psikologis	23
2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Psikologis.....	25

2.3. Stres Kerja.....	29
2.3.1. Pengertian Kelelahan Psikologis.....	29
2.3.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres	30
2.3.3. Langkah-Langkah Mengatasi Stres.....	33
2.3.4. Indikator Stres Kerja	35
2.4. Dinamika Psikologis Hubungan antara Kelelahan Psikologis dan Stress Kerja dengan Kinerja	36
2.5. Kerangka Berpikir.....	38
2.6. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Identifikasi Penelitian.....	40
3.2. Definisi Operasional.....	40
A. Kelelahan Psikologis	40
B. Stres Kerja	41
C. Kinerja	41
3.3. Subjek Penelitian.....	41
A. Populasi	41
B. Sampel	41
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	42
A. Skala Kelelahan Psikologis	43
B. Skala Stres Kerja	43
C. Skala Kinerja	44
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
A. Uji Validitas.....	45
B. Reliabilitas	45
3.6. Metode Analisis Data	46
A. Uji Asumsi.....	46
B. Uji Normalitas	46
C. Uji Linearitas	46
D. Uji Hipotesis	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1. Persiapan Penelitian	49
A. Orientasi Kanchah Penelitian	49
B. Persiapan Alat Ukur.....	49
4.2. Pelaksanaan Penelitian	57
4.3. Hasil Analisis Data.....	57
B. Kelelahan Psikologi	59
C. Stres Kerja	60
D. Kinerja	61
4.4. Uji Asumsi	62
A. Uji Normalitas Sebaran	62
B. Uji Linearitas	63
C. Uji Multikolinearitas.....	64
D. Uji Autokorelasi	65
E. Uji Hipotesis	65
F. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	67
G. Uji Analisa Tambahan	68
4.5. Pembahasan.....	69
BAB V PENUTUP.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran.....	73
5.3 Kelemahan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Kelelahan Psikologis.....	41
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Stress Kerja	42
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Kinerja.....	42
Tabel 3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Skala Kelelahan Psikologis	48
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Skala Kinerja	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kelelahan Psikologis	52
Tabel 4.5	Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas.....	54
Tabel 4.8	Deskripsi Data Penelitian	56
Tabel 4.9	Kategori Kelelahan Psikologis	58
Tabel 4.10	Kategori Stres Kerja	58
Tabel 4.11	Kategori Kinerja	59
Tabel 4.12	Uji Normalitas	60
Tabel 4.13	Uji Linearitas	61
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.15	Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.16	Uji Korelasi.....	64
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian 37



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Data Hipotetik dan Empirik
- Lampiran 5. Output SPSS
- Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 8. Lain-lain



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN PSIKOLOGIS DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PADA IBU BEKERJA DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIAK

DUWI SRI RAHAYU
168110017

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Populasi penelitian ini adalah pegawai ibu-ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Skala responden pada penelitian ini terdiri dari skala kelelahan psikologis sebanyak 15 aitem, skala stres kerja sebanyak 20 aitem dan skala kinerja sebanyak 24 aitem dimana masing-masing aitem telah dilakukan uji *try out*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dengan kinerja, semakin tinggi kelelahan psikologis yang dialami oleh ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, begitu sebaliknya. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja, semakin tinggi tingkat stres kerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, begitu sebaliknya. Berdasarkan interpretasi dari nilai *R Square* atau R^2 adalah sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak sebesar 54,5%.

Kata Kunci: kelelahan psikologis, stres kerja, kinerja.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL FATIGUE AND WORK STRESS WITH WOMAN PERFORMANCE IN GENERAL HOSPITAL OF SIAK REGENCY

**DUWI SRI RAHAYU
168110017**

**PSYCHOLOGY FACULTY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

This study aims to determine the relationship between psychological fatigue and work stress with the performance of mothers who work at the Siak District General Hospital. The population of this study were female employees who worked at the Siak District General Hospital with a total sample of 100 respondents. The respondent scale in this study consisted of a psychological fatigue scale of 15 items, a work stress scale of 20 items and a performance scale of 24 items where each item had a try out test. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that there is a significant relationship between psychological fatigue and performance, the higher the psychological fatigue experienced by mothers who work at the Siak Regency General Hospital, the lower the resulting performance, and vice versa. There is a significant relationship between work stress and performance, the higher the work stress level of mothers who work at the Siak Regency General Hospital, the lower the performance produced, and vice versa. Based on the interpretation of the value of R Square or R² is 0.545 or 54.5%. This shows that the percentage contribution of a significant relationship between psychological fatigue and work stress on the performance of mothers who work at the Siak District General Hospital is 54.5%.

Keywords: *psychological fatigue, work stress, performance.*

الملخص

العلاقة بين التعب النفسي وضغوط العمل مع أداء الأمهات العاملة بالمستشفى العام الإقليمي بمنطقة سيك

دووي سري راهايو

168110017

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين التعب النفسي وضغوط العمل مع أداء الأمهات العاملة بالمستشفى العام الإقليمي بمنطقة سيك. كان مجتمع هذا البحث من الموظفات اللواتي عملن في المستشفى العام بمنطقة سيك بعينة إجمالية قوامها 100 مستجيب. يتكون مقياس المستجيبين في هذا البحث من مقياس التعب النفسي المكون من 15 عنصراً، ومقياس ضغوط العمل المكون من 20 عنصراً ومقياس الأداء المكون من 24 عنصراً حيث خضع كل عنصر لاختبار تجريبي. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع تقنيات تحليل الانحدار الخطي المتعددة. تشير نتائج هذا البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعب النفسي والأداء، فكلما زاد التعب النفسي الذي تعاني منه الأمهات العاملات في المستشفى العام بمنطقة سيك، انخفض الأداء الناتج، والعكس صحيح. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء، فكلما ارتفع مستوى ضغوط العمل لدى الأمهات العاملات في المستشفى العام بمنطقة سيك، انخفض الأداء الناتج، والعكس صحيح. بناءً على تفسير قيمة ر-سقاوير أو ر هي 545,0 أو 5,54٪. وهذا يدل على أن نسبة مساهمة العلاقة المعنوية بين التعب النفسي وضغوط العمل على أداء الأمهات العاملات في المستشفى العام بمنطقة سيك هي 5,54٪.

الكلمات الرئيسية: التعب النفسي، ضغوط العمل، الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Wanita telah memberikan peran penting bagi peningkatan ekonomi di sektor publik dan domestik. Hal ini dibuktikan bahwa wanita masih tetap mempertahankan karir mereka ketika menikah dan memiliki anak. Sekarang ini wanita telah berpartisipasi dalam berbagai sektor kerja baik swasta maupun pemerintah. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2019) dalam bagian keadaan ketenagakerjaan Indonesia di bulan Februari tercatat peningkatan pada Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja pada wanita meningkat dari tahun 2017-2019 sebanyak 0.06 persen. Walaupun kenaikan tersebut masih rendah dibandingkan dengan angka partisipasi pria dalam kerja, namun wanita telah memegang peranan sebagai Pengurus Rumah Tangga (PRT).

Menurut Badan Pusat Statistik (2018) diketahui bahwa tahun 2017 jumlah Angkatan kerja sebanyak 131,55 juta orang dan pada february 2018 mengalami kenaikan jumlah Angkatan kerja sebanyak 133,94 juta orang. Seiring naiknya jumlah Angkatan kerja juga diikuti naiknya tingkat partisipasi Angkatan kerja (TPAK). TPAK laki-laki sebesar 83,01persen sedangkan TPAK perempuan sebesar 55,44 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bila dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu TPAK perempuan meningkat sebesar 0,40 persen.

Salah satu penelitian mengatakan bahwa alasan ibu bekerja sekitar 86 persen responden penelitian ibu bekerja karena faktor desakan ekonomi lebih dominan (Nilakusumawati, 2009). Sedangkan menurut Telaumbanua dan Nugraheni (2018) salah satu faktor kebutuhan fisiologis menjadi faktor utama yang menjadikan seorang ibu rumah tangga bekerja untuk menambah penghasilan. Bekerja adalah satu bentuk aktivitas manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan. Bekerja diminati oleh wanita baik di sektor swasta maupun pemerintah.

Demikian pula dengan salah satu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) tepatnya di daerah Siak, banyak mengalami peningkatan pegawai khususnya wanita, dan hampir 70 persen pekerjanya adalah seorang wanita, Didalam sebuah RSUD terdapat jenis ketenagaan seperti Honor kantor, Honor BLUD, PTT Daerah, dan salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Begitu pula wanita yang memiliki ketenagaan sebagai ASN di RSUD terkadang mereka memiliki jadwal cuti Bersama, tetapi mereka diharuskan bekerja demi melayani masyarakat. Sebagai gantinya, ASN diberikan tambahan jumlah cuti tahunan sebagai kompensasi atas jumlah cuti Bersama yang tidak digunakan. Apalagi Ketika wanita tersebut adalah seorang ibu maka mereka memiliki tanggung jawab yang besar karena harus memainkan peran sebagai seorang ibu ketika ia memiliki anak, sebagai istri, dan sebagai ASN (Elgar & Chester, 2007).

Walaupun demikian, tuntutan kerja, hak dan kewajiban yang ada pada wanita tidak berbeda dari pria. Mereka dituntut dapat menunjukkan kinerja yang baik dan dapat memberikan nilai kerja bagi organisasi, untuk menjadi bagian dari

anggota organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu sektor kerja yang paling diminati oleh beberapa wanita adalah bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang biasanya ditempatkan sesuai dengan kapasitas pendidikan dan keterampilannya, seperti penempatan di Rumah Sakit Umum Daerah. Bekerja sebagai ASN bagi ibu bekerja walau tidak mudah, tetapi karena faktor sosial dan ekonomi serta lingkungan menjadi pilihan yang lebih baik. Kebijakan yang terdapat pada ASN mencakup penetapan norma, prosedur, pengangkatan, formasi, pengembangan sumber daya ASN, gaji, pemindahan, tunjangan, pemberhentian, kesejahteraan, kedudukan hukum dan kewajiban.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa ASN adalah Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). Kemudian menurut Pasal 21 Undang-Undang ASN menjelaskan bahwa PNS memiliki hak untuk memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi, sedangkan PPPK memiliki hak yang sama dengan PNS namun tidak ada jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dikarenakan hak ASN tersebut ibu bekerja banyak yang tertarik untuk menjadi seorang ASN.

Kepelbagaian tuntutan kerja dan rumah tentunya dapat mempengaruhi kinerja mereka di organisasi dan kehidupan rumah tangga. Menurut penelitian dari Farradina dan Halim (2016) menyatakan bahwa ibu bekerja rentan dengan mengalami gangguan psikologis seperti kelelahan dan kejenuhan yang mengakibatkan menurunnya komitmen kerja dan kepuasan kerja. Kepelbagaian

peranan yang dilakukan oleh ibu bekerja memungkinkan mereka mengalami kelelahan secara psikologis dan stress kerja yang tinggi. Stres kerja turut ditandai dengan adanya gejala psikologis seperti kelelahan psikologis, kemudian bergeser meningkatnya sikap dan perasaan negatif terhadap lingkungan kerja yang mengakibatkan kinerja menurun. Menurut Sinambela (2011) kinerja pegawai ialah kemampuan seorang pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014). Menurut Marwansyah (2014), kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja seseorang berkenaan dengan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Widodo, 2015). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015).

Apabila kinerja seseorang yang bekerja dirumah sakit menurun maka dapat berdampak pada pelayanan yang kurang optimal. Kinerja pegawai berdampak pada kinerja organisasi, secara etimologi, kinerja juga bisa dikatakan sebagai presentasi kerja. Menurut Triguni (2000) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi/pandangan terhadap kondisi kerja yang tercermin dari sikap, perilaku, cita-cita dan kepercayaan, Tindakan dan pendapat itulah yang mendorong sumber daya manusia untuk terlibat dalam sebuah organisasi untuk

bekerja. salah satunya melihat beban kerja ASN di RSUD yang diharuskan untuk tetap bekerja dibandingkan dengan urusan yang lain, seperti mengurus anak dan keluarga.

Wanita dengan kepelbagaian peranan berhadapan dengan berbagai tanggung jawab yang lebih berat kepada tanggung jawab organisasi dan tuntutan pekerjaan rumah tangga, sehingga kemungkinan adanya ketimpangan peranan. Berdasarkan penelitian Santika dan Sudibia (2017) diketahui bahwa kelelahan psikologis lebih menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja berbanding dengan komitmen organisasi. Kelelahan juga dapat terjadi pada seseorang yang sedang libur tiba-tiba diharuskan untuk bekerja dan tidak mendapatkan libur. Tidak hanya itu Kelelahan juga dapat memicu terjadinya penurunan kepercayaan diri seseorang (Kusriyani, 2016).

Tekanan dari tuntutan pekerjaan maupun rumah tangga tentunya tidak dapat dihindari oleh wanita, beriringan dengan hal itu, mereka harus tetap menunjukkan kinerja agar dapat memperoleh penghargaan dan penilaian dari atasan maupun rekan kerja. Menurut Triaryanti (2003) tuntutan pekerjaan berhubungan langsung dengan beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang diselesaikan secara terburu-buru dan *deadline*.

Disamping itu pula, tidak jarang bagi anggota organisasi yang lebih muda memperoleh tugas tambahan tanpa terkonfirmasi dan memiliki tanggal waktu yang sangat dekat. Bahkan, ketika mereka kembali kerumah dihadapi dengan tanggung jawab untuk area domestik dan lemahnya dukungan dari pasangan mereka seperti penjagaan anak dan mengurus sebagian pekerjaan rumah tangga.

Oleh karena itu, tidak jarang bagi ibu bekerja mengalami kelelahan secara fisik dan psikologis secara bersamaan. Mengakibatkan terkadang ibu bekerja bersikap murung, malas, dan kurang gairah dalam bekerja sehingga rentan akan terjadinya stres dalam bekerja (Tahir, 2018).

Ketika ibu mengalami stress kerja dalam bekerja tentu dapat mengakibatkan kinerja menurun. Menurut Robbins (2013) Stres kerja pada karyawan ialah kondisi dimana muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh suatu perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Berdasarkan penelitian Apreviadizy dan Puspitacandri (2014) ibu bekerja dan ibu tidak bekerja memiliki perbedaan stress. Penelitian mereka membuktikan bahwa ibu yang bekerja lebih banyak mengalami stress dari pada ibu yang tidak bekerja. Ibu bekerja memiliki tiga sumber stress yaitu pertama keluarga, kedua lingkungan pekerjaan dan yang ketiga dari diri sendiri.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas penulis ingin mengetahui hubungan kelelahan psikologis dan stress kerja dengan kinerja pada ibu bekerja. Permasalahan ini berhubungan dengan ibu bekerja dihadapkan oleh situasi yang sulit. Ibu yang bekerja harus memenuhi tanggung jawab dalam keluarga berdampingan dengan pekerjaannya. Dengan begitu, penulis ingin mengetahui bagaimana permasalahan diatas dapat diatasi. Sehingga peneliti mengangkat masalah tersebut kedalam judul. hubungan antara kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada ibu bekerja di rumah sakit umum daerah kabupaten siak.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

- a) Bagaimana hubungan antara kelelahan psikologis dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak?
- b) Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak?
- c) Bagaimana hubungan antara kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan psikologis dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak
- b) Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak
- c) Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut

A. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai ilmu pengetahuan dibidang psikologi yang mengkaji tentang kinerja dengan masing-masing prediktornya.

B. Manfaat Praktis

a) Bagi pegawai RSUD

Penelitian ini setidaknya dapat memberikan gambaran mengenai kinerja khususnya pada pegawai ibu-ibu yang bekerja di RSUD mengenai pentingnya manajemen kerja yang baik agar tidak terjadi kelelahan emosi dan stres kerja yang berlebihan.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang mengkaji topik yang sama diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih berupa pemikiran baru untuk *gap* penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu pula dengan pendapat Abdullah (2014) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kemudian, menurut Moehariono yang disitasi dalam Abdullah (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Gibson yang disitasi dalam Nawawi (2013) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Lebih lanjut, Affandi (2018) menambahkan bahwa performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Borman dan Motowidlo (1993); Campbell et al (1993); dan Roe (1999) mengatakan bahwa “*performance is a multicomponent concept and on the fundamental level one can distinguish the process aspect of performance, that is, behavioral engagements from an expected outcome*”. Artinya bahwa kinerja merupakan konsep utama dalam pekerjaan dan psikologi organisasi. Lebih lanjut, Campbell et al (1993) mengemukakan bahwa kinerja bukan merupakan hasil kerja atau konsekuensi perilaku, tetapi perilaku itu yang disebut sebagai kinerja atau *performance*.

Senada dengan hal tersebut, Bernadin dan Russel (1998) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi

2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono disitasi oleh Abdullah, (2014), terdapat enam indikator kinerja yaitu

- a) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Kemudian, menurut Bernardin & Russel (1998) menjelaskan bahwa terdapat aspek yang dapat menjelaskan indikator *job performance* yaitu kemampuan, sifat, usaha dan dukungan. Selanjutnya, Borman & Motowidlo (1993) menjelaskan dimensi *job performance* yang dapat dipakai sebagai indikator yaitu keahlian individu dalam melakukan aktivitas kerja, dukungan organisasi pada lingkungan dan seberapa baik individu menyesuaikan atau beradaptasi pada kondisi lingkungan yang baru.

2.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (1998) dan Campbell et al (1993) bahwa penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Penilaian kinerja berbicara tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Di tengah kompetisi global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, kalangan karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya merupakan salah satu aktivitas dasar departemen sumberdaya manusia kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tadi berkenaan dengan proses yang sama.

Menurut Afandi (2018) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja). Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Sebagai contoh, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan atau tugas yang telah terlaksana oleh karyawan beserta hasilnya.

- b) *Quality of Work* (Kualitas Kerja). Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan. Maksudnya, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c) *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan). Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik salah satunya memiliki pengetahuan pekerjaannya dimana ia dapat bekerja dengan baik pada bidang yang diberikan kepadanya.
- d) *Creativeness* (Kreativitas). Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki kreativitas yang baik diantara karyawan lainnya.
- e) *Cooperation* (Kerja Sama). Kesediaan untuk bekerja sama dengan anggota lain atau sesama anggota organisasi lainnya. Karyawan yang baik harus mampu melakukan organisasi dengan sesama rekannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
- f) *Dependability* (Ketergantungan). Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g) *Initiative* (Inisiatif). Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

- h) *Personal Quality* (Kualitas Personal). Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki kriteria-kriteria diantaranya seperti memiliki kuantitas dan kualitas kerja, tahu akan bidang pekerjaan yang dihadapi, memiliki kreativitas yang tinggi, dapat bekerja sama dengan baik, memiliki kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam bekerja, berinisiatif tanpa harus disuruh terlebih dahulu serta memiliki pribadi yang berkompeten.

2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah

- a) Peningkatan Kinerja. Kegiatan penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya.
- b) Penyesuaian Kompensasi. Dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan juga bertujuan untuk menyesuaikan kompensasi yang akan diberikan kepada masing-masing tenaga kerja sesuai dengan bidang dan kemampuannya.
- c) Keputusan Penempatan. Keputusan penempatan sangat penting dilakukan karena untuk memajukan perusahaan tentunya pihak perusahaan memilih tenaga kerja yang kompeten dibidangnya masing-masing, melalui penilaian

kinerja pihak perusahaan dapat mengetahui kriteria tenaga kerjanya sehingga dapat ditempatkan yang sesuai dengan kemampuan dan ahlinya.

- d) **Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan.** Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kemampuannya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.
- e) **Perencanaan dan Pengembangan Karir.** Merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga meningkatkan kepeduliannya terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- f) **Prosedur Perekrutan.** Dengan mengetahui penilaian pada masing-masing kinerja karyawan baik karyawan telah bekerja ataupun mau direkrut sangat berguna dengan adanya penilaian yang dimiliki.
- g) **Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi.** Dengan mengetahui penilaian kinerja karyawan pihak perusahaan dapat terhindar dari kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi yang diterima dari karyawan.
- h) **Kesempatan yang Sama.** Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan yang sama baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah meniti karirnya untuk mencapai kesuksesannya.
- i) **Tantangan Eksternal.** Dengan adanya penilaian kinerja pihak perusahaan dapat memikirkan solusi untuk tantangan diluar keinginan perusahaan atau organisasi.

- j) Umpan Balik. Penilaian kinerja merupakan upaya umpan balik atau *feedback* yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tujuan penilaian kinerja karyawan diantaranya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, dapat menyesuaikan kompensasi terhadap kinerja yang dimiliki, penyesuaian penempatan posisi kerja, untuk kebutuhan dan pengembangan pelatihan serta perencanaan pengembangan karir, sebagai salah satu standar dalam perekrutan karyawan baru hingga sebagai bentuk *feedback* antara perusahaan dengan karyawan.

2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Campbell dan kolega (Campbell, 1990, 1999; Campbell et al, 1999) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi *job performance* yaitu *declarative knowledge, procedural knowlegde & skills*, dan motivasi. *Declarative knowlegde* adalah pengetahuan tentang fakta. Sebagai catatan dari Campbell, contoh dari *declarative knowlegde* adalah mengenai fakta, tujuan dan prinsip (Campbell, 1990, dalam Schmitt et al, 2003).

Pada konteks ini, *declarative knowlegde* terdiri atas pengetahuan tentang kinerja dan perilaku yang relevan. Seperti kemampuan kognitif, *declarative knowledge* dapat dipahami sebagai susunan pengetahuan pada tingkat kekhususan yang berbeda. Selain itu, *declarative knowledge* memiliki perbedaan dari cara mengorganisasi pengetahuan dalam memori (seperti struktur model pengetahuan mental) (Dosey, Campbell, Foster, & Miles, 1999, dalam Schmitt et al, 2003).

Sebuah analisis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *job performance* dengan *cognitive ability*. Individu dengan *cognitive ability* tinggi lebih baik dari pada individu dengan *cognitive ability* rendah pada berbagai pekerjaan yang berbeda (Bobko, Roth, & Potosky, 1999; Hunter & Hunter, 1984; Schmidt & Hunter, 1998 dalam Sonnentag & Frese, 2002). Sebagian besar penulis berpendapat bahwa mekanisme yang mendasari *cognitive ability* membantu memperoleh *job knowledge* dan *job skill* yang pada gilirannya berpengaruh positif pada *job performance* (Schmidt, Hunter, Outerbride, & Goff, 1988; Schmidt, Hunter & Outerbridge, 1986, dalam Sonnentag & Frese, 2002).

Procedural knowledge dan *skill* terdiri atas pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas (Campbell, 1990; Schmitt., dkk, 2003). *Procedural knowledge* dan *skill* berbeda dengan *declarative knowledge* pada proses yang mendasari perilaku kerja yang relevan (Schmitt., dkk, 2003). *Procedural knowledge* dan *skill* tidak terbatas pada proses kognitif tetapi termasuk psikomotor, fisik, manajemen diri dan proses interpersonal dengan baik (Campbell, 1990; Schmitt., dkk, 2003). Singkatnya, *procedural knowledge* dan *skill* merefleksikan dominasi tugas dari yang mereka peroleh (setelah itu) diaplikasikan. Campbell (1990) menjelaskan bahwa *procedural knowledge* dan *skill* terdiri atas kepribadian, pengalaman, pendidikan dan pelatihan (dalam Sonnentag & Frese, 2002).

Menurut Afandi (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kemampuan seseorang akan mempengaruhi kinerja. Artinya, apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kemampuan yang mumpuni maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila motivasi seseorang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Bersamaan dengan halnya kemampuan, kompetensi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi, begitupula sebaliknya.
- d) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Perusahaan yang memiliki fasilitas kerja yang lengkap, dan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya maka akan membuat karyawan semakin semangat untuk bekerja dan berdampak terhadap meningkatnya

kinerja karyawan. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif. Budaya kerja merupakan suatu bentuk perilaku dari karyawan terhadap apa yang ada di perusahaannya. Budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana budaya kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan juga menjadi faktor penentu dalam meningkatnya kinerja karyawan, kepemimpinan yang tegas dan berwibawa akan mempengaruhi kondisi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Disiplin kerja juga erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang mana semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas, beragam faktor yang telah dijabarkan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya hingga disiplin kerja yang merupakan sebuah aturan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

2.2. Kelelahan Psikologis

2.2.1. Pengertian Kelelahan Psikologis

Sebelum membahas pengertian kelelahan psikologis, perlu kita ketahui terlebih dahulu pengertian dari kelelahan dan psikologis itu sendiri. Kelelahan ialah suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat (Tarwaka, 2014).

Kelelahan juga ditandai dengan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan sehingga dapat meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja (Budiono, 2016). Tak hanya itu menurut Setyowati (2014) kelelahan juga dapat dipengaruhi langsung oleh konflik kerja, stress kerja, kapasitas kerja serta lingkungan fisik.

Kata emosi berasal dari bahasa latin, yaitu *emovere*, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Daniel Goleman, emosi merujuk pada sebuah perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berkaitan dengan perubahan fisiologis dan berbagai pikiran. Jadi, emosi merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia, karena emosi dapat menjadi sebuah motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia (Thaib, 2013).

Emosi adalah potensi yang dimiliki manusia sejak lahir dan akan berkembang sesuai dengan lingkungannya. Emosi juga sebagian dari perasaan dalam arti luas. Emosi terlihat karena rasa yang berkejang sehingga yang bersangkutan mengalami perubahan dalam situasi tertentu mengenai perasaan, namun seluruh pribadi menanggapi situasi tersebut (Al Baqi, 2015). Kemudian Menurut Barrett & Fossum, (2001) Emosi ialah hasil dari manifestasi dari keadaan fisiologis dan kognitif manusia, dan merupakan cermin dari pengaruh kultur budaya dan sistem sosial.

Sedangkan Maslach dan Jackson (1981) menyatakan bahwa kelelahan psikologis adalah perasaan yang psikologis berlebihan dan sumber daya psikologis seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain. Kelelahan adalah sebuah mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur, 1991).

Kelelahan psikologis muncul karena adanya stres berlebihan, dan sulit diatasi yang dapat mengantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, dan frustrasi (Widiastuti dan Kamsih, 2008). Kelelahan psikologis ialah respon individual yang dialami di luar pada hubungan interpersonal karena dorongan psikologis yang kuat, timbulnya perasaan seakan tidak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa (Zaglady, 2005).

Pendapat lainnya yaitu menurut Bruce (2009) mengatakan bahwa kelelahan psikologis ialah suatu dimensi dari *burnout* yang didefinisikan sebagai kelelahan pada emosi dan perasaan seseorang terhadap orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosi merupakan kondisi dimana emosi individu terasa lelah terhadap orang lain. Pines dan Aronson (1989) menyatakan bahwa kelelahan psikologis, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan langsung dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan adanya rasa tidak berdaya dan depresi. Berdasarkan pernyataan tersebut, kelelahan emosi adalah suatu keadaan perasaan individu yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Berdasarkan dari beberapa pengertian kelelahan emosi di atas.

Dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) yaitu kondisi yang melemahnya sebuah perasaan pribadi individu dan sumber-sumber emosinya menjadi terkuras. Kondisi inilah yang diakibatkan oleh adanya kontak individu dengan individu lain yang menguras sumberdaya emosinya. Sedangkan sumber-sumber emosi itu sendiri dari individu kepribadian, yang memberi kecenderungan individu untuk mengalami emosi tertentu. Penurunan sumber emosi ini membuat individu tidak memiliki perasaan positif, simpati, atau menghargai orang lain.

2.2.2. Indikator Kelelahan Psikologis

Menurut Babaku et al (1999) aspek-aspek kelelahan psikologis di tandai dengan adanya kondisi seseorang individu menjadi frustrasi, atau marah pada diri

sendiri. Menurut Maslach dan Goldberg (1998) terdapat tiga aspek kelelahan emosional yaitu

- a) Kelelahan psikologis adalah perasaan terlalu berat secara emosional dan kehabisan salah satu sumber daya emosional akibat adanya beban kerja yang berlebihan dan konflik personal. Individu ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, gangguan lambung (gangguan gastrointestinal), detak jantung, mudah lelah secara fisik, lebih sering keringat dingin, kram, gangguan pernafasan, pusing (migrain), kanker, gangguan otot seperti masalah tidur yaitu sulit tidur atau kepala terlalu banyak tidur.
- b) Depersonalisasi adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan psikologis yang berlebihan dengan bersikap negatif, dengan penerimaan layanan, menjauh dari lingkungan sosial dan menjaga jarak. Kelelahan di dalam hal emosi yaitu: mudah lupa, sulit konsentrasi, mudah menangis, mengalami kebosanan, tidak percaya diri, putus asa, mudah cemas, gelisah, sulit beradaptasi, mengurung diri, mudah marah, dan kesepian.
- c) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri adalah penghargaan terhadap diri sendiri dimana individu tidak merasa puas dengan hasil kerjanya sendiri. Mental merupakan kelelahan yang berupa kecemasan, ketegangan, bingung, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, kesepian, depresi, dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan spontanitas, kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri serta rasa percaya diri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator pada kelelahan psikologis terdiri dari kelelahan psikologis secara emosional, depersonalisasi atau upaya untuk melindungi diri dari tuntutan psikologis dan rendahnya penghargaan diri yaitu mengenai penghargaan terhadap diri sendiri yang selalu merasa tidak puas terhadap suatu hal.

2.2.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Psikologis

Menurut Babakus et al (1999) menyatakan bahwa secara teoritis kelelahan psikologis selalu dihubungkan dengan dua peran yang melatar belakanginya, antara lain yaitu konflik peran dan ambiguitas peran. Dijelaskan bahwa konflik peran dan ambiguitas dipengaruhi oleh adanya penguatan yang melelah serta adanya evaluasi dasar perilaku yang biasa terhadap individu di dalam organisasi. Sementara Schaufeli dan Enzmann (1998) telah melakukan tinjauan ekstensif dari literatur kejenuhan dan telah menyimpulkan bahwa kelelahan psikologis sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdiri dari

- a) Beban kerja (*workload*), yaitu tekanan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang.
- b) Tekanan waktu (*time pressure*) yaitu timbul dari ketegangan yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana ketegangan itu dapat timbul dari sebuah tuntutan penyelesaian pekerjaan (*deadline*).
- c) Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*) yaitu keadaan dimana terjadi kekurangan terhadap dukungan dari orang-orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan.

d) Stress karena peran (*role stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya.

Penyebab terjadinya kelelahan kerja menurut Satalaksana dkk (2015):

- a) Faktor fisiologis yaitu akumulasi dari substansi toksin (asam laktat) dalam darah, penurunan waktu reaksi.
- b) Faktor psikologi yaitu konflik yang mengakibatkan stress yang berkepanjangan ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah. Kontraksi otot rangka yang lama dan kuat, dimana proses metabolisme tidak mampu lagi meneruskan *supply* energi yang dibutuhkan serta membuang sisa metabolisme, khususnya asam laktat. Jika asam laktat yang banyak terkumpul, otot akan kehilangan kemampuannya. Terbatasnya aliran darah pada otot (ketika berkontraksi), otot menekan pembuluh darah dan membawa oksigen sehingga menyebabkan terjadinya kelelahan (Budiono dkk, 2016).

Terjadinya kelelahan tidak begitu saja, tetapi ada faktor yang menyebabkannya. Faktor yang menyebabkan kelelahan tersebut antara lain (Budiono, 2016).

1. Faktor dari dalam individu

a. Usia

Kebutuhan zat tenaga terus meningkat sampai akhirnya menurun pada usia 40 tahun. Berkurangnya kebutuhan zat tenaga tersebut dikarenakan telah menurunnya kekuatan fisik sehingga kegiatan yang bisa dilakukan biasanya juga berkurang dan lebih lambat.

Usia atau umur merupakan waktu atau masa hidup seseorang selama

masih hidup di dunia yang dihitung mulai dari manusia dilahirkan.

Para ahli psikologi membagi umur menjadi beberapa kelompok-kelompok yang didasarkan pada pertumbuhan fisik dan pertumbuhan mental antara lain:

- 1) Masa dewasa dini : 18 tahun – 40 tahun
- 2) Masa dewasa madya : 41 tahun – 60 tahun

Usia berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan.

b. Jenis Kelamin

Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologis setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya sehingga akan mempengaruhi kondisi

fisik maupun psikisnya dan hal ini akan menyebabkan tingkat kelelahan wanita akan lebih besar dari pada tingkat kelelahan pria.

c. Status Gizi

Status gizi adalah salah satu faktor dari faktor kapasitas kerja, dimana keadaan gizi buruk dengan beban kerja yang berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta mengakibatkan kelelahan. Dalam laporan FAO/WHO/UNU (1985) dinyatakan bahwa Indeks Masa Tubuh (IMT) merupakan indikator status gizi orang dewasa. Nilai IMT dihitung menurut ilmu berat badan (dalam kilogram) dibagi kuadrat tinggi badan (dalam meter). Status gizi umum spesifik zat gizi, melainkan lebih erat kaitannya dengan energi dan protein dapat diukur dengan antropometri. Dengan kata lain antropometri atau ukuran tubuh dapat memberi gambaran status energi dan protein seseorang, karenanya antropometri sering digunakan sebagai indikator status gizi yang berkaitan dengan masalah kurang energi protein.

d. Status Kesehatan

Adanya beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan, penyakit tersebut antara lain: penyakit jantung, penyakit gangguan ginjal, penyakit asma, tekanan darah rendah, tekanan darah tinggi.

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Pengertian Kelelahan Psikologis

Menurut Handoko (2014) berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah dan mengalami kesedihan psikologis. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa kasus, hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen.

Lebih lanjut, Handoko (2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Wahyudi (2017) dalam situasi kerja, stres sebagai indikasi dinamika seseorang yang sedang berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja maupun proses meraih cita-cita yang diinginkan, dan terwujudnya suatu harapan dan impian bergantung pada kerja keras dan upaya yang dilakukan. Semakin tinggi stres yang dialami seseorang berarti semakin gigih seseorang memperjuangkan impian agar menjadi kenyataan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kehidupan sehari-hari hampir setiap orang pernah mengalami stres walaupun tingkatan atau kadarnya berbeda-beda. Keadaan stres dapat disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialami oleh individu dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun ditempat kerja. Karena individu gagal dalam menyelesaikan masalah yang menjadi penyebab stres, maka yang bersangkutan mengalami gangguan fisik maupun psikologis. Seseorang yang mengalami stres berat tidak selalu disebabkan oleh persoalan yang rumit dan kompleks, demikian pula seseorang yang mengalami stres ringan ternyata bukan dikarenakan persoalan yang dihadapi tidak kompleks.

2.3.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Menurut Wahyudi (2017) sederetan penyebab stress dapat kita baca dari pengalaman orang yang pernah merasakannya atau sejumlah penulis buku yang mengidentifikasi sejumlah hasil penelitian para ahli. Faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab ketegangan dan stres adalah sebagai berikut:

- a) Perubahan-perubahan dalam suatu bagian penting dalam hidup kita. Orang-orang akan mengalami stress karena sesuatu yang menjadi kebiasaan yang dilakukannya menjadi tidak lagi sebagaimana biasanya sehingga pikirannya menjadi memikirkan sesuatu secara berlebihan.
- b) Kehilangan orang karena kematian. Bagian yang paling memberatkan adalah ketika kehilangan seseorang yang sangat berarti dihidup, entah itu kehilangan

orang tua, pasangan hidup hingga hewan kesayangan yang membuat seseorang menjadi stress yang berujung kepada depresi yang berlebihan.

- c) Perceraian atau perpisahan. Perceraian atau perpisahan yang tidak dapat kunjung bersatu kembali membuat seseorang menjadi stress dan memikirkan beban hidupnya semakin berat untuk dijalani hari-hari biasanya.
- d) Sakit secara fisik. Orang yang mengalami sakit secara fisik baik itu akibat dari kecelakaan atau sesuatu hal yang tidak diinginkannya mengakibatkan seseorang menjadi memikirkan hal tersebut secara berlebihan sehingga pikirannya tidak dapat menerima.
- e) Kehamilan dan kelahiran seorang bayi yang tidak dipersiapkan. Kasus ini sering terjadi khususnya pada remaja atau pasangan yang tidak memiliki status yang sah dan tidak siap menanggung resiko yang terjadi akibatnya membuat mereka menjadi stress.
- f) Tercancam atau terganggu keamanan kita. Orang-orang yang diancam hidupnya memiliki ketidak tenangan dalam menjalani kehidupan sehari-hari yang berujung kepada stress karena hidupnya merasa tidak aman.
- g) Kebosanan dan rutinitas yang tidak menarik dalam kegiatan sehari-hari. Orang yang mengalami kehidupan yang monoton akan cepat mengalami stress daripada orang yang hidupnya penuh warna.

Sedangkan menurut Handoko (2014) penyebab pekerja atau karyawan menjadi stres karena kondisi kerjanya. Adapun kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut

- a) Beban kerja yang berlebihan. Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang berlebihan tentunya tidak akan bisa menerima dengan baik dan mengakibatkan stress yang berlebihan.
- b) Tekanan atau desakan waktu. Karyawan yang mendapatkan *deadline* atau desakan waktu yang diberikan oleh atasannya akan mengakibatkan stress yang tinggi.
- c) Kualitas supervise yang jelek. Supervisor yang menekan karyawannya dalam bekerja akan membuat karyawan itu menjadi stress karena bekerja dibawah tekanan.
- d) Iklim politis yang tidak aman. Di dalam perusahaan terdapat beberapa keyakinan bahwa setiap perusahaan memiliki “kubu” masing-masing sehingga apabila terjadinya pergantian struktur organisasi menyebabkan karyawan menjadi stress karena pemimpinnya adalah orang yang berbeda dan tentunya dengan perubahan yang berbeda pula.
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. *Feedback* yang kurang baik yang diberikan oleh pihak perusahaan akan mengakibatkan karyawan menjadi stress.
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. Karyawan yang diberikan tanggung jawab yang berlebihan dan tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut mengakibatkan karyawan menjadi stress.

- g) Kemenduaan peranan. Karyawan yang mendapatkan peran ganda akan menyulitkan karyawan itu sendiri apabila karyawan yang ditunjuk tidak berkompeten sehingga menyebabkan karyawan menjadi stress.
- h) Frustrasi. Karyawan yang frustrasi akibat tidak terselesaikannya pekerjaan yang dikerjakan akan mengakibatkan karyawan menjadi stress.
- i) Konflik antar pribadi dan antar kelompok. Karyawan yang memiliki konflik antar pribadi atau antar kelompok pada suatu ruang lingkup perusahaan akan cenderung mengalami stress.
- j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Karyawan yang memiliki perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan karyawan itu sendiri akan cenderung mengalami stress yang tinggi.
- k) Berbagai bentuk perubahan. Berbagai bentuk perusahaan yang terjadi baik dari struktur organisasi hingga peraturan-peraturan baru yang hadir mengakibatkan karyawan menjadi stress.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa penyebab karyawan menjadi stress diantaranya yaitu memiliki beban kerja yang berlebihan, kualitas supervisi yang buruk dapat menyebabkan stress pada karyawan, konflik antar pribadi dan kelompok juga menjadi pemicu utama dalam stress hingga ketidaksiapan terhadap berbagai bentuk perubahan.

2.3.3. Langkah-Langkah Mengatasi Stres

Menurut Wahyudi (2017) terdapat sejumlah definisi tentang masalah yang dapat diatasi, berikut tips sederhana atau kiat mengatasi ketegangan atau stres dalam kehidupan sebagai berikut

- a) Mengetahui Akar Masalah. Penyebab stress dapat dari diri sendiri maupun pengaruh dari luar maka dari itu harus mampu untuk mengetahui keinginan dan harapan dan dapat menyesuaikan dengan kemampuannya.
- b) Jangan Terlalu Serius. Orang yang merasa terlalu serius dalam hidupnya akan cepat merasakan stress sehingga sekali-kali perlu memberikan rileksasi dan mentoleransi tidak menyelesaikan tugas dengan baik.
- c) Lakukan Olahraga atau Hobi Tertentu. Setiap orang memerlukan sesuatu diluar pekerjaan untuk menyeimbangkan hidupnya.
- d) Bicarakan Masalah Anda dengan Orang Lain. Dari sekian banyak relasi, temukan orang yang tepat dan dapat dipercaya yang bertujuan untuk menyimpan rahasia pribadi, dengan melakukan komunikasi dengan orang yang dapat dipercaya akan memperkecil kemungkinan untuk mengalami stress.
- e) Kerjakan yang Mudah. Untuk menghindari stress yang berlebihan mulailah dengan mengerjakan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan mudah. Diantara pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda tentu ada yang lebih mudah diselesaikan, maka cobalah yang lebih mudah dan cepat diselesaikan.
- f) Hadapi Masalah dengan Keberanian dan Kepercayaan Diri. Masalah-masalah pada umumnya merupakan kesempatan-kesempatan tersembunyi dibelakang topeng yang menakutkan. Bila menghadapinya dengan keberanian dan percaya

diri maka itu dapat mengubah dan menjadi suatu perubahan yang positif di dalam diri.

- g) Menjadikan Hidup Lebih Teratur. Tidak mudah untuk mengubah kemalasan menjadi teratur. Menjadikan hidup lebih teratur adalah suatu keterampilan yang akan membuat kita lebih efektif dan efisien.
- h) Mengelola Waktu. Menguasai waktu merupakan salah satu aspek penting untuk bekerja lebih efektif.
- i) Meningkatkan Produktivitas dan Menghilangkan Kelesuan. Produktivitas berarti anda mengerjakan apa yang diharapkan dan menyelesaikan pekerjaan. Menjadi produktif adalah yang terpenting dalam hampir semua pekerjaan.
- j) Ciptakan Rasa Humor yang Positif. Belajarlah memisahkan yang sebenarnya serius dengan yang hanya kejengkelan-kejengkelan pribadi semata. Kejengkelan muncul karena kurang intropeksi, menyalahkan orang lain, tidak sabar, kurang teliti, dan emosional.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat langkah-langkah yang efektif dalam mengurasi tingkatan stress dalam bekerja seperti mengevaluasi diri dengan cara mengetahui akar masalah, mentoleransi sesuatu sehingga tidak terlalu serius, memiliki jiwa humoris dan meningkatkan produktivitas dengan penuh semangat yang tinggi.

2.3.4. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Afandi (2018) terbagi atas lima bagian yaitu

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d) Struktur organisasi, gambaran untuk struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.4. Dinamika Psikologis Hubungan antara Kelelahan Psikologis dan Stress Kerja dengan Kinerja

Kelelahan psikologis adalah kelelahan pada seseorang yang berhubungan langsung dengan perasaan pribadi yang sering ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi, kelelahan juga dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan dan ketidakpuasaan dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan stress kerja ialah suatu tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat

menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya. Kemudian kinerja yaitu hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa ketiganya memiliki keterkaitan atau hubungan dimana kelelahan psikologis memiliki beberapa factor diantaranya stress karena peran (*role stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya (Schaufeli dan Enzmann (1998). Ketika seseorang ambiguitas dalam sebuah pekerjaannya mereka akan sangat berpengaruh besar terhadap stress kerja pada dirinya, sehingga seseorang yang telah mengalami stress dalam bekerja tentu saja akan berpengaruh pada kinerja seseorang tersebut.

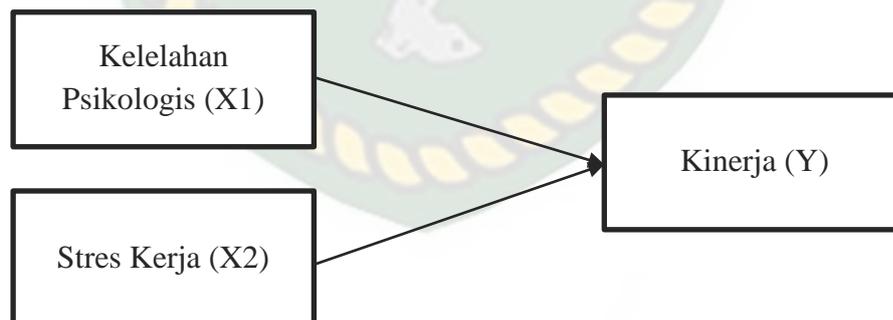
Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan psikologis dan stress kerja erat kaitannya dengan kinerja yaitu kelelahan psikologis dan stress kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam merespon permasalahan/kesulitan yang dialami individu saat melakukan sebuah pekerjaan terhadap kinerja.

Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian Kurniawati dan Solikhah (2012) dimana kelelahan psikologis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja seorang pekerja tidak hanya ditimbulkan oleh beban kerja maupun umur mereka, tetapi dilihat pula dari tingkat kelelahan psikologisnya. Begitupula dengan hubungan stress kerja dengan kinerja yang diungkapkan oleh Prasasya (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan

yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja. Jadi, dapat diasumsikan bahwa kelelahan psikologis dan stress kerja memiliki keterikatan dengan kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan dan stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja yang dimilikinya, begitu pula sebaliknya.

2.5. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini maka dapat disusun kerangka berpikir pada penelitian ini pada gambar berikut

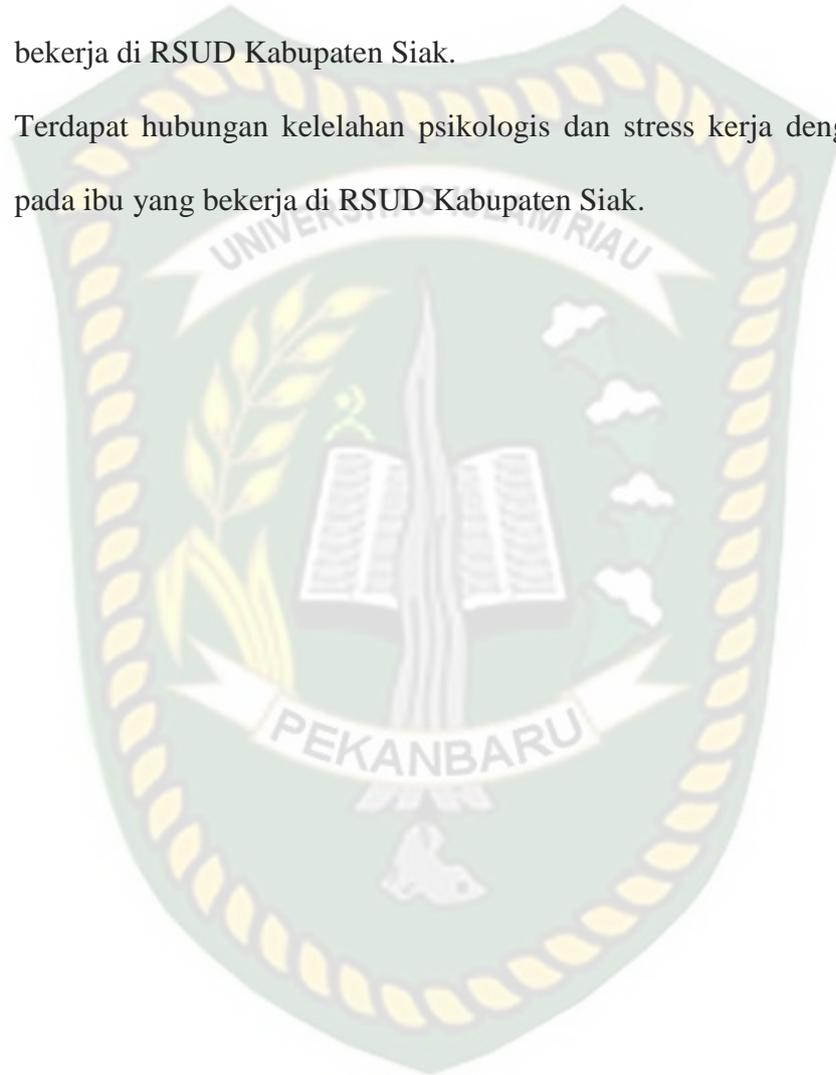


Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

2.6. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dibangun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan antara kelelahan psikologis dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak.
- 2) Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak.
- 3) Terdapat hubungan kelelahan psikologis dan stress kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional berganda dengan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada variabel lain berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2013).

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yakni variabel bebas atau variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel terikat atau variabel dependent yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena variabel bebas (Sugiyono, 2017). Adapun variabel yang dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Variabel independen (bebas): kelelahan psikologis (X1), stress kerja (X2)

Variabel dependen (terikat) : kinerja (Y).

3.2. Definisi Operasional

A. Kelelahan Psikologis

Kelelahan psikologis yaitu kondisi yang melemahnya sebuah perasaan pribadi individu dan sumber-sumber emosinya menjadi terkuras. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan kelelahan psikologis tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan kelelahan psikologis rendah.

B. Stres Kerja

Stres sebagai indikasi dinamika seseorang yang sedang berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja maupun proses meraih cita-cita yang diinginkan, dan terwujudnya suatu harapan dan impian bergantung pada kerja keras dan upaya yang dilakukan. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan stress kerja tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan kelelahan stress kerja rendah.

C. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan kinerja pegawai tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan kinerja pegawai rendah.

3.3. Subjek Penelitian

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu pegawai wanita yang bekerja di RSUD Kabupaten Siak yang berjumlah 411 orang.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan

suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus *representatif* (mewakili).

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi = 411 pegawai
 d² = Presisi (ditetapkan 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1} = \frac{411}{(411)(0,05^2 + 1)} = \frac{411}{412,0275} = 99,75 = 100$$

Jadi sampel yang diambil berdasarkan rumus *Taro Yamene* atau *Slovin* sebesar 100 responden.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan skala yang berisikan pernyataan. Menurut Azwar (2013) skala berisikan pernyataan yang secara tidak langsung dapat digunakan untuk mengungkapkan berbagai indikator yang ingin diukur pada setiap variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang akan diukur menggunakan jawaban yang didasari oleh model skala *Likert* yang terdiri dari 5 poin respon jawaban yaitu 1 (sangat tidak setuju) s/d 5 (sangat setuju).

A. Skala Kelelahan Psikologis

Skala kelelahan psikologis digunakan untuk mengukur tingkatan seseorang yang mengalami kelelahan psikologis atau *burnout*. Skala ini disusun oleh Maslach *et al* (2001) yang berisikan tentang kondisi-kondisi yang menandai *burnout* diantaranya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

Skala kelelahan psikologis ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Maslach, et al (2001) untuk mengukur tingkatan kelelahan psikologis seseorang dapat dilihat berdasarkan fisik, emosi dan mental yang dibagi kedalam dua pernyataan *favorable* yang mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem.

Tabel 3.1 *Blue Print* Kelelahan Psikologis

No	Indikator Skala	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Kelelahan psikologis	1,2,5	3,4	5
2.	Depersonalisasi	6,8,10	7,9	5
3.	Rendahnya penghargaan diri	11,13	12,14,15	5
Total				15 aitem

B. Skala Stres Kerja

Skala stress kerja ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) untuk mengukur tingkatan stress kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yang dibagi kedalam dua pernyataan *favorable* yang

mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem.

Tabel 3.2 *Blue Print* Stress Kerja

No	Indikator Skala	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Tuntutan Tugas	1,2	3,4	4
2.	Tuntutan Peran	5,6	7,8	4
3.	Tuntutan Antar Pribadi	9,10	11,12	4
4.	Struktur Organisasi	13,14	15,16	4
5.	Kepemimpinan Organisasi	17,18	19,20	4
Total				20 aitem

C. Skala Kinerja

Skala kinerja ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Moehariono dalam Abdullah (2014) untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat berdasarkan efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan keselamatan yang dibagi kedalam dua pernyataan *favorable* yang mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem dan pernyataan *unfavorable* yang tidak mendukung pernyataan atau pertanyaan pada aitem.

Tabel 3.3 *Blue Print* Kinerja

No	Indikator Skala	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Efektif	1,2	3,4	4
2.	Efisien	5,6	7,8	4
3.	Kualitas	9,10	11,12	4
4.	Ketepatan Waktu	13,14	15,16	4
5.	Produktivitas	17,18	19,20	4
6.	Keselamatan	21,22	23,24	4
Total				24 aitem

3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

A. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tertentu. Pengujian ini dilakukan dengan uji *person correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelsikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing *construct*. Apabila koefisien korelasi person yang diperoleh memiliki signifikansi dibawah level 0.05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

B. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alpha Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji reliabilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut

- 1) Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstrukstur sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
- 2) Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan

Jika nilai *alpha cronbach's* > 0.60 , disebut *reliable*.

3.6. Metode Analisis Data

A. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi. Adapun tujuan pengujian asumsi ini untuk mengetahui bahwa data statistik yang akan digunakan harus terdistribusi normal sehingga dapat memberikan gambaran hipotesis yang jelas pula. Pengujian asumsi ini terdiri atas uji normalitas sebaran dan uji linearitas antara variabel bebas dan variabel terikat serta uji hipotesis.

B. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau untuk mengetahui kenormalan distribusi. Uji normalitas perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan terdistribusi secara normal sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak terdistribusi secara normal.

C. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dua variable memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, Linearitas menyatakan bahwa hubungan antara variable yang akan dianalisa mengikuti garis lurus (Sugiyono, 2017). Ketentuan uji linearitas dengan melihat apakah signifikansi $p < 0,05$, maka hubungan linear, tetapi jika $p > 0,05$, maka hubungannya tidak linear. Hal ini dilakukan dengan tahap signifikansi menggunakan *test for linearity* dengan taraf 0.05

D. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai hubungan antara kelelahan emosional (X_1) dan stress kerja (X_2) dengan kinerja (Y) adalah dengan menggunakan analisis korelasi sebagai hubungan antara kedua variable.

A. Analisis Korelasi

Menurut Ghazali (2018) korelasi parsial adalah indeks angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar 2 variabel, jika variabel lainnya konstan, pada hubungan yang melibatkan lebih dari dua variabel. Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) berkisaran antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah, nilai positif menunjukkan hubungan X naik maka Y naik dan stability, nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik X naik maka Y turun dan stability. Kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan mengacu pada tabel sebagai berikut

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Ghazali (2018)

B. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel dependen (kinerja)

b_0 : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel independent

X_1 : Kelelahan Psikologis

X_2 : Stress Kerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Persiapan Penelitian

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Tahap pertama sebelum melakukan proses penelitian adalah menetapkan dahulu kanchah atau tempat penelitian yang akan diteliti. Tempat penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Adapun sasaran yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu pekerja terutama perempuan atau bisa disebut ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak yang telah ditetapkan menjadi sampel penelitian ini yaitu berjumlah 100 orang pekerja perempuan.

Pada penelitian ini akan ditinjau mengenai kinerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak yaitu mengenai kelelahan psikologis dan stres kerja yang digandrungi oleh pekerja perempuan khususnya yang menjadi sampel pada penelitian ini.

B. Persiapan Alat Ukur

Sebelum mempersiapkan penelitian adalah mempersiapkan alat ukur penelitian yang akan digunakan oleh peneliti.

- 1) Penentuan Alat Ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga alat ukur yaitu skala kelelahan psikologis, skala stres kerja dan skala kinerja. Skala kelelahan psikologis digunakan untuk mengukur tingkatan seseorang

yang mengalami kelelahan psikologis atau *burnout*. Skala ini disusun oleh Maslach *et al* (2001) yang berisikan tentang kondisi-kondisi yang menandai *burnout* diantaranya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri. Skala stress kerja ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) untuk mengukur tingkatan stress kerja seseorang dapat dilihat berdasarkan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Skala kinerja ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Moeheriono dalam Abdullah (2014) untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat berdasarkan efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan keselamatan.

- 2) Uji Coba (*Try Out*). Uji coba dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 06 April 2021. Subjek uji coba adalah pekerja perempuan yang bekerja di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan total sebanyak 50 orang untuk melakukan uji coba skala kelelahan psikologis, skala stres kerja dan skala kinerja. Subjek uji coba dihubungi secara online dan diberikan skala penelitian melalui *google forms*. Adapun hasil uji coba *try out* masing-masing skala sebagai berikut

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Skala Kelelahan Psikologis

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,893	0,2787	Valid
2	0,893	0,2787	Valid
3	0,652	0,2787	Valid
4	0,893	0,2787	Valid
5	0,305	0,2787	Valid
6	0,652	0,2787	Valid
7	0,652	0,2787	Valid
8	0,893	0,2787	Valid
9	0,538	0,2787	Valid

10	0,893	0,2787	Valid
11	0,893	0,2787	Valid
12	0,893	0,2787	Valid
13	0,652	0,2787	Valid
14	0,652	0,2787	Valid
15	0,893	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai r tabel pada skala kelelahan psikologis adalah 0,2787 yang diperoleh dari total responden yang digunakan untuk *try out* yaitu berjumlah 50 orang sehingga pada ketentuan r tabel diperoleh angka tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu item pada skala tersebut ditentukan dengan cara melihat perbandingan r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid, begitupula sebaliknya. Sebagai contoh, pada item nomor 1 terdapat nilai r hitung sebesar 0,893 dimana angka tersebut lebih besar dari ketentuan r tabel untuk jumlah sampel 50 orang yaitu 0,2787 ($0,893 > 0,2787$) sehingga item nomor 1 dinyatakan valid, dan seterusnya. Selanjutnya, skala yang juga dilakukan *try out* adalah skala stres kerja dengan hasil uji validitas sebagai berikut

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,712	0,2787	Valid
2	0,233	0,2787	Tidak Valid
3	0,712	0,2787	Valid
4	0,507	0,2787	Valid
5	0,526	0,2787	Valid
6	0,507	0,2787	Valid
7	0,525	0,2787	Valid
8	0,507	0,2787	Valid
9	0,270	0,2787	Tidak Valid
10	0,322	0,2787	Valid
11	0,712	0,2787	Valid
12	0,438	0,2787	Valid

13	0,659	0,2787	Valid
14	0,636	0,2787	Valid
15	0,712	0,2787	Valid
16	0,130	0,2787	Tidak Valid
17	0,340	0,2787	Valid
18	0,340	0,2787	Valid
19	0,130	0,2787	Tidak Valid
20	0,712	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai r tabel pada skala berpikir positif adalah 0,2787 yang diperoleh dari total responden yang digunakan untuk *try out* yaitu berjumlah 50 orang sehingga pada ketentuan r tabel diperoleh angka tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu item pada skala tersebut ditentukan dengan cara melihat perbandingan r hitung $>$ r tabel maka item dinyatakan valid, begitupula sebaliknya. Sebagai contoh, pada item nomor 2 terdapat nilai r hitung sebesar 0,233 dimana angka tersebut lebih kecil dari ketentuan r tabel untuk jumlah sampel 50 orang yaitu 0,2787 ($0,233 < 0,2787$) sehingga item nomor 2 dinyatakan tidak valid, maka dari itu untuk item yang tidak valid dilakukan *drop out* atau tidak digunakan kedalam skala tersebut. Selanjutnya, skala yang juga dilakukan *try out* adalah skala kinerja dengan hasil uji validitas sebagai berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,722	0,2787	Valid
2	0,722	0,2787	Valid
3	0,913	0,2787	Valid
4	0,722	0,2787	Valid
5	0,913	0,2787	Valid
6	0,533	0,2787	Valid
7	0,385	0,2787	Valid
8	0,938	0,2787	Valid

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Skala Kinerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
9	0,938	0,2787	Valid
10	0,442	0,2787	Valid
11	0,938	0,2787	Valid
12	0,722	0,2787	Valid
13	0,722	0,2787	Valid
14	0,722	0,2787	Valid
15	0,938	0,2787	Valid
16	0,938	0,2787	Valid
17	0,428	0,2787	Valid
18	0,938	0,2787	Valid
19	0,442	0,2787	Valid
20	0,442	0,2787	Valid
21	0,938	0,2787	Valid
22	0,938	0,2787	Valid
23	0,938	0,2787	Valid
24	0,938	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat mengenai r tabel pada skala berpikir positif adalah 0,2787 yang diperoleh dari total responden yang digunakan untuk *try out* yaitu berjumlah 50 orang sehingga pada ketentuan r tabel diperoleh angka tersebut. Untuk mengetahui validitas suatu item pada skala tersebut ditentukan dengan cara melihat perbandingan r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid, begitupula sebaliknya. Sebagai contoh, pada item nomor 1 terdapat nilai r hitung sebesar 0,442 dimana angka tersebut lebih besar dari ketentuan r tabel untuk jumlah sampel 50 orang yaitu 0,2787 ($0,442 > 0,2787$) sehingga item nomor 1 dinyatakan valid, dan seterusnya.

3) Analisis Daya Beda Item dan Reliabilitas Skala

Analisis daya beda aitem dilakukan untuk melihat seberapa mampu aitem membedakan subjek dengan trait tinggi dan rendah. Menurut Azwar (2014) aitem yang baik adalah aitem yang mempunyai koefisien daya beda $\geq 0,30$ koefisien daya beda aitem dan reabilitas alat ukur diketahui dengan menggunakan rumus *alpha cronbach's* dengan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for Windows*. Adapun hasil daya pembeda dan reabilitas pada masing-masing skala sebagai berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kelalahan Psikologis

No item	Nilai Daya Beda	Ketentuan	Keterangan
KP 1	0.920	> 0,30	Tinggi
KP2	0.920	> 0,30	Tinggi
KP3	0.591	> 0,30	Tinggi
KP4	0.920	> 0,30	Tinggi
KP5	0.218	> 0,30	Tinggi
KP6	0.591	> 0,30	Tinggi
KP7	0.591	> 0,30	Tinggi
KP8	0.920	> 0,30	Tinggi
KP9	0.430	> 0,30	Tinggi
KP10	0.920	> 0,30	Tinggi
KP11	0.920	> 0,30	Tinggi
KP12	0.920	> 0,30	Tinggi
KP13	0.591	> 0,30	Tinggi
KP14	0.591	> 0,30	Tinggi
KP15	0.920	> 0,30	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari perolehan perhitungan statistik untuk mengetahui daya beda aitem dengan ketentuan harus $> 0,30$ untuk setiap item maka item pada skala dinyatakan memiliki daya beda sehingga skala tersebut dapat digunakan. Sebagai contoh dapat dilihat pada yang berarti soal item nomor 1 memiliki daya beda sebesar yang mana hal tersebut lebih besar dari 0,30 ($0,994 > 0,30$) maka skala dinyatakan memiliki daya beda item yang tinggi, dan seterusnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja

No item	Nilai Daya Beda	Ketentuan	Keterangan
SK1	0.809	> 0,30	Tinggi
SK2	0.834	> 0,30	Tinggi
SK3	0.809	> 0,30	Tinggi
SK4	0.821	> 0,30	Tinggi
SK5	0.820	> 0,30	Tinggi
SK6	0.821	> 0,30	Tinggi
SK7	0.821	> 0,30	Tinggi
SK8	0.821	> 0,30	Tinggi
SK9	0.838	> 0,30	Tinggi
SK10	0.833	> 0,30	Tinggi
SK11	0.809	> 0,30	Tinggi
SK12	0.827	> 0,30	Tinggi
SK13	0.811	> 0,30	Tinggi
SK14	0.814	> 0,30	Tinggi
SK15	0.809	> 0,30	Tinggi
SK16	0.843	> 0,30	Tinggi
SK17	0.828	> 0,30	Tinggi
SK18	0.828	> 0,30	Tinggi
SK19	0.843	> 0,30	Tinggi
SK20	0.809	> 0,30	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari perolehan perhitungan statistik untuk mengetahui daya beda aitem dengan ketentuan harus > 0,30 untuk setiap item maka item pada skala dinyatakan memiliki daya beda sehingga skala tersebut dapat digunakan. Sebagai contoh dapat dilihat pada yang berarti soal item nomor 1 memiliki daya beda sebesar yang mana hal tersebut lebih besar dari 0,30 ($0,809 > 0,30$) maka skala dinyatakan memiliki daya beda item yang tinggi, dan seterusnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja

No item	Nilai Daya Beda	Ketentuan	Keterangan
K1	0.965	> 0,30	Tinggi
K2	0.965	> 0,30	Tinggi
K3	0.963	> 0,30	Tinggi
K4	0.965	> 0,30	Tinggi
K5	0.963	> 0,30	Tinggi
K6	0.967	> 0,30	Tinggi
K7	0.968	> 0,30	Tinggi
K8	0.963	> 0,30	Tinggi
K9	0.963	> 0,30	Tinggi

Tabel 4.6 Hasil Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja

No item	Nilai Daya Beda	Ketentuan	Keterangan
K10	0.968	> 0,30	Tinggi
K11	0.963	> 0,30	Tinggi
K12	0.965	> 0,30	Tinggi
K13	0.965	> 0,30	Tinggi
K14	0.965	> 0,30	Tinggi
K15	0.963	> 0,30	Tinggi
K16	0.963	> 0,30	Tinggi
K17	0.967	> 0,30	Tinggi
K18	0.963	> 0,30	Tinggi
K19	0.968	> 0,30	Tinggi
K20	0.968	> 0,30	Tinggi
K21	0.963	> 0,30	Tinggi
K22	0.963	> 0,30	Tinggi
K23	0.963	> 0,30	Tinggi
K24	0.963	> 0,30	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari perolehan perhitungan statistik untuk mengetahui daya beda aitem dengan ketentuan harus > 0,30 untuk setiap item maka item pada skala dinyatakan memiliki daya beda sehingga skala tersebut dapat digunakan. Sebagai contoh dapat dilihat pada yang berarti soal item nomor 1 memiliki daya beda sebesar yang mana hal tersebut lebih besar dari 0,30 ($0,995 > 0,30$) maka skala dinyatakan memiliki daya beda item yang tinggi, dan seterusnya. Kemudian, dilakukan pula pengujian reabilitas masing-masing skala pada penelitian ini, untuk jelasnya pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

No	Skala	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Kelelahan Psikologis	0,952	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja	0,830	0,6	Reliabel
3	Kinerja	0,966	0,6	Reliabel

Pada tabel di atas, dapat diketahui dari hasil uji reabilitas masing-masing skala yang digunakan pada penelitian ini dengan cara melihat ketentuan dari hasil uji reabilitas tersebut yaitu dengan ketentuan harus lebih besar 0,6 maka dari itu

pada tabel di atas untuk skala kelelahan psikologis memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,952 > 0,6$ dan skala stres kerja sebesar $0,830 > 0,6$ dan skala kinerja sebesar $0,966 > 0,6$. Dengan kata lain, ketiga skala yang digunakan pada penelitian ini memiliki tingkat reliabel yang tinggi sehingga skala dapat digunakan untuk lebih lanjut.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan pada pegawai perempuan atau ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak sebanyak 100 orang. Karena keterbatasan yang ada peneliti hanya menghubungi subjek yang telah di *random* melalui telepon dan meminta mengisi skala di *google form*. Sebelum subjek mengisi data penelitian yang diberikan, peneliti menjelaskan dulu maksud penelitian yang dilakukan dan data yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Kemudian peneliti meminta kesediaannya dan mereka langsung mengisi *link google form* yang telah diberikan. Untuk lebih jelasnya mengenai deskripsi data pada penelitian ini disajikan pada bab berikutnya.

4.3. Hasil Analisis Data

A. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian hubungan kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak setelah dilakukan dan diolah dengan *SPSS 25.0 for windows* diperoleh gambaran seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	Min	Max	R	Mean	SD	Min	Max	R	Mean	SD
Kelelahan Psikologis	18	75	62	56,58	14,05	24	63	39	44,41	9,72
Stres Kerja	50	97	47	78,22	11,70	20	80	60	53,35	7,8
Kinerja	68	119	51	103,26	13,51	33	104	71	72,09	15,15

Berdasarkan tabel di atas secara umum menggambarkan bahwa kelelahan psikologis memiliki variasi, dapat dilihat dari hasil yang diperoleh bergerak dari 24 sampai dengan 63. Selanjutnya, hasil stres kerja menunjukkan angka dari 20 sampai dengan 80. Sedangkan hasil kinerja relatif memiliki variasi yang mana hasil bergerak dari 33 sampai dengan 104.

Dari tabel di atas juga dapat dilihat nilai mean empirik pada variabel stres kerja 53,35 lebih rendah daripada pada nilai mean hipotikya 78,72. Itu artinya, subjek memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang diperkirakan secara hipotetik. Kemudian, pada data nilai empirik pada variabel kinerja adalah 72,09 lebih rendah dibanding nilai mean hipotiknya yaitu 103,26. Itu artinya, subjek memiliki kinerja yang yang lebih rendah dibandingkan yang diperkirakan secara hipotetik.

Sebagai suatu hasil alat ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembanding agar dapat diinterpretasi secara kualitatif. Tujuan kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu kepada kelompok-

kelompok yang terpisah secara berjenjang (ordinal) menurut kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2013).

Setelah diperoleh deskripsi data penelitian yang berdasarkan skor empirik dan hipotetik, maka tahapan selanjutnya adalah mengkategorisasikan gambaran data subjek penelitian. Untuk mengukur kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja pada subjek penelitian, peneliti menggunakan kategorisasi yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu: rendah, sedang, tinggi (Azwar, 2013). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (M - 1. SD) \\ \text{Sedang} &= (M - 1. SD) \leq X < (M + 1. SD) \\ \text{Tinggi} &= X \geq (M + 1. SD) \end{aligned}$$

Keterangan:

M = *Mean* teoritis atau *Mean* hipotetik

SD = Standar Deviasi

B. Kelelahan Psikologi

Pada sub bab ini akan dijabarkan mengenai statistik deskriptif untuk variabel kelelahan psikologis berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden pada penelitian ini untuk kemudian dapat ditentukan nilai frekuensi dan persentase dari masing-masing skala pada variabel tersebut. Untuk skala kelelahan psikologis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (56,58 - 1. 14,05) = X < 42,53 \\ \text{Sedang} &= (56,58 - 1. 14,05 \leq X < (56,58 + 1. 14,05) = 42,53 \leq X < 70,63 \\ \text{Tinggi} &= X \geq (56,58 + 1. 14,05) = X \geq 70,63 \end{aligned}$$

Adapun kategorisasi gambaran data subjek skala kelelahan psikologis dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut

Tabel 4.9 Kategori Kelelahan Psikologis

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 42,53$	30	30%
Sedang	$42,53 \leq X < 70,63$	32	32%
Tinggi	$X \geq 70,63$	38	38%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa sebagian besar responden merasa kelelahan psikologisnya tergolong tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong tinggi sebesar 38 persen dan kategori sedang sebesar 32 persen dan kategori rendah 30 persen. Berdasarkan jawaban responden penelitian, pada umumnya mereka menjawab hampir semua pernyataan favourable dan unfavourable pada skala kelelahan psikologis setuju dan sangat setuju hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk menyatakan hal tersebut bahwa rata-rata pernyataan yang diberikan sesuai dengan hal yang dialami dan dirasakan kebanyakan responden tersebut.

C. Stres Kerja

Selanjutnya, pada sub bab ini juga akan dijabarkan mengenai statistik deskriptif untuk variabel stres kerja berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden pada penelitian ini untuk kemudian dapat ditentukan nilai frekuensi dan persentase dari masing-masing skala pada variabel tersebut. Untuk skala stres kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kategori Stres Kerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 66,52$	32	32%
Sedang	$66,52 \leq X < 89,92$	20	20%
Tinggi	$X \geq 89,92$	48	48%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa sebagian besar responden merasa tingkatan stres dalam bekerjanya adalah tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong tinggi sebesar 48 persen, kategori sedang sebesar 20 persen dan kategori rendah 32 persen. Berdasarkan jawaban responden penelitian, pada umumnya mereka menjawab hampir semua pernyataan favourable dan unfavourable pada skala stres kerja setuju dan sangat setuju hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk menyatakan hal tersebut bahwa rata-rata pernyataan yang diberikan sesuai dengan hal yang dialami dan dirasakan kebanyakan responden tersebut.

D. Kinerja

Selanjutnya, pada sub bab ini juga akan dijabarkan mengenai statistik deskriptif untuk variabel kinerja berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden pada penelitian ini untuk kemudian dapat ditentukan nilai frekuensi dan persentase dari masing-masing skala pada variabel tersebut. Untuk skala kinerja sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (103,26 - 1. 13,51) = X < 89,75 \\ \text{Sedang} &= (103,26 - 1. 13,51 \leq X < (103,26 + 1. 13,51) = 89,75 \leq X < 116,77 \\ \text{Tinggi} &= X \geq (103,26 + 1. 13,51) = X \geq 116,77 \end{aligned}$$

Tabel 4.11 Kategori Kinerja

Kategori	Skor Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 89,75$	32	32%
Sedang	$89,75 \leq X < 116,77$	48	20%
Tinggi	$X \geq 116,77$	20	48%

Jumlah	100	100%
---------------	------------	-------------

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa sebagian besar responden merasa kinerja adalah sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase responden yang tergolong tinggi sebesar 20 persen, kategori sedang sebesar 48 persen dan kategori rendah 32 persen. Berdasarkan jawaban responden penelitian, pada umumnya mereka menjawab hampir semua pernyataan favourable dan unfavourable pada skala stres kerja setuju dan sangat setuju hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk menyatakan hal tersebut bahwa rata-rata pernyataan yang diberikan sesuai dengan hal yang dialami dan dirasakan kebanyakan responden tersebut.

4.4. Uji Asumsi

A. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau untuk mengetahui kenormalan distribusi (Sugiyono, 2013). Uji normalitas perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran, adapun pengambilan hipotesisnya sebagai berikut. Hasil uji normalitas sebaran dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut

Jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan terdistribusi secara normal

Jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak terdistribusi secara normal

Tabel 4.12 Uji Normalitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kelelahan Psikologis		

Stres Kerja Kinerja	0,065	Normal
------------------------	-------	--------

Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, pada tabel di atas dapat diketahui dengan cara melihat pengambilan hipotesis dengan melihat nilai *Assymp Sig (2-tailed)* atau $p = 0.200$ ($0,200 > 0,05$) maka pada ketiga variabel tersebut memiliki data yang terdistribusi normal karena nilai p di atas $0,05$ yang berarti bahwa ketiga sebaran tersebut berdistribusi normal. Dengan kata lain, data memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian statistik lainnya lebih lanjut.

B. Uji Linearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui uji linearitas skor antar variabel penelitian dengan memperhatikan mengetahui kesamaan varians. Linearitas menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Jika $p < 0,05$ hubungannya linear tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungannya tidak linear. Berdasarkan penjelasan di atas didapatkan hasil uji linearitas sebagai berikut

Tabel 4.13 Uji Linearits

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kelelahan Psikologis Stres Kerja Kinerja	0,000	Linear

Untuk mengetahui data lolos dari uji linearitas tersebut dapat diketahui dengan melihat besaran nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diinterpretasikan bahwa uji linearitas pada kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja menunjukkan skor $p = 0,000$ ($p < 0,05$), signifikansi kurang dari $0,05$ berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan

psikologis dan stres kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang linier sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui hasil mutlak dari hubungan yang linier tersebut.

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance.

- a. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas
- b. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kelelahan Psikologis	1,196	0,836	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
Stres Kerja			
Kinerja			

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel sebesar 1,196 yang artinya kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF yang dibawah 10, maka data dinyatakan memenuhi salah satu asumsi dari uji multikolinearitas.

Namun, untuk melihat bahwa data memang benar-benar terbebas dari multikolinearitas maka juga perlu diperhatikan dari nilai *tolerance* nya yaitu pada variabel tersebut masing-masing sebesar 0,836 yang artinya data tidak terjadi

multikolinearitas antar variabel independen sehingga dapat dilanjutkan pengujian lebih lanjut yaitu uji heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*, apabila nilai DW kurang dari -2 telah terjadi autokorelasi positif, jika diatas +2 telah terjadi autokorelasi negatif, dan jika diantara -2 dan +2 tidak terdapat adanya autokorelasi. Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Keterangan
Kelelahan Psikologis Stres Kerja Kinerja	1,841	Linear

Berdasarkan tabel di atas uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*, yang menunjukkan bahwa nilai DW = 1,841, artinya dalam pengujian penelitian ini tidak terdapat adanya autokorelasi.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan uji korelasi. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment* karena tujuan pengujian hipotesis ini untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungan uji hipotesis ini akan menggunakan teknik analisa data SPSS versi 25.

Agar dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel penafsiran koefisien korelasi. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1, semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara kedua variabel semakin kuat dan semakin positif menunjukkan searah dengan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik. (Sugiyono, 2013). Adapun hasil uji korelasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Korelasi	Keterangan
Kelelahan Psikologis Stres Kerja Kinerja	0,728	Berkorelasi Kuat

Hasil analisa koefisien hubungan antara kelelahan psikologis dan stres kerja dengan kinerja diperoleh hasil sebesar probabilitas $p = 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dimana ada hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Teknik *Product Moment Pearson* dapat dikategorisasikan kedalam tingkat hubungan berdasarkan interval koefisien korelasinya, tujuannya yaitu untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini. Berdasarkan pedoman dari interpretasi koefisien korelasi, maka nilai koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,728 berada pada interval koefisien korelasi 0,60 – 0,799 yang artinya berada pada kategori tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang signifikan antara

kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

F. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) analisis regresi linier berganda ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan dan penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan estimasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel dependen (kinerja)

b_0 : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 : Kelelahan Psikologis

X_2 : Stress Kerja

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Keterangan
Kelelahan Psikologis	1,050	
Stres Kerja	0,261	Mengalami Peningkatan
Kinerja	11,528	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui masing-masing nilai pada uji regresi linier berganda dimana pada masing-masing angka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 11,528, artinya jika variabel kelelahan psikologis, dan stres kerja nilainya adalah 0, maka variabel kinerja nilainya adalah - 11,528
- b) Koefisien regresi variabel kelelahan psikologis (X1) sebesar 1,050, artinya jika kelelahan psikologis naik sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,050.
- c) Koefisien regresi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,261, artinya jika stres kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,261.

G. Uji Analisa Tambahan

Berdasarkan analisa determinasi (*R Square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh pada variabel, berikut adalah hasil uji koefisien determinasi tersebut yang disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Variabel	R Square	Keterangan
Kelelahan Psikologis Stres Kerja Kinerja	0,545	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai *R Square* atau R^2 sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak sebesar 54,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja pada ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dimana dalam hasil perhitungan korelasi menunjukkan hubungan yang dikuat yaitu terdapat pada angka (0,60-0,728-0,799). Kemudian, dilanjutkan dengan pengujian dengan melihat interpretasi dari nilai *R Square* menunjukkan adanya kontribusi dari variabel kelelahan psikologis dan stres kerja pada angka 54,5%.

Sebagaimana hasil penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu sehingga mampu membuktikan secara valid dan kredibel dari hasil penelitian yang telah dijabarkan oleh peneliti. Kelelahan psikologis adalah kelelahan pada seseorang yang berhubungan langsung dengan perasaan pribadi yang sering ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi, kelelahan juga dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan dan ketidakpuasaan dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan stress kerja ialah suatu tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya. Kemudian kinerja yaitu hasil kerja kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan ketiga pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa ketiganya memiliki keterkaitan atau hubungan dimana kelelahan psikologis memiliki beberapa factor diantaranya stress karena peran (*role stress*), diartikan bahwa seseorang mengalami sebuah ambiguitas terhadap pekerjaannya dan tengah menghadapi konflik dalam pekerjaannya (Schaufeli dan Enzmann (1998). Ketika seseorang ambiguitas dalam sebuah pekerjaannya mereka akan sangat berpengaruh besar terhadap stress kerja pada dirinya, sehingga seseorang yang telah mengalami stress dalam bekerja tentu saja akan berpengaruh pada kinerja seseorang tersebut.

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan psikologis dan stress kerja erat kaitannya dengan kinerja yaitu kelelahan psikologis dan stress kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam merespon permasalahan/kesulitan yang dialami individu saat melakukan sebuah pekerjaan terhadap kinerja.

Sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian Kurniawati dan Solikhah (2012) dimana kelelahan psikologis memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja seorang pekerja tidak hanya ditimbulkan oleh beban kerja maupun umur mereka, tetapi dilihat pula dari tingkat kelelahan psikologisnya. Begitupula dengan hubungan stress kerja dengan kinerja yang diungkapkan oleh Prasasya (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja. Jadi, dapat diasumsikan bahwa kelelahan psikologis dan stress kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja. Artinya,

semakin tinggi tingkat kelelahan dan stress kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja yang dimilikinya, begitu pula sebaliknya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dengan kinerja, semakin tinggi kelelahan psikologis yang dialami oleh ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, begitu sebaliknya.
- 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja, semakin tinggi tingkat stres kerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan, begitu sebaliknya.
- 3) Berdasarkan interpretasi dari nilai *R Square* atau R^2 adalah sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan hubungan yang signifikan antara kelelahan psikologis dan stres kerja terhadap kinerja ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak sebesar 54,5%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah diperoleh melalui penelitian ini, peneliti akan memberikan beberapa saran dan masukan bagi pihak-pihak terkait pada penelitian ini untuk kedepannya, sebagai berikut:

- 1) Memberikan kelonggaran bagi pegawai khususnya ibu yang bekerja karena bagaimanapun perempuan juga butuh istirahat dan sulit untuk mampu bekerja dalam tekanan misalnya, sehingga pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten harus membuat pengecualian, misalnya.
- 2) Meningkatkan kinerja khususnya ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak agar kedepannya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.
- 3) Menambahkan variabel lainnya yang dianggap dapat memberikan hubungan signifikan lainnya untuk penelitian yang akan datang seperti menambahkan faktor-faktor internal dan eksternal.

5.3 Kelemahan Penelitian

Sebagaimana hasil penelitian ini yang telah dijabarkan dan ditarik kesimpulan, tentunya penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dianggap sebagai kelemahan dalam penelitian ini, sehingga ada beberapa yang perlu diperhatikan untuk yang akan datang yaitu dimana peneliti kurang menggali informasi-informasi yang bersifat sentimentil yang terjadi antara regulasi dari atasan terhadap pegawai khususnya ibu yang bekerja di Rumah Sakit Umum

Daerah Kabupaten Siak. Kemudian, kurangnya kemampuan peneliti dalam proses pengumpulan data yang serba terbatas. Berdasarkan kesimpulan di atas, untuk kedepannya dapat dilakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai persiapan penelitian terutama pada pengumpulan data yang lebih lengkap.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Afandi, Pandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Al Baqi, S. (2015). *Mengelola Kecerdasan Emosi*. Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 23 (1), 22.
- Apreviadizy, Pirous dan Puspitacandri, Ardhiana. (2014). *Perbedaan Stress ditinjau dari Ibu Bekerja dan Ibu Tidak Bekerja*. Jurnal Psikologi Tabularasa Vol. 9 No. 1
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Belajar.
- Babakus, Carven, Johnston & Moncrief. (1999). *The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationship*. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 27, No. 1, 58-70
- Badan Pusat Statistik Tahun 2018
- Badan Pusat Statistik Tahun 2019
- Barret, Lisa. F dan Fossum, Thyra. A. (2001). *Mental Representations of Affect Knowledge*. *Journal of Cognition and Emotion* Vol 15 No. 3
- Bruce, Joyce,dkk. (2009). *Models of teaching (night edition)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono. (2016). *Ekonomi Moneter Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE
- Farradina, Syarifah dan Halim, F. Wati. (2016). *The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia*. *Procedia – Social and behavioral Sciencens* 219 pp:241-247
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS Edisi 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kusriyani, Theresia. (2016). *Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Komitmen Organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management* ISSN: 2502 – 7869
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offest.
- Maslach, Christina dan Jackson, Susan. E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 2 No. 2
- Maslach, Schaufeli dan Golberg, Leiter. (2001). *Job Burnout*. *Journal Annu. Rev. Psychol.*52:397–422.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Pines, A. Aronson.E.,& Elliot. (1989). *Career Burnout: Causes And Cures*. *Free Press: New York*.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sekaran

- Santika, P.B dan Subidia, G.A. (2017). *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational*. E-Jurnal Manajemen Ubud Vol. 6 No. 2
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Setyawati, L. M. (2014). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*, Yogyakarta: Amara.
- Sinambela, LP. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suma'mur. (1991). *Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, M. (2018). *Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Pt Sinar Pandawa Medan*. 3(1), 1–8.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Thaib, E.N. (2013). *Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Kecerdasan Emosional*. Jurnal Ilmiah Didaktika, 13(2), 384–399. <https://doi.org/10.22373/jid.v13i2.485>
- Triguni. (2000). *Budaya Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayun Press
- Wahyudi, (2017), *Manajemen Konflik dan Stres Dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- Widiastuti, Dhian Zusmiasih., dan Astuti Kamsih. (2008). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar*. Jurnal InSight. 6(2)
- Zaglady, Abdul Latif. (2005). *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasi*". <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/1Apr05124>.