

**PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 5 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

BEBY TRIDESTI

NIM : 15612252



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 5 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

BEBY TRIDESTI

NIM : 15612252

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 5 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Beby Tridesti
NIM : 15612252

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



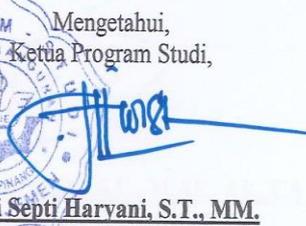
Muhammad Muazamsyah, S.Sos., MM.
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Octojaya Abrivoso, S.Ikom., MM.
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dwi Septi Harvani, S.T., MM.

NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
**PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA
SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 5 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Beby Tridesti
NIM : 15612256

Telah dipertahankan didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Januari Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

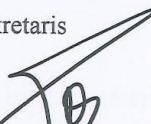
Ketua



Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M.

NIDN. 10081008302/Asisten Ahli

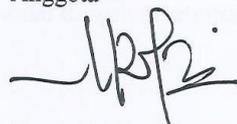
Sekretaris



Evita Sandra, S.Pd., MM.

NIDN. 1029127202/Asisten Ahli

Anggota



Marvati, S.P., M.M.

NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Beby Tridesti

Nim : 15612252

Tahun Angkatan : 2015

IPK : 3,12

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya isi dan materi skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan rekayasa ataupun karya oranglain.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020

Penyusun

Beby Tridesti

NIM : 15612252



“MOTTO”

Genggamlah dunia sebelum dunia menggenggammu

Hidup adalah pelajaran tentang kerendahan hati

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit
berpikir

Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa

Belajar dari kegagalan adalah hal yang bijak

Kesuksesan tidak akan bertahan jika dicapai dengan jalan
pintas

“PERSEMBAHAN”

Seiring jalannya waktu yang telah aku lewati dalam hidupku ini, dengan banyak hal yang terjadi dari hal yang baik hingga buruk dapat kulalui hingga titik ini

InsyaAllah akan menjadi jembatan menuju kebahagiaan hidup dimasa depan.

Tidak menyangka aku bisa lewati semuanya walaupun terkadang sempat berfikir tidak sanggup sampai meneteskan air mata, tetapi dengan izin Allah dan doa dari

kedua orangtuaku akhirnya aku bisa sampai dititik akhir ini.

Alhamdulillah, kini satu impian telah aku raih, secerah terang yang selama ini aku

dambakan telah aku temukan melalui perjuangan dan pahitnya hidup. Cahaya

yang kelak akan membimbing duniaku, menunjukkan kebenaran diakhiratku,

cahaya yang kuharapkan dapat melindungku dari panah-panah keangkuhan.

Alhamdulillah Ya Allah, sembah sujudku hanya kepada-Mu, puji dan syukur

kehadirat-MU, engkau telah meraih kebahagiaan ini yang sangat berarti untuk

kehidupanku dan kebahagiaan Ayah dan Ibuku.

Demikian skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku sebagai tanda

terimakasih atas segala jerih payah yang kedua orangtuaku lakukan semua

untukku.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur yang tiada henti kehadirat Allah SWT, atas tuntunan dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Si. Ak., selaku Wakil Ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA, selaku Wakil Ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Plt Wakil Ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt Ketua Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi.

7. Bapak Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen sekaligus dosen pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Bapak Satriadi, S. AP., M.Sc selaku dosen yang telah banyak membantu saya dari konsultasi judul skripsi sampai dapat menyelesaikan skripsi.
9. Kedua orangtua saya yang saya cintai, yaitu Bapak M.Yasin dan Ibu Nurlaila yang selalu ada untuk saya dalam kesulitan dan kebutuhan saya dalam segala hal dihidup saya.
10. Untuk Wawan Purnama Putra yang telah banyak membantu mencari jurnal, mendengarkan segala keluhan dalam membuat skripsi dan memberikan nasehat, dukungan serta semangat selama menyusun skripsi.
11. Untuk Isti, Zulfa dan sahabat saya Virika dan Dewanti yang telah banyak membantu dan membimbing selama menyusun skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020

Penulis

BEBY TRIDESTI
NIM. 15612252

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Stres kerja	17

2.2.1	Pengertian Stres Kerja.....	17
2.2.2	Akibat Stres Kerja.....	20
2.2.3	Mengatasi Stres	21
2.2.4	Faktor-faktor Penyebab Stres.....	23
2.2.5	Indikator-Indikator Stres Kerja	24
2.2.6	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja.....	25
2.3	Kelelahan Kerja.....	26
2.3.1	Pengertian Kelelahan Kerja.....	26
2.3.2	Jenis-Jenis Kelelahan	28
2.3.3	Faktor-Faktor Penyebab Kelelahan.....	29
2.3.4	Akibat Kelelahan Kerja.....	30
2.3.5	Mengatasi Kelelahan Kerja.....	31
2.3.6	Pengukuran Kelelahan Kerja.....	32
2.3.7	Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja.....	33
2.4	Kinerja	34
2.4.1	Pengertian Kinerja.....	34
2.4.2	Pengertian Kinerja Guru	34
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	36
2.4.4	Pengukur Kinerja Guru	37
2.5	Kerangka Pemikiran	38
2.6	Hipotesis.....	39
2.7	Penelitian Terdahulu.....	40

BAB III METODE PENELITIAN 48

3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Jenis Data	48
3.2.1	Data primer.....	48
3.2.2	Data Sekunder	48
3.3	Teknik Pengumpulan Data	49
3.3.1	Kuesioner (Angket).....	49
3.3.2	Studi Kepustakaan.....	49

3.4	Populasi dan Sampel	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Sampel.....	50
3.5	Definisi Operasional Variabel	51
3.6	Teknik Pengolahan Data	53
3.7	Teknik Analisis Data	54
3.8	Uji Kualitas Data	55
3.8.1	Uji Validitas	55
3.8.2	Uji Reliabilitas	56
3.9	Uji Asumsi Klasik	56
3.9.1	Uji Normalitas	56
3.9.2	Uji Multikolinearitas	58
3.9.3	Uji Heterokedastisitas	58
3.9.4	Uji Autokorelasi	59
3.10	Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.11	Uji Hipotesis.....	61
3.11.1	Uji t	61
3.11.2	Uji Signifikasi Slimutan (Uji F).....	61
3.12	Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.13	Jadwal Penelitian	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
4.1.1	Sejarah SMA Negeri 5 Tanjungpinang	63
4.1.2	Struktur Organisasi SMA Negeri 5 Tanjungpinang.....	63
4.1.3	VISI dan MISI SMA Negeri 5 Tanjungpinang	65
4.1.3.1	Visi	65
4.1.3.2	Misi	65
4.2	Karakteristik Responden	66
4.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	68

4.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
4.3	Deskriptif Variabel	72
4.3.1	Variabel Stres Kerja (X1).....	72
4.3.2	Variabel Kelelahan Kerja (X2)	77
4.3.3	Variabel Kinerja Guru (Y)	84
4.4	Hasil Penguji Data	88
4.4.1	Hasil Uji validitas.....	88
4.4.2	Hasil Uji Realibilitas	89
4.5	Uji Asumsi Klasik	91
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	91
4.5.2	Uji Multikolinieritas	93
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
4.5.4	Hasil Uji Autokolerasi.....	94
4.6	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	95
4.7	Uji Hipotesis.....	97
4.7.1	Uji T (<i>t-test</i>).....	97
4.7.2	Uji Simultan (Uji F)	98
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	99
4.8	Pembahasan	100
BAB V PENUTUP		103
5.1	Kesimpulan.....	103
5.2	Saran	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Tugas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar.....	7
Tabel 3.1	Jumlah Responden.....	51
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	73
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.....	75
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kelelahan Kerja.....	79
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru.....	86
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	90
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas.....	92
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas.....	92
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas.....	95
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	97
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	98
Tabel 4.14	Uji Secara Parsial (Uji t).....	99
Tabel 4.15	Uji Secara Simultan (Uji F).....	101
Tabel 4.16	Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	102

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SMAN 5.....	65
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	93
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	94
Gambar 4.4	Hasil Heteroskedastisitas.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner
2.	Hasil Tabulasi Data
3.	Output Uji SPSS 2.2
4.	Surat Keterangan Dari Objek Penelitian
5.	Persentase Hasil Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 5 TANJUNGPINANG

Beby Tridesti. 15612252. S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Email: bebytridesti05@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 5 Tanjungpinang. Jenis dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan sampel sebanyak 40 guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validates dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heteroskadisitas, multikolinearitas dan autokorelasi), uji hipotesis (uji t dan uji f), uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 22 for windows.

Hasil penelitian ini dapat diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 4,713 + 0,123 + 0,332 + e$. Dan $R^2 = 0,66,3$ atau 66,3%, hasil uji t variabel stres (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,888 < 2,026$) dan mempunyai sig sebesar ($0,380 > 0,05$). Pada variabel kelelahan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,463 > 2,026$) dan mempunyai sig sebesar ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel stres (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel kelelahan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan secara simultan stres dan kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 5 Tanjungpinang dengan kontribusi *R Square* sebesar 64,5% kinerja guru dipengaruhi oleh stres dan kelelahan kerja, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Guru, Stres, Kelelahan Kerja

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Muazamsyah, M.M

2. Octojaya Abriyoso, M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF STRESS AND WORK FATIGUE ON PERFORMANCE OF THE TEACHERS AT SENIOR HIGH SCHOOL 5 TANJUNGPINANG

Beby Tridesti. 15612252. S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang Email: bebytdesti05@gmail.com

The research aims to analyze the effect of stress and work fatigue on performance of the teachers at SMAN 5 Tanjungpinang. This type of research using the method of Associative Quantitatif with a sample of 40 teachers theaching at SMAN5 Tanjungpinang,the methods of analysis used in the test is comprised of data quality (validates and reliability). A classic assumption test (heteroskadisitas, multicolinearity, normality adn autokorelasi) hypothesis test (t-test dan f-test), multiple linear regression test and determination of koefisien. Data analysis with multiple linear regression using SPSS 22 for windows.

Research results in multiple linear regression equations obtained by $Y = 4,713 + 0,123 + 0,332 + e$. And $R^2 = 0,663$ or 66,3%. The result of the test t stres (X_1) on teacher performance (Y) on the get $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,888 < 2,026$) and has a sig registration ($0,380 > 0,05$). On the variabel work fatigue (x_2) on teacher performance (Y) one the get $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,463 > 2,026$) and has a sig registration ($0,000 > 0,05$).

Based on the results obtained can be conclude that are partially that the variabel of stress (X_1) has not significantly effect by teacher performance and the variabel work fatigue (X_2) has a significantly effect on teacher performance. And simultaneously that stress and work fatigue have a significant effect on teacher performance (Y) at SMAN 5 Tanjungpinang with contribution of R Square of 64,5% of teacher performance in influence by stres and work fatigue, while the remaining 35,5% in influence other variables not included in the research.

Keywords :Teacher Performance,Stres, Work Fatigue

Adviser Lecturers : 1. Muhammad Muazamsyah, M.M

2. Octojaya Abriyoso, M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi kehidupan kita, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan dan berharap untuk selalu berkembang dalam pendidikan. Pendidikan secara umum mempunyai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Sehingga menjadi seseorang yang terdidik itu sangat penting. Terutama pada pendidikan formal yang dilakukan disekolah-sekolah pada umumnya yang mempunyai jenjang pendidikan yang luas. Guru yang mengajar pada institusi pendidikan formal selalu berinteraksi dengan keadaan tugas kerjanya, baik dalam tugas internal maupun eksternal seperti masyarakat luas, pemerintahan kegiatan tugas lainnya. Semakin besar tugas yang dihadapi oleh guru dalam kegiatan ini, serta semakin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri pada tugasnya. Dalam proses untuk penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi dari tugas seorang guru. Apalagi melakukan segala tugas dapat berjalan dengan baik. Sementara disisi lain guru mempunyai keterbatasan antara lain yaitu mengalami stres dan kelelahan.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, ada diri karyawan

berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka cenderung sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korparatif.

Veithzal Rivai (2011:1008). Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Istilah stres merupakan istilah yang netral, yang artinya stres tidak sealamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang sangat membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih yang berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang.

Bahaya dari stres di akibatkan juga karena kondisi kelelahan kerja yang akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Pada dasarnya kelelahan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja sebagai guru pendidik dan akan berdampak kepada siapa yang sedang dididiknya, karena guru akan merasa konsentrasinya hilang untuk mengajar. Sebagaimana yang didefinisikan bahwa kelelahan adalah kajadian yang umum terjadi jika seseorang bekerja. Kelelahan kerja dapat menimbulkan masalah bagi organisasi maupun perusahaan

karena kelelahan kerja dapat muncul dalam bentuk komitmen kerja menurun, dan penurunan semangat kerja.

Saat ini kelelahan menjadi masalah krusial didalam dunia kerja, karena sering menghambat laju kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Kelelahan kerja yang sering muncul dalam dunia kerja yaitu dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Mengatasi kelelahan kerja tidak dapat dilakukan pada tingkat individu saja. Hal inilah yang menuntut adanya kerjasama yang baik antara pekerja, perusahaan dan keluarga pekerja yang bersangkutan.

Beratnya tuntutan tugas seorang guru seperti mereka yang mengajar pada Sekolah Menengah Atas (SMA) misalnya, yang menyebabkan guru mengalami rasa bosan, jenuh, dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu untuk beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada diluar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi. Konflik, gelisah serta rasa bersalah.

Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang merupakan salah satu sekolah negeri yang berada di Tanjungpinang yang berdiri sejak tahun 1989 SMA Negeri 5 merupakan milik pemerintah daerah. Kepala sekolah pertama ialah Dr. H. Abdul Rahman dan kepala sekolah sekarang ialah Drs. H. Yusserizal SMA Negeri 5 beralamat di Jalan Haji Agus Salim kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau Kelurahan Tanjungpinang Barat.

Begitu besar dampak dari adanya stres dan kelelahan kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan dari output organisasi. Berbagai dari alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan dari kinerja lembaga pendidikan ialah bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh guru atau staf pengajar yang mengajar dilembaga tersebut. Oleh karena itu lembaga pendidikan menuntut agar para guru yang mengajar mampu menampilkan kinerja yang sangat optimal karena baik atau buruknya kinerja yang telah dicapai oleh guru akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan. Kinerja sekolah menengah atas atau SMAN 5 Tanjungpinang tidak terlepas dari kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang mengajar disekolah tersebut. Apalagi layanan yang telah diberikan oleh sekolah tersebut terkait dengan layanan jasa pendidikan, dan guru adalah sumber daya utama dalam mendukung lancarnya dalam proses belajar mengajar yang di tuju oleh siswa sebagai peserta didik.

Menurut (Wibowo, 2012) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau suatu prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang jauh lebih luas, bukan hanya hasil kerja, akan tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja yang baik dan tinggi yang di miliki oleh seorang guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang misalnya, sangat dapat membantu untuk mengembangkan sekolah dengan banyaknya prestasi siswa yang terampil dan mampu untuk bersaing di era global seperti saat ini. Dalam halnya dari tahun ke tahun perkembangan sekolah sangat berkembang pesat. Jika kinerja yang di miliki

oleh seorang guru turun, maka akan dapat merugikan dan berdampak kepada sekolah itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja seseorang guru perlu mendapatkan perhatian yang baik dari pihak manajemen dengan kajian berkaitan dengan stres dan kelelahan kerja.

Stres pada pekerjaan merupakan akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi diri seseorang. Pada waktu pekerjaan menuntut banyak sekali hal yang harus dikerjakan dan waktunya sangat sedikit, maka akan terjadi kelebihan muatan pada pekerjaan (*job overload*). Rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan dapat mendatangkan ketegangan (stres) yang dialami oleh tubuh manusia. Kondisi tersebut ditambah dengan keadaan fisik perusahaan yang tidak sehat, jam kerja yang sangat panjang, pekerjaan jasmaniah yang berat, waktu istirahat yang sangat kurang, dan tempo serta ritme kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik karyawan bisa membawa karyawan pada kondisi kelelahan jiwa yang parah. Apabila pekerjaan masih juga diteruskan, sedang konsentrasi dan kemauan maksimum sudah tidak mampu mengatasi kelelahan, produksi (output) yang dihasilkan sangat menurun.

Fenomena stres dan kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada dunia bisnis, dalam dunia pendidikan pun hal itu dapat terjadi. Stres kerja dapat saja terjadi pada para pendidik. Seorang guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar mengajar kepada siswanya, seperti belajar membaca, berhitung, menulis dan kegiatan belajar lainnya, melainkan seorang guru bertambah tanggung jawabnya sebagai orang tua murid pada saat dilingkungan pendidikan. Guru-guru terlalu dibebankan dengan tugas-tugas yang berhubungan dengan

kegiatan pengajar dan pembelajaran seperti kegiatan Ekstrakurikuler, menghadiri pertemuan, mengelola program-program siswa, kepedulian kesejahteraan siswa. Tidak heran jika pada kalangan tenaga pendidik sekarang banyak mengalami tekanan atau stres dan kelelahan yang dapat menyebabkan kurangnya kinerja guru.

Stres kerja yang terjadi pada guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang yaitu ketika melihat siswanya bandel atau nakal yang dalam arti seperti saat mata pelajaran berlangsung siswa-siswi yang nakal tidak mengikuti pelajaran yang sedang berlangsung di kelas, bolos sekolah dengan tanpa kabar berita, tidak mendengarkan kata-kata gurunya saat diberi nasehat yang baik, siswa-siswi yang malas belajar seperti tidur didalam kelas, sering tidak mengerjakan tugas yang di berikan oleh gurunya disekolah maupun PR yang diberikan oleh gurunya, dan tidak disiplin seperti sering datang terlambat ke sekolah, tidak disiplin dengan peraturan-peraturan yang ada di sekolah seperti tidak memakai dasi atau topi saat upacara, memakai sepatu yang berwarna-warni kesekolah pada saat jam sekolah, baju tidak rapi atau tidak dimasukin kedalam.

Dari permasalahan tentang stres kerja guru pada SMAN 5 Tanjungpinang hampir setiap guru yang mengajar atau yang menjadi Walikelas siswa disekolah selalu stres kerja dalam mengajar siswa-siswi yang nakal, pemalas, tidak disiplin, dan tidak pernah mendengar perkataan atau nasehat yang diberi guru untuk siswanya.

Sedangkan kelelahan kerja yang terjadi pada guru di SMAN 5 Tanjungpinang dilihat dari jam kerja guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang. Tugas guru-guru yang mengajar tidak hanya mengajar

pembelajaran saja melainkan mempunyai tugas tambahan dalam proses belajar mengajar.

Tabel 1.1
Tugas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar TP.2018/2019

NO	Jumlah Guru	Jumlah Jam Dalam 1minggu	Jam Tugas Tambahan	Beban Kerja
1.	1 guru	21jam	5jam	26jam
2.	2 guru	22jam	2jam	26jam
3.	5 guru	24jam	2jam	26jam
4.	2 guru	26jam	-	26jam
5.	2 guru	25jam	2jam	27jam
6.	1 guru	24jam	4jam	28jam
7.	1 guru	26jam	2jam	28jam
8.	1 guru	16jam	14jam	30jam
9.	1 guru	27jam	4jam	31jam
10.	1 guru	21jam	12jam	33jam
11.	1 guru	31jam	1jam	39jam
12.	1 guru	40jam	2jam	42jam
13.	1 guru	49jam	1jam	50jam
14.	1 guru	3jam	72jam	75jam

Sumber: Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang.

Proses jam belajar mengajar guru di SMAN 5 Tanjungpinang yaitu maksimal 24 jam selama 1 minggu dan minimal 12 jam selama 1 minggu, dari tabel diatas dapat dilihat ada sekitar 21 guru yang mengajar lebih dari 24 jam selama 1 minggu. Guru-guru yang melebihi maksimal 24 jam proses belajar mengajar ini bukan hanya jam pelajaran saja melainkan mereka mempunyai jam tugas tambahan seperti menjadi Walikelas, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Sarana, Staff Kurikulum, Kepala Laboraturium, Multimedia, Dapodik, Kepala Perpustakaan, Guru BK, Pembina Osis, Pembina PMR, Pembina PKS, Pembina Pramuka, Pembina Rohis. Dengan jam kerja guru yang melebihi 24 jam

selama 1 minggu ini dapat menjadi faktor penyebab kelelahan pada seorang guru dalam proses mengajar dan dapat mempengaruhi pada kinerjanya.

Guru-guru yang gagal atau tidak bisa mengelolah diri dari stres dan kelelahan akan mempengaruhi hubungan guru dengan siswa, juga akan mempengaruhi kualitas pengajar dan pembelajaran. Fenomena seperti ini menjadi salah satu bagian tanggung jawab bagi manajemen di lingkungan pendidikan dalam hal ini Kepala Sekolah atau Dinas Pendidikan setempat untuk menanggulangi serta mengatasi stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan fenomena atau permasalahan-permasalahan diatas, hal ini lah yang mendorong penulis untuk memilih judul penelitian mengenai **“PENGARUH STRES DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 5 TANJUNGPINANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah yakni :

1. Apakah stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang?
3. Apakah stres dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

a. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapatkan ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang stres dan kelelahan kerja.

b. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi SMAN 5 Tanjungpinang

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pihak sekolah sebagai masukan dan pertimbangan tentang Stres

Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri
5 Tanjungpinang.

b. Bagi Orang Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya
untuk melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan
penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang
masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun
sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas
dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah,
tujuan masalah, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang
yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman
atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung
untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian,
kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data,
populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik
analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum sekolah, responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan bisa berkerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, pengembangan kariernya. Potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai non material dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan

Menurut (Hartatik Puji Indah, S.E., 2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien untuk membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pimpinan yang mengetahui potensi pegawainya, namun lebih dari pada cara seorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari uraian seluruh definisi beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis. Sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisien kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat maupun organisasi.

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam (Yani, 2012) manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan Sumber Daya Manusia.

4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

Menurut Nawawi dalam (Yani, 2012) adapun manfaat bagi para pekerja adalah :

1. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.
2. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Mempermudahkan pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.
4. Pekerja memperoleh penilaian kerja yang objektif.
5. Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2010) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud merupakan :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan yang memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan

efisien, dalam membantu suary terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan mampu mewujudkannya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepentingannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan profesional. Adapun pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan kepegawaian agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dengan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendak sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik pegawai, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang baik pula dengan berdasarkan keutuhan besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berupa kunci terwujudnya tujuan organisasi tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Jadi sumber daya manusia yang diperlukan saat ini ialah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, aktif dan responsif terhadap terhadap perubahan-perubahan teknologi. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

2.2 Stres kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

(Hasibuan, 2010) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. (Sunnyoto, 2013) stres merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada

konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan tidak pasti dan penting.

Stres merupakan kondisi dinamis yang mana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya akan dipandang tidak pasti dan penting. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, atau ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2010)

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan karena seorang secara subjektif merasa ada suatu yang membebani dirinya. Disisi lain (Robert, 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan timbul karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini di pertegasakan oleh *wood et al.* (2015) yang memandang stres kerja sebagai suatu bentuk ,tentang tanggapan seorang pekerja baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan pada lingkungan kerjanya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dengan demikian, stres yang diatasi dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan seseorang pekerja berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan sementara itu, stress kerja cenderung dilihat sebagai suatu tekanan yang dialami suatu pegawai berdasarkan dari ciri-ciri yang tampak, diantaranya emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2010)

Stres pada pekerjaan merupakan akibat dari karakteristik yang ada pada pekerjaan yang merupakan ancaman bagi diri seseorang. (Suprihanto, dkk 2010) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Stres ditempat kerja merupakan hal yang hampir setiap harinya dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disebut-jan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran pegawai sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan atau organisasi sehingga tidak mungkin untuk terkena stres. Menurut (Robbins, 2011) stres merupakan suatu sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.

Menurut (Charles, 2003:6 dalam Tri Wartono,2017) adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu yang secara objektif adalah dalam berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Jadi untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah dilihat dari kasus perkasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih yang paling sesuai dengan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

2.2.2 Akibat Stres Kerja

Stres menampilkan diri dalam berbagai cara. Seseorang yang mengalami tingkat stres yang berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, kesal, sulit membuat keputusan-keputusan rutin, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya (Sugiyono, 2015). Akibat *stres* dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

1. Gejala fisiologis, awal dari pengaruh stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal inilah yang menyebabkan masalah stres pertama kali diteliti oleh ahli bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulannya dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, meningkatkan tekanan darah tinggi, sakit kepala dan memicu serangan jantung. Hubungan dari gejala stres dengan gejala-gejala fisiologis masih kurang begitu jelas, akan tetapi beberapa bukti yang lebih mutakhir menunjukkan bahwa stres memiliki efek fisiologis yang sangat membahayakan. Misalnya salah satu studi menemukan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, yaitu rentan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh, khususnya bagi individu yang memiliki tingkat keyakinan diri yang rendah.
2. Gejala psikologis, yaitu salah satu gejala psikologis akibat stres yaitu adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Gejala psikologis lain akibat stres dapat berupa kecemasan, kejenuhan, ketegangan, kesal dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tuntutan

berlebihan dan saling bertentangan, tugas yang tidak jelas serta wewenang dan tanggung jawab juga tidak jelas dapat menimbulkan stres atau ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku individu yang mengalami stres cenderung lebih mengalami perubahan produktivitas, kemangkiran, perputaran pegawai, disamping perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap/*anxiety* dan tidur tidak teratur (Sugiyono, 2015).

2.2.3 Mengatasi Stres

Stres dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Stres yang terlalu tinggi maupun rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja. Ada dua pendekatan dalam mengelola stres yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional (Sugiyono, 2015). Dua pendekatan inilah dapat ditunjukkan bahwa tanggung jawab atau tugas dari manajemen, dan juga menjadi tanggungjawab individu. Setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mengurangi stres meliputi penerapan teknik manajemen waktu, olahraga, relaksasi, dan memperluas jaringan dukungan sosial.

- a. Penerapan teknik manajemen waktu, pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu seseorang untuk mengatasi ketegangan akibat tuntutan tugas atau pekerjaan secara lebih baik. Prinsip-prinsip manajemen waktu yang banyak dilaksanakan antara lain adalah membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan, membuat prioritas kegiatan berdasarkan prioritas yang telah disusun dan memahami siklus harian serta menangani pekerjaan yang membutuhkan siklus kerja tertinggi ketika kondisi anda yang paling siap dan produktif.

- b. Olahraga, olahraga seperti renang, bersepeda, jalan kaki dan *aerobic* merupakan bentuk dari latihan fisik yang direkomendasikan oleh dokter untuk mengatasi stres yang berlebihan.
- c. Relaksasi, yaitu untuk mengurangi ketegangan. Seseorang dapat melakukan relaksasi seperti meditasi dan teknik pengendalian fisiologis.
- d. Memperluas jaringan dukungan, ketika seorang stres terlalu tinggi seseorang dapat mengajak bicara dengan teman, atau sahabat, keluarga atau rekan kerja mereka. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengurangi stres dengan memperluas jaringan dukungan.

Sementara itu pendekatan organisasional yang dapat dilakukan untuk mengelola stres meliputi seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penempatan tujuan yang realistis, desain ulang pekerjaan, meningkatkan keterlibatan pegawai, perbaikan komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang dan menyelenggarakan program untuk kesejahteraan pegawai. Seleksi dan penempatan kerja yang lebih baik, keputusan seleksi dan penempatan sebaiknya mempertimbangkan perbedaan individu mengenai pengalaman, kepribadian, sifat pekerjaan dan sebagainya.

- a. Pelatihan, pelatihan yang berhasil akan dapat meningkatkan kepercayaan diri individu, sehingga dapat mengurangi hambatan dalam pekerjaan.
- b. Penetapan tujuan yang realitis, penetapan tujuan yang dapat mengurangi stres dan dapat meningkatkan motivasi. Umpan balik yang pasti akan dapat dilakukan segera mungkin untuk dapat mengurangi frustrasi dan stres individu.

- c. Desain ulang pekerjaan, mendesain ulang suatu pekerjaan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otomatis, dan umpan balik yang meningkat akan dapat mengurangi stres pegawai.
- d. Meningkatkan keterlibatan pegawai, untuk mengurangi stres para manajer dapat melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Perbaikan komunikasi organisasi, meningkatkan komunikasi dengan para pegawai dapat mengurangi ketidakpastian karena memangkas ambiguitas dan konflik peran.
- f. Penawaran cuti panjang, cuti panjang dapat membangkitkan dan memberikan semangat kembali para pegawai yang mungkin menemui kebutuhan. Pegawai dapat berpergian, santai, atau mengejar proyek pribadi yang membutuhkan waktu panjang.
- g. Menyelenggarakan program kesejahteraan pegawai, program merupakan yang didukung oleh organisasi yang berfokus pada kondisi fisik dan mental pegawai secara keseluruhan (Sugiyono, 2015).

2.2.4 Faktor-faktor Penyebab Stres

(Robbins, 2011) tingkat stres pada setiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentuan yang mempengaruhi stres seseorang, faktor tersebut adalah :

1. Faktor lingkungan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi yang sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK. Sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi

negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres.

2. Faktor organisasional beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.
3. Faktor individual berbagai hal diluar pekerjaannya yang mengganggu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian.

Menurut (Handoko, 2012) mengemukakan penyebab-penyebab stres kerja dapat dibagi kedalam dua kategori , yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab stres yang masuk kedalam kategori *on-the-job* adalah:

1. Beban kerja berlebihan
2. Tekanan dan desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab,

Sedangkan yang termasuk dalam *off-the-job* yaitu :

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah yang bersangkutan dengan perkawinan

2.2.5 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan depresi, tidak bisa tidur, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan kinerja, penyakit ringan dan sebagainya.

Situasi didalam keadaan stres kerja menghasilkan berbagai reaksi emosional mulai dari kegembiraan, kemarahan, kecemasan, dan kekecewaan. Jika

keadaan stres terus menerus terjadi, emosi seseorang mungkin akan berpindah-pindah diantara emosi-emosi tersebut tergantung pada kemampuan untuk menyelesaikannya.

Menurut (Robbins, 2011) mengemukakan bahwa ada 5 indikator stres kerja yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang pekerja sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan tegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.6 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

Tujuan yang dicapai perusahaan atau suatu organisasi tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan perusahaan atau organisasi untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan atau organisasi maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan

beban karyawan tersebut. Terutama mengenai stres kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai stres kerja dan kinerja, maka dapat dilihat bahwa mengatasi stres yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengatasi stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau suatu organisasi karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

2.3 Kelelahan Kerja

2.3.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Bornout merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja. Menurut (Eko Nurmianto, 2003) dalam jurnal penelitian (Widyasari, 2010) kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kelelahan kerja memberi peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Selain itu, karakteristik kelelahan akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan, sedangkan menurunnya rasa lelah adalah didapatkan dengan memberikan istirahat yang cukup.

Menurut (Tarwaka, 2010) kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat. Kelelahan adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisien dan kebutuhan

bekerja (Maulidi, 2012). kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. (Chesnal, 2014) Kelelahan (fatigue) merupakan suatu kondisi suatu kondisi yang telah dikenali dalam kehidupan sehari-hari. Istilah kelelahan pada umumnya mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, walaupun ini bukan merupakan satu-satunya gejala.

Menurut (Suma'mur, 2010) kata lelah (fatigue) menunjukkan keadaan tubuh fisik dan mental yang berbeda tapi semuanya akan berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja.

Kelelahan umumnya ditunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau kondisi psikis-psikologis. Pada umumnya akar masalah dari kelelahan kerja adalah monotonnya pekerjaan, beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, dan kebisingan, serta keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik. Pengaruh dari keadaan yang menjadi sebab kelelahan tersebut seperti berkumpul dalam tubuh dan mengakibatkan perasaan lelah. Kelelahan didefinisikan sebagai suatu pola yang secara umum terjadi pada setiap individu yang telah tidak sanggup lagi untuk melakukan aktivitasnya.

Terdapat beberapa pengertian kelelahan kerja dalam buku (Setyawati, 2011) menurut dari beberapa tokoh yaitu menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan perasaan lelah dan adanya penurunnya kesiagaan dimana keadaan sistematis saraf sentral, akibat aktivitas berkepanjangan, secara fundamental dikontrol oleh aktivitas berlawanan antara sistem aktivitas dan inhibisi pada

batang otak. Perasaan lelah merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang dialami oleh pekerja dan merupakan fenomena psikososial. Respon total individu terhadap kompleks disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

2.3.2 Jenis-Jenis Kelelahan

1. Berdasarkan proses dalam otot
Terdapat dua jenis kelelahan otot dan kelelahan umum (Sugeng Budiono, 2010):
 - a. Kelelahan otot ialah menurunnya kinerja sesudah mengalami stress tertentu yang ditandai dengan menurunnya kekuatan dan kelambanan gerak.
 - b. Kelelahan umum ialah suatu perasaan yang menyebar yang disertai adanya penurunan kesiagaan dan kelambanan pada setiap aktivitas. Perasaan adanya kelelahan secara umum ditandai dengan berbagai kondisi antara lain :
 1. Kelelahan visual, yaitu ketegangan yang terjadi pada organ visual (mata).
 2. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual (proses berpikir).
 3. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan.
 4. Kelelahan monotonis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh aktivitas kerja yang bersifat rutin, monoton, atau lingkungan kerja yang sangat menjemukan.
 5. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh akumulasi efek jangka panjang.

6. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam dan memulai periode tidur yang baru. Pengaruh-pengaruh tersebut terakumulasi di dalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja (beraktifitas).
2. Waktu terjadinya kelelahan
 - a. Kelelahan akut, disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh organ tubuh secara berlebihan dan datangnya secara tiba-tiba.
 - b. Kelelahan kronis, merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, selain itu timbulnya keluhan psikosomatis seperti meningkatnya ketidakstabilan jiwa, kelesuan umum, meningkatnya sejumlah penyakit fisik seperti sakit kepala, perasaan pusing, sulit tidur, masalah pencernaan, detak jantung yang tidak normal, dan lain-lain.

2.3.3 Faktor-Faktor Penyebab Kelelahan

Menurut (Setyawati, 2011) penyebab kelelahan kerja umumnya berkaitan dengan:

- a. Sifat pekerjaan yang menonton
- b. Intensitas kerja dan kelelahan kerja mental dan fisik yang tinggi
- c. Cuaca ruang kerja yang pencahayaan dan kebisingan serta lingkungan kerja lain yang tidak memadai.

Menurut (Atiqoh, 2014) dalam jurnal penelitiannya bahwa terdapat dua faktor penyebab yang mempengaruhi kelelahan kerja antara lain :

- a. Faktor dari dalam individu (Faktor Internal)
 1. Usia

Usia mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang yang berkaitan pada kelelahan.

1. Jenis kelamin

Perbedaan secara fisik antara jenis kelamin wanita dan laki-laki terletak pada ukuran dan kekuatan ototnya . Kekuatan otot ini akan mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yang merupakan penentu dari terjadinya kelelahan.

2. Status Gizi

Status gizi merupakan salah satu penyebab kelelahan. Seseorang pekerja dengan status gizi yang baik akan memiliki ketahanan tubuh dan kapasitas kerja yang lebih baik. Sedangkan seorang pekerja dengan status gizi yang tidak baik akan memiliki ketahanan tubuh dan kapasitas kerja yang tidak baik juga.

a. Faktor dari luar individu (faktor eksternal)

1. Sikap kerja hasil perbandingan anatara kerja otot statis dan dinamis pada kondisi yang hampir sama, dihasilkan bahwa kerja otot statis mempunyai konsumsi energi lebih tinggi, denyut nadi meningkat, dan diperlukan waktu istirahat yang lebih lama

2.3.4 Akibat Kelelahan Kerja

Akibat dari kelelahan kerja mengurangi kemampuan untuk :

- a. Berkonsentrasi dan menghindari gangguan
- b. Berfikir lateral dan analitis
- c. Membuat keputusan
- d. Kontrol emosi

Kelelahan juga dapat meningkatkan kesalahan, membuat waktu reaksi menjadi lambat, meningkatkan kemungkinan kecelakaan dan cedera, serta dapat menyebabkan mikro-tidur.

2.3.5 Mengatasi Kelelahan Kerja

Untuk mengatasi kelelahan kerja bisa dilakukan oleh setiap individu maupun secara terorganisasi. Secara individu bisa dilakukan dengan prakarsa karyawan bersangkutan. Merekalah yang sangat mengetahui jenis kelelahan yang dihadapinya. Sementara organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan program peningkatan kinerja karyawan secara reguler dimana di dalamnya ada subprogram mengurangi kelelahan kerja karyawan. Pendekatannya cenderung beragam yang sangat bergantung pada jenis kelelahan dan penyebabnya. Untuk itu diperlukan langkah-langkah sistematis.

Untuk mengatasi kelelahan kerja sebaiknya melakukan langkah-langkah yaitu :

- a. Menelaah penyebab mengapa terjadi kelelahan kerja, kapan saja, dimana, dan ketika mengerjakan apa
- b. Kalau dirasa terlalu berat perlu melakukan konsultasi dengan orang yang ahli dan berpengalaman
- c. Melakukan pemulihan kelelahan dengan cara berolahraga secara teratur, tidur yang cukup, bersosialisasi, relaksasi, dan kalau dianggap perlu berobat ke dokter
- d. Merubah metode kerja yang efisien dan efektif
- e. Menciptakan lingkungan yang sehat aman dan nyaman bagi tenaga kerja
- f. Meminta cuti kerja

Menurut (Susetyo, 2015) untuk mengurangi tingkat kelelahan dalam maka harus dihindarkan sikap kerja yang bersifat statis dan diupayakan sikap kerja yang lebih dinamis. Hal ini dapat dilakukan dengan merubah sikap kerja yang statis menjadi sikap kerja yang lebih variasi atau dinamis, sehingga sirkulasi darah dan oksigen dapat berjalan normal keseluruh anggota tubuh.

2.3.6 Pengukuran Kelelahan Kerja

Menurut(Suma'mur, 2010) pengukuran kelelahan kerja yaitu :

1. Keadaan monoton, yaitu sesuatu yang sifatnya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya.
2. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, yaitu jika pekerjaan terlalu lama dan terlalu dibebankan pada seseorang pekerja akan berpengaruh terhadap fisik maupun mentalnya.
3. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan, yaitu keadaan lingkungan sangat berpengaruh dalam bekerja seorang guru seperti cuaca yang tidak menentu, penerangan yaitu ruangan yang sedikit jendela atau ruang majelis guru yang kurang terang dalam melaksanakan tugas kerja dan kebisingan yang jika terjadi didalam kelas disaat guru sedang menerangkan pelajaran bisa menyebabkan stres pada guru tersebut dan lelah menghadapi murid-murid yang bisings.
4. Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik, yaitu tanggungjawab seorang guru seperti menjadi wali kelas. Kekhawatiran seorang guru yaitu jika salah satu anak muridnya yang nakal, pemalas dan tidak bisa disiplin akan bisa berpengaruh kemurid yang lain, dan guru merasa dirinya belum sepenuhnya merasa lebih baik dalam mengajar muridnya.

Sedangkan konflik yang sering terjadi seorang guru yaitu konflik sesama rekan kerja atau atasan dalam persoalan tugas yang diberi.

5. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi. Perasaan sakit seperti demam dan sebagainya bisa menyebabkan lelah oleh seorang guru dan keadaan gizi seperti jarang sarapan pagi sebelum melakukan aktivitas bekerja.

2.3.7 Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja

Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan kinerja atau lebih tepatnya kelelahan yang dialami oleh tenaga kerja dengan kinerja. Jika tingkat kinerja seorang tenaga kerja terganggu dikarenakan adanya faktor kelelahan fisik, maka ini akan berdampak juga dalam suatu perusahaan atau organisasi yang berupa penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja adalah tenaga kerja, maka dari itu kondisi karyawan harus selalu dijaga fisiknya maupun psikologisnya karena dalam hal ini sangat berpengaruh dalam bekerja. Pekerjaan yang terus menerus dilakukan dan bersifat monoton akan berakibat kelelahan yang berlebihan dan kelelahan akan berakibat menurunnya konsentrasi saat bekerja dan mempengaruhi dalam hasil kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai kelelahan kerja dan kinerja, maka dapat dilihat bahwa mengatasi yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan maupun organisasi mampu mengatasi kelelahan kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau suatu organisasi karena

kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Berdasarkan menurut para ahli tersebut, definisi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standae tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.4.2 Pengertian Kinerja Guru

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Hary, 2012)

Menurut (Wibowo, 2012) kinerja berasal dari *perfomance*. adapula yang memberikan pengertian *perfomance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja

guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan kinerja telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja guru yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

(Satriadi, 2016) Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diterimanya (Mangkunegara, 2012)

Kinerja dalam arti dimaksud adalah sebagai prestasi kerja. hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Satriadi, 2016)

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja sebuah organisasi selalu dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012) dalam (Satriadi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu:

- a. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*;
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;

- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi;
- e. *Contextual/situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.4.4 Pengukur Kinerja Guru

Ada beberapa dimensi yang dijadikan ukuran untuk mengukur kinerja guru yang dibentuk dalam sebuah model kinerja guru, yaitu (Supardi, 2014) dalam (Satriadi, 2016) :

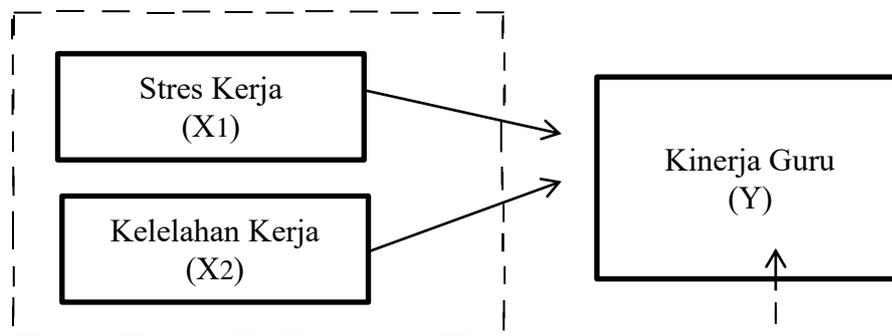
1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu merumuskan indikator, metode, langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah di buat.
3. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, maksudnya guru mampu membina hubungan dengan peserta didik dalam rangka pelaksanaan pembelajaran.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, maksudnya seorang guru melakukan penilaian atas pencapaian siswa selama proses pembelajaran.
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan, maksudnya seorang guru melakukan bimbingan terhadap siswa untuk mencapai ketuntasan belajar dengan memberikan tugas tambahan dan beberapa bahan bacaan sesuai dengan materi yang diajarkan.

6. Kemampuan melaksanakan remedial, maksudnya seorang guru melakukan bimbingan khusus terhadap siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum dalam belajar.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2019

Keterangan :

- Pengujian Variabel secara Parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait).
- — — — — Pengujian Variabel secara Simultan (pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terkait).

2.6 Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

H_0 Tidak terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

H_a Terdapat pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 Tidak terdapat pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

H_a Terdapat pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

c. Hipotesis Ketiga

H_0 Tidak terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

H_a Terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Tanjungpinang.

2.7 Penelitian Terdahulu

1. (Hidayat, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang”. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh stres yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh kelelahan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Untuk mendapatkan bukti adanya pengaruh stres dan kelelahan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan *assosiatif* yang bersifat *kausal*. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu stres (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Hasil pengujian atas stres kerja dan kelelahan kerja secara simultan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa secara simultan atas stres kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel kelelahan kerja

2. (Nawangwulan, Rosydah, & Dkk, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Surveyor Dan Inspektor Di Perusahaan Jasa Sertifikasi” penelitian ini dilakukan untuk berganda untuk mengetahui pengaruh kelelahan dan stres kerja terhadap kinerja surveyor dan inspektor. Hasil penelitian menunjukkan uji F (signifikansi=0.011) menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja dan kinerja ($t_{Hitung}=0.158$ dan signifikansi=0.876), sedangkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t_{Hitung}=3.124$ dan signifikansi=0.004). Hasil penelitian menunjukkan uji F (signifikansi=0.011) menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja dan kinerja ($t_{Hitung}=0.158$ dan signifikansi=0.876), sedangkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t_{Hitung}=3.124$ dan signifikansi=0.004). Berdasarkan uji pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada surveyor dan inspektor di perusahaan jasa sertifikasi yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa : Hasil uji F nilai signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$, bahwa kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Dari hasil uji t kelelahan kerja memperoleh nilai t_{Hitung} sebesar $0.158 < 2.040$ dan nilai signifikansi sebesar $0.876 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji t stres kerja memperoleh nilai t_{Hitung} sebesar $3.124 > 2.040$ dan nilai

signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. (Widyasari, 2010) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta). Penelitian ini dilakukan untuk Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta. Mengetahui tingkat kelelahan kerja tenaga perawat Rumah Sakit Islam Surakarta. Mengetahui tingkat stres kerja perawat Rumah Sakit Islam Surakarta. Menganalisa adanya hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja perawat Rumah Sakit Islam Surakarta. Jenis pada penelitian ini digunakan adalah metode observasional analitik dengan pendekatan *crosssectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di rumah sakit Yarsis Islam Surakarta berjumlah 132 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik *non probability sampling*. Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja yaitu dengan nilai *p value* $< 0,01$. Jumlah perawat rawat inap yang mengalami kelelahan kerja setelah bekerja, dengan kategori sebagai berikut: tingkat ringan ($>240-410$ milidetik) adalah 22 orang, kelelahan tingkat sedang (>410 milidetik) adalah 8 orang. Jumlah Perawat rawat inap yang mengalami stres kerja, dengan jumlah skor dan kategori sebagai berikut: Gejala stres kerja tingkat ringan (<17) : 25 orang, gejala stres kerja tingkat sedang (18-24) : 5 orang, gejala stress kerja tingkat berat (25-30) : 0 orang. kelelahan tingkat berat (>580 milidetik) adalah 0 orang.

4. (Jacob & Dkk, 2012) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT. Sulut Cabang Manado”. Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan merupakan topik yang sangat penting dalam rangka Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam dunia industri salah satu aspek yang berdampak pada produktivitas perusahaan adalah stress. Salah satu hambatan lain yang berhubungan dengan produktivitas karyawan di suatu perusahaan atau organisasi adalah kelelahan dan kelelahan kerja adalah respon total terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Ketika bekerja tidak jarang seorang individu menemui tekanan, yang pada akhirnya membuat individu merasa lelah, baik lelah fisik maupun psikis Penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan penelitian potong lintang (cross-sectional). Subyek penelitian adalah karyawan bagian sumber daya manusia bank sulut cabang manado. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 sampel. Pengambilan data melalui kuesioner. Uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variable menggunakan uji statistik chi-square. Hasil penelitian Dengan menggunakan uji chi-square maka didapatkan hasil sebagai berikut: berdasarkan hasil analisis statistik didapat hasil $p = 0,046$ ($p > 0,05$), dengan odds ratio 5,09 yang benar, yang berarti terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Dimana responden yang mengalami stres kerja memiliki peluang 5 kali lebih besar untuk

mendapatkan kelelahan kerja, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Mengenai stres dan kelelahan kerja pada karyawan PT. Bank Sulut Cabang Manado yaitu karyawan yang mengalami stres kerja sebanyak 42,5% dengan kategori stres tingkat ringan. Dan mengenai kelelahan kerja pada karyawan PT. Bank Sulut Cabang Manado yaitu bahwa terdapat 62,5% karyawan mengalami kelelahan yang terdiri atas kategori kelelahan kerja tingkat ringan sebanyak 57,5% dan tingkat sedang sebanyak 5%. Terdapat hubungan bermakna antara stres dan kelelahan kerja dimana responden yang mengalami stres mempunyai peluang 5 kali lebih besar mendapatkan kelelahan kerja.

5. (Kunal&Farzan, 2017) “*Stress, Fatigue, and Workload in Intensive Care Nursing: A Scoping Literature Review* “. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk mengumpulkan literatur yang relevan tentang stres keperawatan, kelelahan dan beban kerja dengan fokus pada operasionalisasi dan pengukuran konstruksi ini. Basis data Compendex dan PubMed bersama dengan Google Cendekia dicari menggunakan kombinasi kata kunci termasuk: "stres", "kelelahan", "beban kerja", "keperawatan", "keperawatan", "keperawatan lelah", "keperawatan kelelahan", "pengukuran kelelahan" , "Pengukuran stres." Terlepas dari penelitian sebelumnya yang luas tentang stres, kelelahan, dan beban kerja dalam perawatan kesehatan, konstruksi ini tidak memiliki perbedaan yang jelas dan telah digunakan secara bergantian dalam literatur untuk merujuk pada fenomena yang sama yang mengakibatkan masalah dalam operasi-

alisis, akumulasi pengetahuan, dan pengukuran . Makalah ini memberikan tinjauan pelingkupan pekerjaan yang dilakukan untuk mendefinisikan dan mengukur konstruksi ini di lingkungan ICU yang kompleks. Tampaknya mengurangi efek stres dan kelelahan di lingkungan tempat kerja membutuhkan investigasi yang bergantung pada konteks dari konstruksi ini secara terpisah. Namun, efek gabungan dari konstruksi ini sebagai 'penurunan kesehatan psikofisik' dapat digunakan untuk upaya masa depan dalam meningkatkan kinerja keperawatan di ICU.

6. (Ummul & K, 2012) dengan judul penelitian "*Shift Work And Fatigue*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami masalah kesehatan kerja diantara staf shift dari kelompok usia yang berbeda dengan beragam pengalaman layanan. Untuk mengidentifikasi berbagai gangguan kesehatan atau penyakit yang terkait dengan staf shift dan insiden. Untuk menilai berbagai jenis shift saat ini dengan referensi khusus untuk dampaknya terhadap kesehatan dan untuk menyarankan pola optimal. "Pendekatan Sindrom" untuk mewujudkan tujuan penelitian, dengan mengadopsi kombinasi metode memperoleh data pada responden penelitian. Fokus penelitian adalah kesehatan masalah yang terkait dengan pekerjaan shift, pengambilan sampel dilakukan dengan memilih karyawan. Indeks Kerja Shift Standar yang dikembangkan oleh Tim Penelitian kerja shift MRC / ERSC Sosial dan Terapan Unit Psikologi digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa modifikasi agar sesuai dengan kondisi setempat. Distribusi berbagai kelompok usia-jenis kelamin dalam sampel mencerminkan mereka distribusi proporsional di antara karyawan kereta

api divisi Visakhapatnam. Sekitar 3-5% dari total populasi dipilih sebagai sampel yang terdiri dari 300 individu. Dengan hubungan kerja shift yang mengkhawatirkan, kelelahan, kinerja, kecelakaan, dan jantung kronis penyakit, ada alasan untuk percaya bahwa shift kerja dapat menjadi tantangan utama bagi majikan, karyawan dan profesional kesehatan kerja. Lebih jauh lagi, adalah penting bahwa rotasi ideal dari shift harus diadopsi mengurangi sulit tidur dan kelelahan di antara pekerja shift, idealnya membatasi total jam kerja menjadi kurang dari 50 jam / minggu dan jam kerja malam menjadi kurang dari 8 jam / minggu. Dengan demikian, intensitas stres berkurang dan fisik kemampuan untuk mengatasi peningkatan.

7. (wahyu & abdul, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. King Stone Kota Malang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. King Stone Malang. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Stone Malang. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Stone Malang. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Stone Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan apakah adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel X yaitu X1 komitmen organisasional, X2

stres kerja dan X3 kepuasan kerja terdapat variabel dependen Y yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian pengiriman yang berada di PT. King Stone Malang yang berjumlah 150 orang. Hasil pengujian tes atas komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian bersifat deskriptif asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian ini akan menjabarkan hasil dari pengumpulan data yang diperoleh melalui pembagian angket yang telah dilakukan sebelumnya dan di analisa menjadi sebuah hasil penelitian. (Sugiyono, 2010) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara berlangsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam hal ini penelitian ini yang berkalu sebagai responden adalah guru. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang yaitu hasil dari pembagian angket/kuesioner.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari catatan yang ada pada suatu perusahaan atau suatu organisasi dan dari sumber lainnya yaitu dengan

mengadakan studi pustaka dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2013)

3.3.2 Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2013) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian ini, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Pada studi kepustakaan ini penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi dalam penelitian ini yang

akan menjadi populasi dan sampel adalah guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang. (Sugiyono, 2010). Populasi yang ada di SMAN 5 berjumlah 40 guru yang mengajar.

Tabel 3.1
Jumlah Responden

NO	Guru Mata Pelajaran	Jumlah
1.	Bahasa Indonesia	3
2.	Bahasa Inggris	2
3.	Biologi	2
4.	Bimbingan Konseling	2
5	Ekonomi	3
6	Fisika	2
7	Geografi	2
8	Kimia	2
9	Matematika	4
10	Pend. Agama Islam	3
11	Pend. Agama Kristen	1
12	PKN	2
13	Prakarya	1
14	Sastra Inggris	1
15	Penjas	2
16	Sejarah	3
17	Seni Budaya	2
18	Sosiologi	3
Jumlah		40

Sumber: Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Tanjungpinang

3.4.2 Sampel

Sampel menurut (Sugiyono, 2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan

mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam penelitian ini menggunakan sampel dari populasi karena berdasarkan jumlah guru yang mengajar di SMAN 5 Tanjungpinang yang berjumlah 40 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep. Secara operasional, secara oraktik, secara rill, secara nyata dan lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Menurut Juliansyah (2011:147) pengertian operasional variabel adalah sesuatu sebutan yang dapat diberikan nilai angka (kuantitatif) atau nilai mutu (kualitatif) dan menerapkan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti.

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
1	Stres Kerja (X1)	Menurut (Robbins, 2010) stres merupakan sebagai suatu tanggapan dalam menyelesaikan diri yng dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai	Indikator stres kerja yaitu: a.Tuntutan tugas, b.Tuntutan peran, c.Tuntutan antar pribadi,	P1 dan P2 P3 P4 P5

2	Kelelahan Kerja (X2)	<p>konsekuensi dari tindakan</p> <p>Menurut (Suma'mur, 2010) kata lelah (fatigue) menunjukkan keadaan tubuh fisik dan mental yang berbeda tapi semuanya akan berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja.</p>	<p>d. Struktur organisasi,</p> <p>e. Kepemimpinan. (Robbins, 2010)</p> <p>Indikator kelelahan kerja yaitu:</p> <p>a. Keadaan monoton,</p> <p>b. Beban dan lamanya pekerjaan fisik maupun mental,</p> <p>c. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja dan kebisingan</p> <p>d. Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran dan konflik.</p> <p>e. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi. (Suma'mur, 2010)</p>	<p>P6</p> <p>P1</p> <p>P2 dan P3</p> <p>P4,P5,P6 dan P7</p> <p>P8,P9 dan P10</p> <p>P11 dan P12</p>
---	----------------------	--	--	---

3	Kinerja (Y)	Menurut (Supardi, 2014 dalam Satriadi, 2016) Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.	Indikator dari kinerja yaitu: 1.Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2.Kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3.Kemampuan mengadakan hubungan amtar pribadi, 4.Kemampuan penilaian hasil belajar 5.Kemampuan melaksanakan pengayaan, 6.kemampuan melaksanakan remedial. (Supardi, 2014 dalam Satriadi, 2016)	<p>P1</p> <p>P2</p> <p>P3</p> <p>P4</p> <p>P5</p> <p>P6</p>
---	-------------	---	--	---

3.6 Teknik Pengolahan Data

Analisis data dalam penelitian ini yang dilakukan dengan:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang sifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif.

Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya:

- | | |
|---|---|
| a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor | 1 |

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu merupakan data yang diperoleh dalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian data diolah dengan program SPSS 22.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat dengan (*dependen variabel*) adalah Kinerja Guru (Y), dengan variabel bebasnya dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2).

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan dibelakakan untuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2013) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kekuatnya hubungan anata

variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata dan sampel atau populasi.

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketetapan atau kevermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyanto, 2012) dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan dilakukan uji signifikan koefisien kolerasi pada tarap signifikan 0,5 artinya suatu sistem dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bivariate pearson (korelasi pearson *product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah perjumlahan dari keseluruhan item, item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-total dengan brivate person dengan menggunakan rumus sebagaiberikut (Priyanto, 2012)

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05 kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Rumangan, 2010)

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha (α) > 0.60 (Ghozali, 2005), dalam (Rumangan, 2010)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, makna akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov dimana data yang berdistribusi normal akan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, uji normalitas dapat juga dilihat melalui grafik histogram dan grafik normal plot.

Menurut (Sunyoto, 2011) uji asumsi normalitas ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak.

Tujuan uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, ialah distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Adapun beberapa pendekatan menurut (Sunyoto, 2011) sebagai berikut:

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram dapat dilihat bahwa suatu variabel distribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa dalam variabel keputusan distribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data tersebut tidak melenceng kekanan.

b. Pendekatan Grafik

PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot dan keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-Pplot of regression standardized residual. Sebagai dasar untuk mengambil keputusannya, jika titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dengan demikian nilai residual telah normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyanto, 2010) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* pada model regresi atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individu (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak.

Dengan dapat melihat *Tolerance dan Inflation Factor* pada model regresi. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,05.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyanto, 2010), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan kovarian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan dengan *scatter plot* dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Priyanto, 2010) , persamaan regresi yang baik merupakan yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya).

Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dari $+2$ atau $-2 < DW < +2$.
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyanto, 2010) regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen/bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen/terikat (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai variabel dependen/terikat apabila nilai variabel independen/bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat apakah masing-masing variabel independen/bebas berhubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen/terikat.

1. Standardized Coefficients adalah nilai koefisien yang sudah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah.
2. T hitung adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, terhadap Y secara parsial, apakah pengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.
3. Signifikan adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Jika penguji menggunakan tingkat signifikan 0,05 artinya peluang untuk memperoleh kesalahan akan hal tersebut maksimal 5% dengan kata lain, kita percaya bahwa 95% keputusan adalah benar.

Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b_1b_2 = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kelelahan Kerja

e = Error/residu

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan pengujian sebagai berikut :

H_0 : Jika T hitung < T tabel maka secara parsial stres dan kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Jika T hitung > T tabel secara parsial stres dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja

3.11.2 Uji Signifikasi Slimutan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2010) .

Hasil uji F dilihat dari ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda diatas. Tingkat signifikan menggunakan 0,0005 ($\alpha=5\%$). Maka jika Hipotesis nya:

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru.

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja guru

- H_0 diterima jika F hitung < F tabel
- H_0 ditolak jika F hitung > F tabel

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

(Priyanto, 2010) *R square* (R^2) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. *Adjusted*

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hartatik Puji Indah, S.E., M. M. (2014). *MENGEMBANGKAN SDM* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Di kabupaten Lumanjang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol. 6 No., 36–44*.
- Jacob, P. W. B., & Dkk. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT. Bank Sulut Cabang Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. A. . (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Aditama.
- Nawangwulan, S. D., Rosydah, M. B., & Dkk. (2015). Pengaruh Kelelahan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Surveyor Dan Inspektor Di Perusahaan Jasa Sertifikat. *Jurnal Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, (ISSN No. 2581-1770), 563–368*.
- Priyanto, D. (2010). *“5 Jam Belajar Olahan Data dengan SPSS 19.”* Yogyakarta: ANDI.
- Priyanto, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Kesatu). Yogyakarta: ANDI.
- Robbins. (2011). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta.
- Robert, kreitner dan kinicki. (2014). *Manajemen Sumber Daya* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. UNIBA PRESS BATAM.
- Setyawati, L. (2011). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif, kualitatif, RnD)*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: pustaka belajar.
- Suharyadi, & K.S., P. (2010). *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (Salemba Em). Jakarta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (Cetakan Pe). Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susetyo. (2015). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bourden Wiersman Dan 30 Item of Rating Sale. *Jurnal Teknologi, vOL. 5 No.*
- Tarwaka. (2010). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di TempaT Kerja*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Ummul, S., & K, R. K. (2012). Shif Work and Fatigue. *Journal Of Environmental Science, Toxicology And Food Technology (IOSR-JESTFT), ISSN: 2319(Issue 3), 17–21.*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Ke 3)*. Jakarta.
- Widyasari, J. K. (2010). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yaris Surakarta. *Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.*
- Atiqoh, D. (2014). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Koneksi Bagian Penjahit di CV. Aneka Garment Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 2 No., 119–126.*
- Chesnal, dkk. (2014). Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin, dan Status Gizi Kerja di Bagian Produksi PT. Putra Karangteng Popontolen Minahasa Selatan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Beby Tridesti
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 5 Desember 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. H. Ungar Lr. Jawa No. 20
No Telp/Hp : 083162049979
E-mail : bebytdesti05@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
1. SD : SD Negeri 014 Binaan Bukit Bestari
Tanjungpinang (2003-2009)
2. SMP : SMP Negeri 6 Tanjungpinang (2009-2012)
3. SMA : SMA Negeri 5 Tanjungpinang (2012-2015)