

**ANALISIS KELELAHAN KERJA PADA DOSEN-DOSEN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

ANGGIE MUTIA

NPM. 1405160585



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANGGIE MUTIA
N P M : 1405160585
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KELELAHAN KERJA PADA DOSEN-DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

[Signature]
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Penguji II

[Signature]
RINI ASTUTI, S.E., M.M

Pembimbing

[Signature]
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

[Signature]
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

[Signature]
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ANGGIE MUTIA
N P M : 1405160585
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS KELELAHAN KERJA PADA DOSEN-DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si


H. JANURI, SE, MM, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANGGIE MUTIA
NPM : 1405160585
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : ANALISIS KELELAHAN KERJA PADA DOSEN-DOSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
06-03-18	Ditkuri tentang bentuk penelitian dan di dikurikan pada teori dan metode penelitian	/	
10-03-18	Ditkuri tentang kerangka dan saran	/	
16-03-18	Ditkuri tentang Daftar pustaka	/	
19-03-18	Cek kembali Spelling	/	
20/03-18	All biday Meringkas	/	

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANGGIE MUTIA
NPM : 1405160585
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa .

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Menakranya data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal ditetapkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018
Pembuat Pernyataan



NS:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Form Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ANGGIE MUTIA (1405160585). Analisis Kelelahan Kerja pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Skripsi. 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap individu yang sudah tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya. Kelelahan emosional merupakan berkurangnya respon diakibatkan efek terhadap stress kronis di tempat kerja seperti *overload* kerja dari energi. Dimana ini adalah kekurangan energi emosional bukan energi fisik. *Depersonalisasi* adalah suatu usaha untuk membuat jarak (*distancing*) antara diri sendiri dan penerima layanan dengan mengakibatkan kualitas yang membuat individu disukai oleh orang. Penurunan prestasi kerja yaitu termasuk ke dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kelelahan kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.0for Windows. Hasil statistik deskriptif Range 24,00, Minimum pada Kelelahan Emosional sebesar 12,00, Maximum dari Kelelahan Emosional sebesar 36,00. Sum pada Kelelahan Emosional sebesar 1404,00, dan Mean pada Kelelahan Emosional sebesar 22,2857. Hasil statistik deskriptif Range pada Depersonalisasi sebesar 20,00, Minimum pada Depersonalisasi sebesar 5,00, Maximum pada Depersonalisasi sebesar 25,00, Sum pada Depersonalisasi sebesar 861,00 dan Mean pada Depersonalisasi sebesar 13,6667. Hasil statistik deskriptif Range pada penurunan prestasi kerja sebesar 20,00, Minimum pada penurunan prestasi kerja sebesar 15,00, Maximum pada penurunan prestasi kerja sebesar 35,00, Sum pada penurunan prestasi kerja sebesar 1651,00. Dan Mean pada penurunan prestasi kerja sebesar 26,2063.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, sudah sepantasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat nikmat dan karunia-Nya yang indah yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, Islam, kesehatan, kesempatan, pengetahuan yang tentunya masih banyak lagi nikmat yang tidak dapat dijabar di atas seluruh kertas ini. Dan tak lupa pula Shalawat berangkaikan salam kita sanjung sajikan kepada junjungan kita, suri tauladan kita, Habibullah Nabi Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridho-Nya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul "**Analisis Kelelahan Kerja Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**". Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan ini.

Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir

ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Muliadi dan Ibunda tercinta Kasiani, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing, dan mendoakan yang tidak ternilai kepada penulis sampai sekarang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Abang dan Kakak tercinta, Sandi Sanjaya, S.KOM, Santi Handayani, S.H, Bagus Prakasa, S.KOM yang telah menyayangi memberikan semangat dan motivasi serta doa yang telah diberikan kepada penulis.
7. Kepada keluarga penulis, Maria Ulfa, Irsan, Calya Kama Putri Sanjaya, Melodia Gempita Sanjaya, Muhammad Kiandra Rezkiano, Rekha Umami.
8. Kepada yang teristimewa Muhammad Jaki, S.E yang telah memberikan motivasi, arahan, dukungan, dan semangat kepada penulis.

9. Teman-teman seperjuangan kelas H-Manajemen Pagi stambuk 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Sahabat seperjuangan saya, Rismawati, Lydia Amalia Pradita, Armi, Arini yang sebentar lagi sama-sama menyanggah gelar Sarjana Manajemen.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmatNya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal baik dihadapanNya. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun, sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2018

Penulis

ANGGIE MUTIA

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kelelahan Kerja.....	7
a. Pengertian Kelelahan Kerja.....	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja	8
c. Akibat Kelelahan Kerja.....	11
d. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja	13
e. Gejala Kelelahan Kerja	15
f. JenisKelelahan Kerja	17

1.1 Kelelahan Emosional	20
a. Pengertian Kelelahan Emosional.....	20
b. Indikator Kelelahan Emosional	21
1.2 Nilai-nilai Pribadi atau Sikap Tidak Perduli Terhadap karir dan Diri Sendiri.....	22
a. Pengertian Nilai-Nilai Pribadi atau Sikap Tidak Perduli Terhadap Karir dan Diri Sendiri	22
b. Indikator Nilai-Nilai Pribadi atau Sikap Tidak Perduli Terhadap Karir dan Diri Sendiri.....	23
1.3 Penurunan Prestasi Kerja.....	23
a. Pengertian Penurunan Prestasi Kerja	23
b. Indikator Penurunan Prestasi Kerja	24
B. Kerangka Konseptual	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Definisi Operasional Variabel.....	26
1. Kelelahan Emosional	27
2. Nilai-Nilai Pribadi atau Sikap Tidak Perduli Terhadap Karir dan Diri Sendiri.....	27
3. Penurunan Prestasi Kerja	28
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
1. Tempat Penelitian.....	29
2. Waktu Penelitian	30
D. Populasi Dan Sampel.....	30

1. Populasi	30
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Interview (wawancara)	31
2. Kuisioner (angket)	31
a. Uji Validitas Data	32
b. Uji Reliabilitas Data.....	33
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Data Penelitian	35
1. Identitas Responden	31
2. Analisis Variabel Penelitian	38
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	43
4. Statistik Deskriptif	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Kelelahan Emosional	27
Tabel III-2 Indikator Nilai-Nilai Pribadi	28
Tabel III-3 Indikator Penurunan Prestasi Kerja	29
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	30
Tabel III-5 Skala Pengukuran Model Skala Likert	32
Table IV-1 Skala Pengukuran Likert	35
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel IV-4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel IV-5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel IV-6 Skor Variabel Kelelahan Emosional	38
Tabel IV-7 Skor Variabel Depersonalisasi	40
Tabel IV-8 Skor Variabel Penurunan Prestasi Kerja	41
Tabel IV-9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kelelahan Emosional	43
Tabel IV-10 Hasil Uji Validitas Instrumen Depersonalisasi	44
Tabel IV-11 Hasil Uji Validitas Instrumen Penurunan Prestasi Kerja ..	44
Tabel IV-12 Hasil Uji Realibilitas Kelelahan Emosional	45
Tabel IV-13 Hasil Uji Realibilitas Depersonalisasi	45
Tabel IV-14 Hasil Uji Realibilitas Penurunan Prestasi Kerja	46
Tabel IV-15 Descriptive Statistics	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-I Kerangka Konseptual	25

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan penyelenggara proses pendidikan tinggi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mewujudkan hal tersebut maka seluruh anggota organisasi perguruan tinggi yang terdiri atas dosen, pegawai dan mahasiswa harus turut berpartisipasi secara maksimal. Diantara ketiga anggota organisasi perguruan tinggi, dosen merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dosen merupakan ujung tombak sistem pendidikan tinggi suatu negara.

Wibowo (2003) mengatakan bahwa dosen adalah tenaga akademik pada perguruan tinggi dan merupakan salah satu organ sistem pendidikan tinggi yang sangat penting sehingga dosen serta hasil kerjanya (kinerja) harus menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Hayti Djatmiko (2000, hal 112) juga menjelaskan bahwa dosen adalah sebagai ujung tombak proses belajar mengajar memiliki kemandirian profesional yang menuntut kelulusan, kedalaman dan kemitakhiran IPTEK yang dikuasainya. Selain itu, para ahli lainnya seperti Richard Miller (1980, hal 76), Edward Sallis (2000, hal 87), dan Makmun, A. Syamsudin (1996, hal 40) juga mengatakan bahwa dosen merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama sebagai faktor kesuksesan dari sistem pendidikan dan pengajaran yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitasnya dan produktivitas lembaga.

Keberadaan perguruan tinggi swasta yang ada di kota medan cukup banyak salah satunya ialah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini juga dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang beralamat di jalan Muchtar Basri No.108-112, Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara. Perguruan tinggi tersebut bergerak dibidang pendidikan yang menjadikan perguruan tinggi unggul dalam membangun peradaban bangsa dengan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan Sumber Daya Manusia berdasarkan Al-Islam dan Kemuhammadiyah.

Berdasarkan survey awal pada dosen – dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terdapat kecendrungan penurunan kelelahan kerja yang timbul dari psikis, yaitu antara lain mengalami kelelahan emosional(*emotional exhaustion*) ditandai dengan adanya mahasiswa yang membuat dosen tersebut mengalami emosional disebabkan mahasiswa yang tidak patuh terhadap peraturan yang diberikan kepada mahasiswa, selain itu terdapat kecendrungan penurunan nilai-nilai pribadi atau sikap tidak peduli terhadap karir maupun diri sendiri(*depersonalization*)ditandai dengan pemberian nilai yang tidak sesuai dengan kemampuan diri dari dosen lainnya. Kemudian penurunan prestasi kerja(*personal accomplishment*)ditandai adanya kelelahan emosional diri sehingga menyebabkan menurun prestasi kerja seorang dosen. Sehubungan dengan tugas dosen dalam pendidikan, maka akan sulit untuk melaksanakan perannya yang harus memastikan semua mahasiswa dalam memahami penjelasan dengan baik ketika dosen di kampus mengalami kelelahan emosional, berprasangka negatif dan merasa tidak mampu mencapai prestasi dalam

hidup. Fenomena yang terjadi, diindikasikan sebagai permasalahan yang dapat menghambat kinerja dosen.

Faktor – faktor yang membentuk kelelahan kerja menurut Suma'mur, (2009) menyatakan bahwa yang menjadi penyebab kelelahan kerja yaitu keadaan monoton, beban dan lamanya pekerjaan fisik maupun mental, keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan, keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratih, A.D (2012, hal 2), dalam menyelesaikan pekerjaannya para karyawan tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang karyawan mengalami kelelahan kerja, setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan kelelahan bagi para pekerjanya. Dalam proses mengajar, dosen dapat mengalami kelelahan yang dapat berkembang menjadikan dosen sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat mengajar secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pentingnya kelelahan kerja dosen dengan judul **“Analisis Kelelahan Kerja Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya kelelahan kerja dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU sehingga mengalami kelelahan emosional.
2. Rendahnya nilai – nilai pribadi atau sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri, yang membuat menurunnya prestasi kerja.
3. Menurunnya prestasi kerja pada dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU yang disebabkan karena adanya kelelahan kerja yang dialami oleh Dosen-Dosen UMSU khususnya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kelelahan emosional, nilai pribadi atau sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri, serta prestasi kerja yang semakin menurun, sebagai faktor yang akan dianalisis pada variabel Kelelahan Kerja. Dan penelitian ini juga akan dibatasi pada dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, rumusan masalahnya terdiri dari :

- 1) Bagaimana Kelelahan Emosional? ?
- 2) Bagaimana Nilai-Nilai Pribadi?
- 3) Bagaimana Penurunan Prestasi Kerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui kelelahan emosional pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis UMSU.
- b. Untuk mengetahui nilai-nilai pribadi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis UMSU.
- c. Untuk mengetahui menurunnya prestasi kerja pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis UMSU.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan Kelelahan Kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi Kelelahan Kerja.

c. Manfaat Penelitian yang Akan Datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, karena selain sebagai referensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih dan bertanggung jawab, meningkatkan hubungan kerjasama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kelelahan Kerja

a. Pengertian Kelelahan Kerja

Salah satu ciri makhluk hidup adalah bergerak. Semua gerak dan kesibukan manusia mempunyai arti bagi mereka. Apabila dalam beberapa waktu lamanya kita melakukan suatu pekerjaan, baik pekerjaan itu berhubungan dengan jasmani maupun yang berhubungan dengan rohani, maka kita akan merasa lelah. Akibat dari kelelahan itu akan dirasakan oleh seluruh bagian tubuh kita.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kelelahan berasal dari kata lelah yang berarti penat, letih, payah, lesu dan tidak bertenaga. Kelelahan adalah perihalan (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan (Departemen Pendidikan nasional, 2012, hal 653). Banyak ahli yang mendefinisikan kelelahan secara berbeda-beda, antara lain, menurut Satalaksana (2006, hal 83) yang berpendapat bahwa kelelahan merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap individu yang sudah tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya..

Sedangkan menurut Suma'mur (2009) dalam Rizky (2015, hal 94) kelelahan adalah penurunan ketahanan dan daya tahan tubuh untuk melakukan pekerjaan. Kelelahan juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (wignjosoebroto 2003, hal 10), .

Selain itu, Tarwaka (2004) dalam Cristover (2016 hal, 296) juga menjelaskan bahwa kelelahan kerja adalah suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat. Dan teori Hotmatua (2006) dalam Cristover (2016 hal, 297) menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Eko Nurmiyanto (2013, hal 264) menjelaskan bahwa kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Menurut Tarwaka (2004, hal 107) mengatakan tentang kelelahan kerja menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Dari pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu tindakan yang menyebabkan hilangnya efisiensi dan efektivitas kerja diakibatkan terlalu banyak bekerja sehingga membuat tubuh lelah dan penurunan ketahanan tubuh.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kelelahan kerja

Kelelahan disebabkan oleh berlangsungnya suatu aktivitas atau pekerjaan, baik aktifitas fisik maupun psikis. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut beberapa ahli :

Waters dan Bhattacharya (1996) yang dikutip oleh Tarwaka (2004, hal 109) berpendapat bahwa, yaitu :

- § Kontraksi otot baik statis maupun dinamis dapat menyebabkan kelelahan otot setempat. Kelelahan tersebut terjadi pada waktu ketahanan (Endurance Time) otot terlampaui. Waktu ketahanan otot tergantung pada jumlah tenaga yang dikembangkan oleh otot sebagai suatu presentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot.
- § Kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi.

Menurut Suma'mur (1989) dalam Fatmawaty,dkk (2016, hal 40) faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, yaitu :

- a. Keadaan monoton, beban pekerjaan baik fisik maupun mental.
- b. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- c. Keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik
- d. Penyakit atau perasaan sakit

Menurut Jamaluddin (2015, hal 45), faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu :

- a. Umur
- b. Beban Kerja
- c. Stres
- d. Lama Kerja

Berikut penjelasan dari beberapa faktor tersebut, yaitu :

a. Umur

Beberapa kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi menurun setelah berumur 40 tahun. Semakin tua seseorang tingkat kesegaran jasmaninya semakin berkurang karena kondisi fisik menurun sehingga menyebabkan lebih cepat terjadi kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih mudah.

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial.

c. Stress

Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari dalam diri seseorang. Stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya.

Bila stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan mulai kehilangan kemampuannya untuk mengendalikannya dan menjadi tidak mampu mengambil keputusan. Akibatnya adalah prestasi kerja menjadi nol, dan karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit dan tidak kuat lagi bekerja (mengalami kelelahan kerja).

d. Lama Kerja

Lama kerja sehari dianggap ideal 8 jam sehari atau 40 jam seminggu. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan biasanya tidak disertai efisiensi yang tinggi bahkan biasanya terjadi penurunan produktivitas.

c. Akibat Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan kewaspadaan, konsentrasi dan ketelitian sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan (Suma'mur, 1999 hal, 11). Menurut Budiono,(2003, hal 11),kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Jadi kelelahan kerja dapat berakibat menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berfikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja, menurunnya efisiensi dan kegiatan-kegiatan fisik serta mental yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja dan terjadi penurunan produktivitas kerja.

Kelelahan yang terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan kronis. perasaan lesuh tampak sebagai suatu gejala. Gejala- gejala psikis ditandai dengan perbuatan-perbuatan anti sosial dan perasaan tidak cocok dengan sekitarnya, sering depresi, kurangnya tenaga serta kehilangan inisiatif. Tanda-

tanda psikis ini sering disertai kelainan-kelainan psikologis seperti sakit kepala, vertigo, gangguan pencernaan, tidak dapat tidur dll. Kelelahan kronis demikian disebut kelelahan klinis hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Kelelahan klinis terutama terjadi pada mereka yang mengalami konflik-konflik mental atau kesulitan-kesulitan psikologis. Sikap negatif terhadap kerja, perasaan terhadap atasan lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat dari suatu kelelahan kronis (Suma'mur, 1996 hal, 12).

Perasaan lelah tidak hanya dirasakan pada saat setelah bekerja, tetapi juga saat sedang bekerja, bahkan kadang-kadang sebelum bekerja. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus berakibat kepada kelelahan kronis. Kelelahan merupakan komponen kelelahan fisik mata serta memerlukan konsentrasi yang terus-menerus dapat menyebabkan fisiologis dan penurunan keinginan untuk bekerja yang disebabkan oleh faktor psikis yang mengakibatkan kelelahan (Setyawati dalam Nasution, 2010).

Tanda-tanda kelelahan yang utama adalah hambatan terhadap fungsi-fungsi kesadaran otak dan perubahan-perubahan pada organ-organ diluar kesadaran serta proses pemulihan. Orang-orang lelah menunjukkan: (Fitrihana,2010)

1. Penurunan perhatian
2. Perlambatan dan hambatan persepsi
3. Lambat dan sukar berfikir
4. Penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja

5. Kurangnya efisiensi kegiatan-kegiatan fisik dan mental

Dalam studi efek kelelahan harus dipahami bahwa gejala umum dari kelelahan kerja merupakan sebagai suatu hasil dari aktivitas yang panjang. Gejala kelelahan berikut merupakan gejala yang jelas dilihat dan dirasakan, yaitu menurunnya perhatian, lamban dalam bergerak, gangguan persepsi, pikiran melemah, motivasi menurun, kinerja menurun, ketelitian menurun dan kesalahan meningkat.

d. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja

Menurut Satalaksana(2006, hal 85) Secara lebih jelas proses terjadinya kelelahan fisik adalah sebagai berikut:

- a) Oksidasi glukosa dalam otot menimbulkan CO₂ dan zat-zat lain diikat dalam darah untuk kemudian dikeluarkan saat bernafas. Kelelahan terjadi apabila pembentukan zat-zat tersebut tidak seimbang dengan proses pengeluarannya sehingga timbul penimbunan dalam jaringan otot yang mengganggu kegiatan otot selanjutnya.
- b) Karbohidrat yang didapat dari makanan diubah menjadi glukosa dan disimpan dihati dalam bentuk glikogen. Setiap satu CM³ darah normal akan membawa 1MM glukosa. Ini berarti setiap sirkulasi darah membawa 0,1 % dari sejumlah glikogen yang ada dalam hati. Oleh karena itu, dengan adanya aktivitas bekerja persediaan glikogen dalam hati akan menipis. Kelelahan akan timbul apabila konsentrasi glikogen dalam hati hanya tersisa 0,7%.

Untuk kelelahan psikis, para ahli menyakini bahwa keadaan dan perasaan kelelahan ini timbul karena adanya reaksi fungsional dari pusat kesadaran, *cortex celebri* yang bekerja atas pengaruh dua sistem antagonistik, yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem penggerak (aktivitasi) sistem penghambat terdapat dalam talamus dan bersifat menurunkan kemampuan manusia untuk bereaksi. Sementara sistem penggerak terdapat dalam *formatio retikularis* yang bersifat merangsang pusat-pusat vegetatif untuk konversi ergotropis dari organ-organ tubuh kearah bereaksi. Dengan demikian keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung pada hasil kerja kedua sistem antagonis ini (Satalaksana, 2006).

Menurut Suma'mur P.K, (2009 hal,360) proses kelelahan kerja yaitu konsep kelelahan merupakan hasil penelitian terhadap manusia. Konsep tersebut menyatakan bahwa keadaan dan perasaan lelah adalah reaksi fungsional pusat kesadaran yaitu otak (*cortex celebri*), yang dipengaruhi oleh dua sistem penggerak (aktivasi) sistem penghambat bekerja terhadap talamus yang mampu menurunkan kemampuan manusia reaksi dan menyebabkan kecenderungan untuk tidur. Adapun sistem penggerak terdapat dalam *formasio retikularis* yang dapat merangsang pusat vegetatis untuk konversi ergotropis dari organ dalam tubuh kearah kegiatan bekerja. Maka berdasarkan konsep tersebut, keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung pada hasil kerja antara dua sistem antagonis yang dimaksud. Apabila sistem penghambat berada pada posisi lebih kuat dari pada sistem penggerak, berarti seseorang berada dalam kondisi lelah. Sebaliknya, jika sistem penggerak lebih kuat dari pada sistem penghambat, maka seseorang akan berada dalam keadaan bugar untuk aktif dalam kegiatan termasuk bekerja. Konsep ini dapat dipakai untuk menerangkan peristiwa yang sebelumnya tidak

dapat dijelaskan misalnya pada peristiwa dimana seseorang yang lelah kemudian secara tiba-tiba kelalahannya hilang karena terjadi suatu peristiwa yang tidak diduga atau terjadi tegangan emosi dalam hal itu, sistem penggerak tiba-tiba terangsang dan dapat menghilangkan pengaruh dari sistem penghambat. Demikian pula pada peristiwa monoton, kelelahan terjadi karena kuatnya hambatan dari sistem penghambat, walaupun sebenarnya beban kerja tidak terlalu berat.

e. Gejala Kelelahan Kerja

Menurut (Satalaksana,1979) kelelahan kerja dapat diketahui dengan adanya gejala-gejala yang ditimbulkan yaitu:

- a) Kepala terasa berat, lelah seluruh badan, kaki terasa berat, menguap, pikiran terasa kacau, mengantuk, mata terasa berat, kaku dan canggung dalam bergerak, tidak seimbang dalam berdiri, serta merasa ingin berbaring.
- b) Merasa susah berfikir, lelah bicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap sesuatu, cenderung lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, dan tidak dapat tekun dalam bekerja.
- c) Sakit kepala, kekakuan bahu, merasa nyeri dipunggung, pernafasan terasa tertekan, haus, suara serak, merasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, dan merasa kurang sehat badan.

Sedangkan menurut Greenberg (2002, hal 29) kelelahan kerja dapat diketahui dengan adanya gejala-gejala yang ditimbulkan yaitu, berkurangnya

selera humor, mengabaikan waktu istirahat, kerja terus-menerus, mengalami sakit secara fisik, menarik diri dari lingkungan sosial, menurunnya kinerja, menggunakan obat-obatan, merubah kepribadian.

Kelelahan kerja pada umumnya dikeluhkan sebagai kelelahan dalam sikap, orientasi, dan penyesuaian ditempat kerja yang dialami pekerja yang mengalami kelelahan kerja (Chavalitsakulchai dan Shahnava dalam Setyawati,2010).

Gilmer dan Cameron dalam Setyawati,2010 menyebutkan bahwa gejala-gejala kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gejala-gejala yang mungkin berakibat pada pekerjaan seperti penurunan kesiagaan dan perhatian, penurunan dan hambatan persepsi, cara berpikir atau perbuatan anti sosial, tidak cocok dengan lingkungan, depresi, kurang tenaga, dan kehilangan inisiatif.
2. Gejala umum yang sering menyertai gejala-gejala diatas adalah sakit kepala, vertigo, gangguan fungsi paru dan jantung, kehilangan nafsu makan serta gangguan pencernaan. Disamping gejala-gejala diatas pada kelelahan kerja terdapat pula gejala-gejala yang tidak spesifik berupa kecemasan, perubahan tingkah laku, kegelisahan, dan kesukaran tidur (Gilmer dan Cameron dalam Setyawati, 2010). Kelelahan kerja ini terjadi tidak hanya sore hari setelah bekerja saja tetapi juga telah terasa sebelum mulai bekerja. Kelelahan kerja ini disebut juga *clinical fatigue*, dan umumnya diderita oleh pekerja yang mengalami kesulitan-kesulitan psikososial. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk membedakan apakah kelelahan tersebut disebabkan oleh karena faktor luar atau oleh faktor dalam. Disebtkan juga bahwa kelelahan kerja merupakan kelelahan

umum, dan sering disebut sebagai *psychic fatigue* atau *nervous fatigue* ILO (International Labour Office). Gejala-gejala kelelahan kerja adalah kelelahan bersifat umum, kehilangan inisiatif, tendensi, depresi, kecemasan, peningkatan sifat mudah tersinggung, enurunan toleransi, kadang-kadang perilaku bersifat asosial (Grandjean dan Kogi dalam Setyawati,2010).

Grandjean dalam Setyawati (2010) bahwa gejala kelelahan kerja ada dua macam yaitu gejala subjektif dan gejala objektif. Secara umum gejala kelelahan dapat dimulai dari yang sangat ringan sampai perasaan yang sangat melelahkan. Kelelahan subjektif biasanya terjadi pada akhir jam kerja, apabila rata-rata beban kerja melebihi 30-40% dari tenaga aerobik maksimal (Astrand dan Rodhal, dan Pulat dalam Tarwaka,2010).

f. Jenis Kelelahan

Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot, sedangkan kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh monoton (pekerjaan yang sifatnya monoton), intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, kondisi mental dan psikologis, status kesehatan dan gizi. Pengaruh – pengaruh tersebut terakumulasi didalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja (beraktivitas). Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat untuk menyegarkan tubuh. Apabila kelelahan tidak segera diatasi dan pekerja dipaksa untuk terus bekerja, maka kelelahan akan semakin parah dan dapat mengurangi

produktivitas pekerja. Kelelahan sama halnya dengan keadaan lapar dan haus sebagai suatu mekanisme untuk mendukung kehidupan (Sugeng Budiono, A.M, dkk, 2003 hal,17).

Di samping kelelahan otot dan kelelahan umum, Grandjean (1998 hal,17) juga mengklarifikasikan kelelahan ke dalam 7 bagian yaitu :

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata.
- b. Kelelahan tubuh secara umum, yaitu kelelahan akibat beban fisik yang berlebihan.
- c. Kelelahann mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual.
- d. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan
- e. Pekerjaan yang bersifat monoton.
- f. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan akibat akumulasi efek jangka panjang.
- g. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam, dan memulai periode tidur yang baru.

Menurut Tarwaka,dkk (2004), biasanya kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja, yang sebabnya adalah pekerjaan yang monoton , intensitas dan lamanya kerja fisik,keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi.

Secara umum gejala kelelahan dapat dimulai dari perasaan yang sangat ringan sampai perasaan yang sangat melelahkan. Kelelahan subyektif biasanya terjadi pada akhir jam kerja, apabila beban kerja melebihi 30%-40% dari tenaga

aerobik. Pengaruh-pengaruh ini seperti berkumpul didalam tubuh dan mengakibatkan perasaan lelah (Suma'mur PK, 2009)

Menurut AM. Sugeng Budiono (2003: 83), gejala umum kelelahan adalah suatu perasaan letih yang luarbiasa dan terasa aneh. Semua aktifitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa mengantuk. Kelelahan kerja juga dapat dibedakan berdasarkan:

a. Waktu terjadinya kelelahan kerja,yaitu:

1. Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.
2. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh sejumlah faktor yang berlangsung secara terus-menerus dan terakumulasi. Gejala- gejala yang tampak jelas akibat lelah kronis ini dapat dicirikan seperti:
 - a) Meningkatnya emosi dan rasa jengkel sehingga orang menjadi kurang toleran atau a-sosial terhadap orang lain.
 - b) Munculnya sikap apatis terhadap pekerjaan
 - c) Depresi yang berat (Putra, 2011:hal 13)

b. Penyebab terjadinya kelelahan

1. Faktor fisiologis, yaitu akumulasi dari substansi toksin (asam laktat) dalam darah, penurunan waktu reaksi (Putra, 2011,hal: 14). Suplai darah yang mencukupi dan aliran darah yang lancar ke otot sangat penting dikarenakan menentukan kemampuan proses metabolisme dan memungkinkan proses metabolisme dan

kontraksi otot tetap berjalan. Kontraksi otot yang kuat menghasilkan tekanan didalam otot dan dapat menghentikan aliran darah sehingga kontraksi maksimal hanya akan berlangsung beberapa detik. Gangguan pada aliran darah mengakibatkan kelelahan otot yang berakibat otot tidak dapat berkontraksi, meskipun rangsangan syaraf motorik masih berjalan (Dian Nova Ariani,2009, hal:21)

2. Faktor Psikologis, yaitu konflik yang mengakibatkan stress yang berkepanjangan, ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial (Putra,2011, hal: 14). Kelelahan psikologi berkaitan dengan depresi, gugup, dan kondisi psikososial yang lain. Kelelahan jenis ini diperburuk dengan adanya stress (Dian Nova Ariani,2009, hal: 21)

1.1 Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

a. Pengertian Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Menurut Cordes dan Dougherty (1993) dalam Andriansyah (2014 hal,139) kelelahan emosional ditandai dengan kekurangan energi emosional dan persepsi yang emosional dengan habisnya sumber daya. Menurut Shuttle et al, (2000) secara operasional kelelahan kerja didefinisikan sebagai kelelahan emosional merupakan berkurangnya respon diakibatkan efek terhadap stress kronis di tempat kerja seperti *overload* kerja dari energi. Dimana ini adalah kekurangan energi emosional bukan energi fisik. Orang – orang tidak secara fisik lelah dari melakukan pekerjaan berat seperti kerja manual, melainkan adalah perasaan

emosional terkuras dari kurangnya sumber daya untuk menangani tuntutan dan stres.

Maslach dan Jackson (1981:99) dalam Destriyarini (2013:135) menyatakan kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain.

b. Indikator Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Adapun indikator dari kelelahan kerja emosional, yaitu :

- 1) Lelah secara emosional dengan pekerjaan.
- 2) Bekerja sepanjang hari sungguh-sungguh sebuah ketegangan.
- 3) Lelah dengan pekerjaan
- 4) Putus asa dengan pekerjaan.
- 5) Bekerja terlalu keras dengan pekerjaan
- 6) Bekerja dengan orang secara langsung menempatkan terlalu banyak tekanan.
- 7) Berada pada akhir keterikatan dengan pekerjaan.
- 8) Terikat secara emosional dengan masalah, mengatasinya dengan kesejukan.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001:404) dalam Destriyarini (2013:136) indikator dari kelelahan emosional yaitu :

- 1) Fisik

Kelelahan emosional dapat mempengaruhi kondisi tubuh personal seperti mengakibatkan problem tidur dan mudah lelah secara fisik.

2) Emosi.

Emosi terdapat di dalam komponen afektif manusia. Kelelahan di dalam hal emosi yaitu : mudah lupa, sulit konsentrasi, mengalami kebosanan, dan mudah marah.

3) Mental

merupakan kelelahan yang berupa kecemasan dan ketegangan

1.2 Nilai – Nilai Pribadi atau Sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*Depersonalization*)

a. Pengertian Nilai-Nilai Pribadi Atau Sikap Tidak Peduli Terhadap Karir Dan Diri Sendiri (*Depersonalization*)

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001, hal 403) mengatakan bahwa sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*Depersonalisasi*) adalah suatu usaha untuk membuat jarak (*distancing*) antara diri sendiri dan penerima layanan dengan mengakibatkan kualitas yang membuat individu disukai oleh orang. Jarak (*distancing*) merupakan sebuah reaksi langsung terhadap kelelahan mempunyai hubungan yang kuat, karena kelelahan dan *depersonalisasi* ditemukan hasil yang konsisten dalam penelitian *burnout* diberbagai organisasi dan pekerjaan.

b. Indikator Nilai-Nilai Pribadi Atau Sikap Tidak Peduli Terhadap Karir Dan Diri Sendiri (Depersonalization)

Adapun indikator dari variabel diatas adalah :

- 1) Memperlakukan sesuatu secara kaku.
- 2) Menjadi lebih berperasaan terhadap orang lain sejak menerima pekerjaan.
- 3) Pekerjaan akan memperkeras emosi.
- 4) Sungguh-sungguh tidak peduli terhadap apapun yang terjadi.
- 5) Seseorang menyalahkan untuk masalah yang mereka hadapi.

1.3 Penurunan Prestasi Kerja (*Reduced Personal Accomplishment*)

a. Pengertian Penurunan Prestasi Kerja (*Reduced Personal Accomplishment*)

Menurut Anbar (2008), penurunan prestasi kerja yaitu termasuk ke dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan. Sebagaimana pendapat tersebut akan secara operasional penurunan prestasi kerja didefinisikan sebagai persepsi bahwa mereka tidak dapat melakukan pekerjaannya secara memadai. Para penurunan prestasi kerja dirasakan kinerja pada profesi jasa manusia berasal dari yang kelelahan emosional dan *depersonalisasi*, dimana menjadi sebuah bagian pekerjaan yang peduli dan membantu orang lain, tetapi jika orang mengalami depersonalisasi mereka akan merasa bahwa mereka tidak melakukan pekerjaan yang memadai.

b. Indikator Penurunan Prestasi Kerja (*Reduced Personal Accomplishment*).

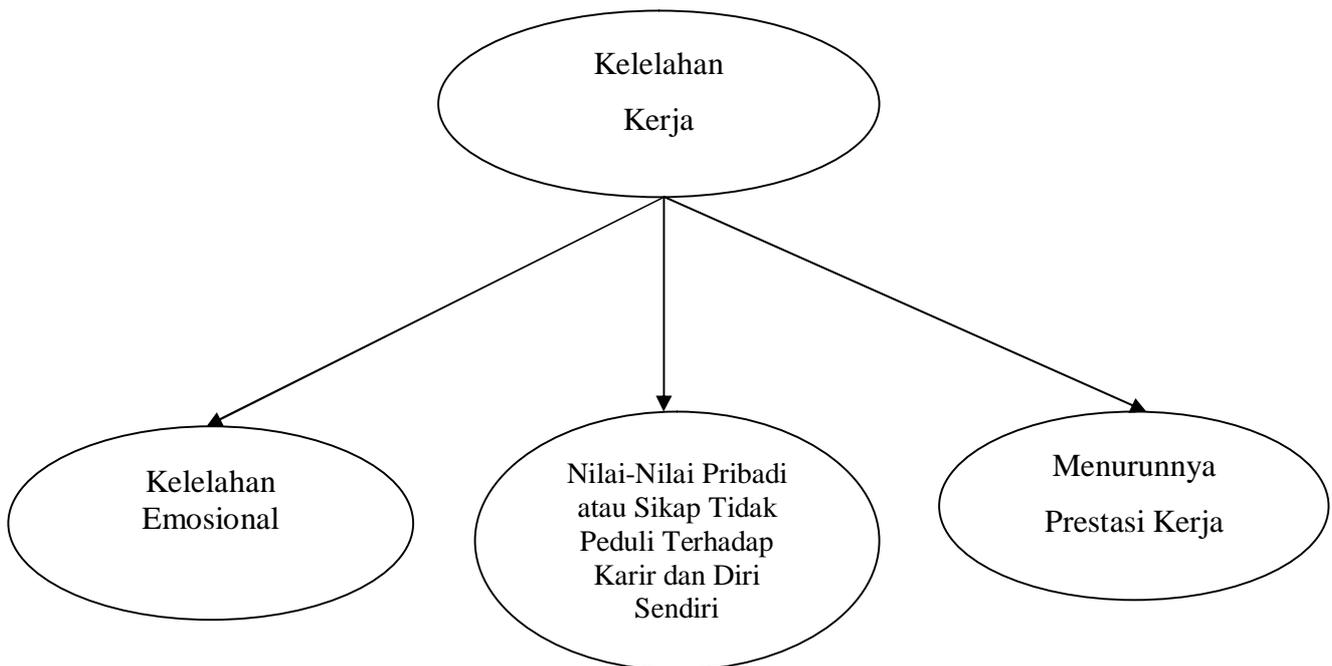
Adapun indikator nya adalah sebagai berikut :

- 1) Mudah memahami bagaimana perasaan mahasiswa.
- 2) Melibatkan diri dengan masalah-masalah mahasiswa.
- 3) Memiliki pengaruh positif terhadap orang lain sejak menerima pekerjaan.
- 4) Merasa lebih bersemangat dalam bekerja.
- 5) Mudah membuat suasana santai dengan mahasiswa.
- 6) Bergembira setelah bekerja sama secara inten dengan mahasiswa.
- 7) Mencapai hal-hal berharga dengan pekerjaan.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja diatas dinamakan juga dengan *Burnout* yaitu menurut Cordes dan Dougherty (1993), Maslach (1982) dalam Murtiasari (2006, hal 5) menjelaskan bahwa istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg (1974), yang merupakan representasi dari sindrom *psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Cordes dan Dougherty mendeskripsikan *burnout* sebagai gabungan dari tiga tendensi psikis, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), nilai-nilai pribadi atau sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*depersonalization*) dan menurunnya prestasi kerja (*reduced personal accomplishment*)

B. Kerangka Konseptual

Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Berdasarkan dari penjelasan diatas peneliti dapat menyusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

Faktor yang digunakan untuk menganalisis kelelahan kerja dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis UMSU yaitu kelelahan emosional, nilai-nilai pribadi atau sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri, dan menurunnya prestasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dari penelitian ini diambil definisi operasionalnya adalah sebagai berikut

Abu Ahmadi, Widodo Supriyono (1991, hal 39) juga menjelaskan bahwa kelelahan kerja adalah semacam peringatan dari jiwa kita kepada jiwa dan rasa yang sudah mempergunakan kekuatan secara maksimal. Dan menurut Tarwaka (2004, hal 107) mengatakan tentang kelelahan kerja menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Maslach dan Jackson (1981:99) dalam Destriyarini13) (2013:135) menyatakan kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain.

Tabel III-1

Indikator Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

No	Indikator
1	Lelah secara emosional dengan pekerjaan.
2	Bekerja sepanjang hari sungguh-sungguh sebuah ketegangan.
3	Lelah dengan pekerjaan.
4	Putus asa dengan pekerjaan.
5	Bekerja terlalu keras dengan pekerjaan.
6	Bekerja dengan orang secara langsung menempatkan terlalu banyak tekanan
7	Berada pada akhir keterikatan dengan pekerjaan.
8	Terikat secara emosional dengan masalah, mengatasinya dengan kesejukan.

Sumber : dari pernyataan Maslach dan Jackson (1981:99) dalam Destriyarini13) (2013:135)

2. Nilai-Nilai Pribadi Atau Sikap Tidak Peduli Terhadap Karir Dan Diri Sendiri (*Depersonalization*).

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001,hal 403) mengatakan bahwa sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*Depersonalisasi*) adalah suatu usaha untuk membuat jarak (*distancing*) antara diri sendiri dan penerima layanan dengan mengakibatkan kualitas yang membuat individu disukai oleh orang. Jarak

(distancing) merupakan sebuah reaksi langsung terhadap kelelahan mempunyai hubungan yang kuat, karena kelelahan dan *depersonalisasi* ditemukan hasil yang konsisten dalam penelitian *burnout* diberbagai organisasi dan pekerjaan.

Tabel III-2
Indikator Nilai-Nilai Pribadi Dan Sikap Tidak Perduli Terhadap Karir Dan Diri Sendiri (Depersonalization)

No	Indikator
1	Memperlakukan sesuatu secara kaku.
2	Menjadi lebih berperasaan terhadap orang lain sejak menerima pekerjaan.
3	Pekerjaan akan memperkeras emosi.
4	Sungguh-sungguh tidak peduli terhadap apapun yang terjadi.
5	Seseorang menyalahkan untuk masalah yang mereka hadapi.

Sumber : dari pernyataan Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001,hal 403)

3) Penurunan Prestasi Kerja (*Reduced Personal Accomplishment*)

Menurut Anbar (2008), penurunan prestasi kerja yaitu termasuk ke dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan. Sebagaimana pendapat tersebut maka secara operasional penurunan prestasi kerja didefinisikan sebagai persepsi bahwa mereka tidak dapat melakukan pekerjaannya secara memadai. Para penurunan prestasi kerja dirasakan kinerja pada profesi jasa manusia berasal dari yang kelelahan emosional dan *depersonalisasi*, dimana menjadi sebuah bagian pekerjaan yang peduli dan membantu orang lain, tetapi jika orang mengalami *depersonalisasi* mereka akan merasa bahwa mereka tidak melakukan pekerjaan yang memadai.

Tabel III-3
Indikator Penurunan Prestasi Kerja (Reduced Personal Accomplishment)

No	Indikator
1	Mudah memahami bagaimana perasaan mahasiswa.
2	Melibatkan diri dengan masalah-masalah mahasiswa.
3	Memiliki pengaruh positif terhadap orang lain sejak menerima pekerjaan.
4	Merasa lebih bersemangat dalam bekerja.
5	Mudah membuat suasana santai dengan mahasiswa.
6	Bergembira setelah bekerjasama secara inten dengan mahasiswa.
7	Mencapai hal-hal berharga dengan pekerjaan.

Sumber : Dari Pernyataan Anbar (2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jl. Muchtar Basri No.108-112, Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara. Dimana tempat ini merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dibidang pendidikan yang ada di Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Januari 2018 sampai dengan Februari 2018.

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Desember 17				Januari 18				Februari 18				Maret 18				April 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■	■																	
2	Pengajuan judul		■	■	■																
3	Bimbingan proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Pengesahan proposal						■	■	■												
5	Seminar proposal							■	■												
6	Revisi proposal									■	■	■	■								
7	Penulisan skripsi										■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan skripsi										■	■	■	■	■	■	■				
9	Pengesahan skripsi														■	■	■				
10	Sidang meja hijau																	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal 117) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis UMSU yang berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2015, hal 118) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka sampel yang digunakan sebanyak 63 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. *Interview* (Wawancara)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan, Menurut Sugiyono (2015, hal 194) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. *Kuisisioner* (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015, hal, 199) kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada seluruh dosen-dosen yang mengajar di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pernyataan di buat 5 (lima) opsi, yaitu :

Tabel III-5
Skala Pengukuran Model Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015, hal, 199)

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irfan ; 2013, hal 79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x_i)^2\} - \{n\sum y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber Juliandi & Irfan (2013, hal 79)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r table. Apabila r hitung > r tabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan dengan demikian instrument tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan ; 2013, hal, 80). Untuk mengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan analisis dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Sumber: Juliandi & Irfan (2013, hal 80)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2_b$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ^2_t = Varians total

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yaitu yang bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) tentang suatu data, seperti rata-rata (mean), jumlah (sum), simpangan baku (Standart deviation), varians (variance), rentang (range), frekuensi, nilai minimum, maximum dan sebagainya (Juliandi dan Irfan, 2015 hal 139).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan penulisan data dalam bentuk angket terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kelelahan emosional, 5 pernyataan untuk variabel despersonalisasi, dan 7 pernyataan untuk prestasi pribadi yang berkurang. Angket yang disebarkan ini di berikan kepada 63 orang dosen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1

Skala Pengukuran Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat di lihat dari tabel berikut ini :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	55,6	55,6	55,6
	Perempuan	28	44,4	44,4	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2018) SPSS Versi 22

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terdiri dari 35 orang laki-laki (55,6%) dan perempuan sebanyak 28 orang (44,4%) dari total keseluruhan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-40 Tahun	24	38,1	38,1	38,1
	41-50 Tahun	26	41,3	41,3	79,4
	51-60 Tahun	11	17,5	17,5	96,8
	Lebih dari 60 Tahun	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018) SPSS Versi 22

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan usia 21-40 tahun adalah 24 orang

(38,1%), berdasarkan usia 41-50 tahun adalah 26 orang (41,3%), berdasarkan usia 51-60 tahun adalah 11 orang (17,5%), dan berdasarkan usia lebih dari 60 tahun sebanyak 2 orang (3,2%).

c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-4

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

tingkat_pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	49	77,8	77,8	77,8
	S3	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah (2018) SPSS Versi 22

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada pendidikan S2 sebanyak 49 orang (77,8%), pendidikan pada S3 sebanyak 14 orang (22,2%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-5

Karakteristik Masa Kerja

masa_kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-10 Tahun	40	63,5	63,5	63,5
	11-20 Tahun	21	33,3	33,3	96,8
	21-30 Tahun	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah (2018) SPSS Versi 22

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan masa kerja 2-10 tahun sebanyak 40 orang (63,5%), 11-20 tahun sebanyak 21 orang (33,3%), dan 21-30 tahun sebanyak 2 orang (3,2 %).

2. Analisis Variabel Penelitian

a. Variabel Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel perilaku keanggotaan organisasi sebagai berikut :

Tabel IV-6

Skor Variabel Kelelahan Emosional

Alternatif Jawaban												
No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4,8	11	17,5	26	41,3	20	31,7	3	4,8	63	100
2	2	3,2	13	20,6	25	39,7	18	28,6	5	7,9	63	100
3	2	3,2	7	11,1	28	44,4	20	31,7	6	9,5	63	100
4	1	1,6	5	7,9	15	23,8	26	41,3	16	25,4	63	100
5	3	4,8	14	22,2	21	33,3	21	33,3	4	6,3	63	100
6	2	3,2	13	20,6	24	38,1	20	31,7	4	6,3	63	100
7	1	1,6	7	11,1	22	34,9	19	30,2	14	22,2	63	100
8	15	23,8	23	36,5	15	23,8	9	14,3	1	1,6	63	100

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya merasa lelah secara emosional dengan pekerjaan saya, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 26 orang (41,3%).
- b. Jawaban responden tentang bekerja dengan orang sepanjang hari sungguh-sungguh sebuah ketegangan bagi saya, mayoritas responden memilih kurang setuju, yaitu sebanyak 25 orang (39,7%).
- c. Jawaban responden tentang saya merasa lelah dengan pekerjaan saya, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 28 orang (44,4%).
- d. Jawaban responden tentang saya merasa putus asa dengan pekerjaan saya, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebanyak 26 orang (41,3%).
- e. Jawaban responden saya merasa terlalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan saya, mayoritas responden memilih kurang setuju dan tidak setuju jadi penulis memilih kurang setuju yaitu sebanyak 21 orang (33,3%)
- f. Jawaban responden tentang bekerja dengan orang secara langsung menempatkan terlalu banyak tekanan bagi saya, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu sebanyak 24 orang (38,1%).
- g. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa saya sudah berada pada akhir keterkaitan saya pada pekerjaan saya, mayoritas responden memilih kurang setuju sebanyak 22 orang (34,9%).
- h. Jawaban responden tentang dalam pekerjaan saya, saya terikat secara emosional dengan masalah-masalah dan mengatasinya dengan kesejukan, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 23 orang (36,5%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan 8 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan kurang setuju tentang kelelahan emosional yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat diterima atau kelelahan emosional yang dirasakan sudah banyak di rasakan para dosen.

b. Variabel Depersonalisasi

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada dosen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diperoleh nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Depersonalisasi sebagai berikut :

Tabel IV-7

Skor Variabel Depersonalisasi

Alternatif Jawaban												
No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4,8	8	12,7	24	38,1	19	30,2	9	14,3	63	100
2	6	9,5	22	34,9	19	30,2	8	12,7	8	12,7	63	100
3	6	9,5	7	11,1	31	49,2	15	23,8	4	6,3	63	100
4	1	1,6	7	11,1	19	30,2	20	31,7	16	25,4	63	100
5	8	12,7	5	7,9	17	27,0	21	33,3	12	19,0	63	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya merasa memperlakukan mahasiswa saya secara kaku, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu sebanyak 24 orang (38,1%).

- b. Jawaban responden tentang saya menjadi lebih berperasaan terhadap orang lain sejak saya menerima pekerjaan ini, mayoritas responden memilih setuju yaitu sebanyak 22 orang (34,9%).
- c. Jawaban responden tentang saya khawatir bahwa pekerjaan ini akan memperkeras emosi saya, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu sebanyak 31 orang (49,2%).
- d. Jawaban responden tentang saya sungguh-sungguh tidak peduli apapun yang terjadi pada mahasiswa saya, mayoritas responden memilih tidak setuju sebanyak 20 orang (31,7%).
- e. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa para mahasiswa saya menyalahkan saya untuk masalah yang sedang mereka hadapi, mayoritas responden memilih tidak setuju yaitu sebanyak 21 orang (3,33%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan 5 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan kurang setuju tentang depersonalisasi yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat diterima atau dipersonalisasi yang dirasakan sudah banyak di rasakan para dosen.

c. Variabel Prestasi Pribadi yang Berkurang

Tabel IV-8

Skor Penurunan Prestasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	15,9	32	50,8	17	27,0	4	6,3	10	15,9	63	100
2	8	12,7	26	41,3	24	38,1	3	4,8	2	3,2	63	100

3	10	15,9	39	61,9	13	20,6	1	1,6	0	0	63	100
4	11	17,5	32	50,8	14	22,2	3	4,8	3	4,8	63	100
5	8	12,7	37	58,7	13	7,9	5	7,9	0	0	63	100
6	9	14,3	36	57,1	13	20,6	2	3,2	3	4,8	63	100
7	13	20,6	31	49,2	11	17,5	7	11,1	1	1,6	63	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya dapat dengan mudah memahami bagaimana perasaan mahasiswa saya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 32 orang (50,8%).
- b. Jawaban responden tentang saya melibatkan diri secara efektif dengan masalah-masalah mahasiswa saya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 26 orang (41,3%).
- c. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa saya punya pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 39 orang (61,9%).
- d. Jawaban responden tentang saya merasa lebih berenerjik, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 32 orang (50,8%).
- e. Jawaban responden tentang saya dapat dengan mudah membuat suasana santai dengan mahasiswa saya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 37 orang (58,7%).
- f. Jawaban responden tentang saya merasa bergembira setelah bekerjasama secara intens dengan mahasiswa saya, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 36 orang (57,1%).

- g. Jawaban responden tentang saya telah mencapai hal-hal berharga di pekerjaan ini, mayoritas responden memilih setuju sebanyak 31 orang (49,2%).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan 7 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, cenderung jawaban responden menyatakan setuju tentang prestasi pribadi yang berkurang yang dirasakan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dapat diterima atau prestasi pribadi yang berkurang yang dirasakan sudah banyak di rasakan para dosen.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel IV-9

Hasil Uji Validitas Instrumen Kelelahan Emosional

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.704	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.731	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.736	0.0000<0.05	Valid
Item 4	0.585	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.515	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.662	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.581	0.0000<0.05	Valid
Item 8	0.447	0.000<0.05	Valid

Dari hasil diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya ada 8 item pernyataan dari variabel kelelahan emosional dinyatakan semua valid.

Tabel IV-10

Hasil Uji Validitas Instrumen Depersonalisasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.750	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.616	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.602	0.0000<0.05	Valid
Item 4	0.760	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.825	0.000<0.05	Valid

Dari hasil diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 5 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya ada 5 item pernyataan dari variabel depersonalisasi dinyatakan semua valid.

Tabel IV-11

Hasil Uji Validitas Instrumen Penurunan Prestasi Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.630	0.000<0.05	Valid
Item 2	0.669	0.000<0.05	Valid
Item 3	0.639	0.0000<0.05	Valid
Item 4	0.682	0.000<0.05	Valid
Item 5	0.582	0.000<0.05	Valid
Item 6	0.676	0.000<0.05	Valid
Item 7	0.618	0.0000<0.05	Valid

Dari hasil diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 7 dengan nilai probabilitas < 0.05 yang artinya ada 7 item pernyataan dari variabel prestasi pribadi yang berkurang dinyatakan semua valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal 83) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0.6 berikut ini adalah tabel hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel IV-12

Hasil Uji Reliabilitas Kelelahan Emosional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,766	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0.766 > 0.6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kelelahan emosional adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-13

Hasil Uji Reliabilitas Depersonalisai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	5

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0.755 > 0.6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel depersonalisasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel IV-14**Hasil Uji Reliabilitas Penurunan Prestasi Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	7

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0.759 > 0.6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel prestasi pribadi yang berkurang adalah reliabel (terpercaya).

4. Statistik Deskriptif**Tabel IV-15****Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Kelelahan Emosional	63	24,00	12,00	36,00	1404,00	22,2857
Depersonalisasi	63	20,00	5,00	25,00	861,00	13,6667
Prestasi Pribadi yang Berkurang	63	20,00	15,00	35,00	1651,00	26,2063
Valid N (listwise)	63					

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS rata-rata (mean) kelelahan emosional yang dialami dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebanyak 63 orang adalah sebesar 22,285. Sedangkan rata-rata (mean) depersonalisasi yang dialami para dosen sebesar 13,666. Dan rata-rata (mean) prestasi pribadi yang berkurang yang di alami para dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebesar 26,206.

Kemudian pengolahan data dengan SPSS range kelelahan emosional yang dialami dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebanyak 63 orang

adalah sebesar 24,00, sedangkan range pada depersonalisasi dan prestasi pribadi yang berkurang sama yaitu sebesar 20,00.

B. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian pada dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, peneliti ingin mengetahui apakah Kelelahan Emosional, Depersonalisasi dan Menurunnya Prestasi Kerja tersebut mempengaruhi Kelelahan Kerjadosen dalam analisis kelelahan kerja.

1. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kelelahan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan kelelahan emosional terhadap kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dihadapi para dosen dilihat juga dari segi karakteristik responden yang mengalami kelelahan emosional dari mayoritas laki-laki yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan usia juga rata-rata yang mengalami kelelahan emosional yang berumur dari 41-50 tahun. Hal ini menyebabkan dari faktor usia dan jenis kelamin menunjukkan kelelahan kerja di karenakan usia yang semakin menambah mengakibatkan seseorang tersebut mengalami kelelahan kerja yang membuat para dosen mudah lelah dalam mengajar, selain itu kelelahan emosional yang dihadapi dikarenakan mahasiswa yang membuat para dosen tertekan dan cepat marah, lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kelelahan emosional pada dosen.

Maslach dan Jackson (1981:99) dalam Destriyarini¹³) (2013:135) menyatakan kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang

berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain.

Selain itu, kelelahan emosional sangat mempengaruhi kelelahan kerja, dikarenakan nilai dari realibilitas yang dihasilkan sebesar $0,766 > 0,6$ hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar antara kelelahan emosional dan kelelahan kerja yang dihadapi para dosen.

2. Depersonalisasi terhadap Kelelahan Kerja

Hasil depersonalisasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara depersonalisasi terhadap kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan yang banyak mengalami depersonalisasi adalah mayoritas laki-laki dan rata-rata usianya dari 41-50 tahun, sama halnya dengan kelelahan emosional, depersonalisasi juga dialami para dosen disaat mengajar di sebabkan lingkungan sosial, sikap yang sering menonjol dari depersonalisasi selalu bersikap negatif, kasar dan menjaga jarak. Dari hasil reliabilitas dihasilkan sebesar $0,755 > 0,6$ hal itu menunjukkan penelitian ini dapat dipercaya.

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001, hal 403) mengatakan bahwa sikap tidak peduli terhadap karir dan diri sendiri (*Depersonalisasi*) adalah suatu usaha untuk membuat jarak (*distancing*) antara diri sendiri dan penerima layanan dengan mengakibatkan kualitas yang membuat individu disukai oleh orang. Jarak (*distancing*) merupakan sebuah reaksi langsung terhadap kelelahan mempunyai hubungan yang kuat, karena kelelahan dan *depersonalisasi* ditemukan hasil yang konsisten dalam penelitian *burnout* diberbagai organisasi dan pekerjaan.

3. Menurunnya Prestasi Kerja terhadap Kelelahan Kerja

Hasil menurunnya prestasi kerja terhadap kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan hasil mean yang dihasilkan sebesar 20,2063 dan maksimum yang dihasilkan sebesar 35,00 ini menunjukkan besarnya penurunan prestasi kerja disebabkan karena kelelahan kerja yang dialami. Selain itu hasil reliabilitas sebesar $0,759 > 0,6$ menunjukkan penelitian ini dapat dipercaya.

Menurut Anbar (2008), penurunan prestasi kerja yaitu termasuk ke dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulismengenai analisis kelelahan kerja pada dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil Kelelahan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.Selain itu, Kelelahan Emosional mempunyai tingkatan lebih tinggi dari pada variabel lainnya.
2. Dari hasil, depersonalisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Dari hasil di atas, kesimpulan tentang menurunnya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka peneliti memberikan saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam peneliti ini. adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Pihak Universitas perlu memperhatikan dosen- dosen yang mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja agar mau memberi kesempatan untuk para dosen yang mengalami hal tersebut dengan cara liburan bersama keluarga.
2. Para dosen hendaknya dituntut untuk lebih sabar dalam menghadapi mahasiswa, agar tidak terlalu mengalami kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya prestasi kerja. Diharapkan supaya meningkatkan lagi daya tahan tubuhnya agar tak mudah mengalami kelelahan kerja.
3. Saran kepada pihak Universitas agar mau meningkatkan pelatihan pengendalian kelelahan kerja pada dosen agar menambah pengetahuan pada dosen untuk mengingatkan kepada dosen pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, AM Sugeng (2013). *Bunga Rampai Hiperkes dan KK*. Semarang : badan penerbit UNDIP
- Departemen pendidikan nasional (2012). *Kamus Besar Indonesia Edisi Ke 3*. Jakarta : balai pustaka
- Jamaluddin (2015). *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Hasanuddin*
- Juliandi, Azuar (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan : M2000
- Nurmianto, eko (2013). *Ekonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya : Guna Widya
- Ratih, A.D (2012). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Weaving PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*
- Satalaksana (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung : ITB
- Sugiyono (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suma'mur (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta : CV. Sagung Seto
- Tarwaka, dkk (2004). *Ekonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA press
- Wibowo (2003). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Maharja, Rizky (2015). *Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya*

Januarius, Cristover (2016). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda*

Mallapiang, Fatmawaty,dkk (2016). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat IGD Di RSUD Haji Makassar*

Ariani Diah Novita (2009). *Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan*.Depok:UI