

**PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI CABANG
PUTRI HIJAU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

RENI DEVITA DEPARI
1405160754

**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **RENI DEVITA DEPARI**
N P M : 1405160754
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI CABANG PUTRIHIJAU MEDAN**

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

HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RENI DEVITA DEPARI
NPM : 1405160754
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI
CABANG PUTRI HIJAU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing


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, S.E., M.Si.


H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : RENI DEVITA DEPARI
NPM : 1405160754
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI
CABANG PUTRI HIJAU MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
12/02/18	Ditkuni' tentang Hont penelitian	/	
20/02/18	Ditkuni' tentang Mubanya Ridet dan Teori	/	
26/02/18	Ditkuni' tentang kebugaran dan Javan	/	
06/03/18	Cek Daftar Pustaka	/	

18
3
Dik
Dij
Dij

Dosen Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : R-eni Devita Dehari
NPM : 1405160754
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya 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



R-eni Devita Dehari

NB :

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

ABSTRAK

RENI DEVITA DEPARI, NPM 1405160754, Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK BRI Cabang Putri Hijau Medan. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling incidental dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 pegawai yang bekerja di perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel kelelahan kerja (X_1), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -3,075 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$, pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -2,578 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, dan secara simultan pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja yang ditunjukkan F_{hitung} adalah 5,934 dengan probabilitas sig $0,006 < \alpha 0,05$, dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,243 atau 24,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Nemani Depari dan Ibunda Rehmalem P.A yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
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 Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing skripsi saya.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Pimpinan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
7. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Maret 2018
Penulis

RENI DEVITA DEPARI
1405160754

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
c. Teori Kepuasan Kerja	10
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2. Kelelahan Kerja.....	13
a. Pengertian Kelelahan Kerja	13
b. Jenis Kelelahan	14
c. Penyebab Terjadinya Kelelahan	15
d. Faktor-Faktor Kelelahan Kerja.....	16

e. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja	20
f. Indikator Kelelahan Kerja.....	21
3. Beban Kerja.....	22
a. Pengertian Beban Kerja	22
b. Faktor Mempengaruhi Beban Kerja	24
c. Kelebihan Beban Kerja.....	26
d. Perhitungan Beban Kerja.....	27
e. Indikator Beban Kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Variabel Penelitian	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian	48
2. Analisa Variabel Penelitian	50
3. Analisis Data	55
B. Pembahasan.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kelelahan Kerja.....	36
Tabel 3.2	Indikator Beban Kerja.....	37
Tabel 3.3	Indikator Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.5	Pengukuran Skala Likert.....	40
Tabel 3.6	Uji Validitas Kelelahan Kerja.....	41
Tabel 3.7	Uji Validitas Beban Kerja.....	41
Tabel 3.8	Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	42
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi	43
Tabel 4.1	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	48
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Skor Angket Kelelahan Kerja	51
Tabel 4.5	Skor Angket Beban Kerja	52
Tabel 4.6	Skor Angket Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.7	Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 4.10	Uji t	60
Tabel 4.11	Uji F	61
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	56
Gambar 4.2 P-Plot.....	57
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Salah satu aspek utama didalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Didalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan harus dapat memastikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan suatu prasyarat untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, daya tanggap, kualitas, maupun dari sisi pelayanan yang diberikan.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Khaerul Umam, 2010 hal. 192).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut (Robbins, 2008 hal. 36)

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bagi setiap karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. kepuasan kerja dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terlihat dari pekerjaan yang menantang, penghargaan yang diberikan sesuai dengan harapan, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat dijadikan indikator dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, pemberian gaji atau upah, pemberian promosi, pengawasan yang dilakukan pimpinan serta rekan kerja yang baik. (Robbins, 2008 hal. 36)

Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Kelelahan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana dengan besarnya beban kerja yang diberikan akan berakibat dengan kinerja karyawan yang menurun, hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Eko, 2007 hal. 264).

Kelelahan emosional dalam diri seorang karyawan akan mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini berkaitan dengan teori peristiwa afektif, yang menyatakan sifat pekerjaan dan kebutuhan akan emosi tenaga kerja berpengaruh terhadap kebiasaan dan sikap kerja. Dimana kelelahan emosional dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan terhadap pemenuhan kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan/lembaga (Mangkuprawira, 2007 hal. 193).

Selain kelelahan kerja yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut

akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Menurut Kumar (2011 hal. 76) menemukan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Dari riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan diperoleh informasi mengenai tingkat kepuasan karyawan, dimana masih adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan bagian tubuh yang selalu sakit karena terlalu lama duduk dalam posisi yang sama saat bekerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi, khususnya pada bagian Customer Service dan Teller dan mengalami sakit kepala dan kelelahan badan dalam menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Selain itu juga karyawan yang mendapatkan tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan hubungan antara atasan dengan bawahan seringkali tidak terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan dalam bekerja.

Selain itu juga penggunaan waktu kerja diluar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para karyawan yang mengejar deadline pekerjaan seperti yang terjadi pada bidang keuangan lebih memilih untuk

mengerjakannya dikantor dari pada membawanya kerumah. Peningkatan standar pekerjaan setelah adanya Dana Keistimewaan ini tidak diimbangi dengan penambahan jumlah karyawan atau tenaga ahli sehingga mempengaruhi kondisi pekerjaan di PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Karyawan merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan yang berlebihan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka.

Tingkat kelelahan kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan**".

B. Identifikasi Masalah

1. Ditemui indikasi adanya penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan, hal ini ditandai dengan ketidakpuasan dalam hal gaji, perilaku pemimpin, perkerjaan dan kondisi kerja.
2. Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesaidengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Bertambahnya standar kerja karyawan setelah adanya kebijakan yang dibuat pimpinan sehingga karyawan merasa beban kerjanya bertambah.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan?
3. Apakah ada pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kelelahan kerja dan beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008 hal. 36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut

Menurut Handoko (2012 hal. 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Khaerul Umam (2010 hal. 192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi

kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2008 hal. 36) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

1) Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang middle, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

4) Hubungan interpersonal.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan juga toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 200) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang mendukung.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2011 hal. 275) ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang terjadi.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*) Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, “hasil” dan “keadilan dan ketidakadilan”. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Ketidakadilan merupakan sumber ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan menyertai keadaan tidak berimbang yang menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan. Kesimpulan teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima.

3) Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2012 hal. 202) meliputi :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan waktu.

Sedangkan Menurut Veithzal Rivai (2011 hal. 860) menyatakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan.
- 2) Supervisi.
- 3) Organisasi dan manajemen.
- 4) Kesempatan untuk maju.
- 5) Gaji dan keuntungan Rekan kerja.
- 6) Kondisi pekerjaan

2. Kelelahan Kerja

a. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. (Tarwaka, 2010 hal. 55)

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan

hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. (Ambar, 2009 hal. 9)

Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Eko Nurmianto, 2007 hal. 264).

Dari pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan.

b. Jenis Kelelahan

Menurut Suma'mur (2009 hal. 359) yang menyatakan bahwa terdapat dua jenis kelelahan, yaitu :

- 1) Kelelahan otot
- 2) Kelelahan umum.

Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kelelahan Otot

Kelelahan otot yaitu terjadinya penurunan kinerja otototot dikarenakan tekanan melalui fisik pada waktu tertentu. Gejala kelelahan otot ditandai dengan tremor atau rasa nyeri yang terjadi di otot dan menyebabkan melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kemungkinan terjadi kesalahan dalam melakukan tugasnya sehingga terjadi kecelakaan kerja.

Kelelahan fisiologis atau kelelahan otot yaitu kelelahan pada susunan saraf pusat atau perifer (otot yang sedang bekerja). Kelelahan ini disebabkan oleh otot atau fisik karena beban yang berat yang dapat menimbulkan rasa nyeri atau tremor pada otot .

2) Kelelahan Umum

Kelelahan umum yaitu suatu keadaan dimana seseorang mengalami penurunan gairah, susah berkonsentrasi dan lesu untuk melakukan aktivitas. Kelelahan umum disebabkan oleh keadaan persarafan sentral atau kondisi psikis-psikologi.

Menurut Setyawati (2010) berdasarkan waktu terjadinya, kelelahan ada dua macam yaitu:

- 1) Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh karena secara berlebihan.
- 2) Kelelahan kronis, terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari dan berkepanjangan.

c. Penyebab Terjadinya Kelelahan

Menurut Ambar (2009 hal.65) penyebab kelelahan dibedakan atas: kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh factor lingkungan (fisik) ditempat kerja antara lain kebisingan dan suhu, dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflik mental), monoton pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk.

Menurut Setyawati (2010) penyebab kelelahan kerja umumnya berkaitan dengan

- 1) Sifat pekerjaan yang monoton.

- 2) Intensitas kerja dan ketahanan kerja mental dan fisik yang tinggi.
- 3) Cuaca ruang kerja, pencahayaan dan kebisingan serta lingkungan kerja lain yang tidak memadai.
- 4) Faktor psikologis, rasa tanggung jawab, ketegangan-ketegangan dan konflik-konflik.
- 5) Penyakit-penyakit, rasa kesakitan dan gizi.
- 6) Cicardian rhytm.

d. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab yang mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia. Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2009), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- 1) Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- 2) Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- 3) Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- 4) Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Suma'mur (2009 hal. 103) terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:

- 1) Keadaan monoton

- 2) Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- 3) Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- 4) Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik.
- 5) Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

Sedangkan menurut Atiqoh dkk (2014), bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, antara lain :

- 1) Faktor dari Dalam Individu (Faktor Internal)

- a) Usia

Usia mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang yang berakibat pada kelelahan. Salah satu indikator dari kapasitas kerja adalah kekuatan otot seseorang. Semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kekuatan ototnya. Kekuatan otot yang dipengaruhi oleh umur akan berakibat pada kemampuan fisik tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya. Laki-laki maupun wanita pada umur sekitar 20 tahun merupakan puncak dari kekuatan otot seseorang, dan pada umur sekitar 50 – 60 tahun kekuatan otot mulai menurun sekitar 15 – 25% (Setyawati dkk, 2010).

- b) Jenis Kelamin

Perbedaan secara fisik antara jenis kelamin wanita dan laki-laki terletak pada ukuran tubuh dan kekuatan ototnya. Kekuatan otot wanita relatif kurang jika dibandingkan dengan kekuatan otot laki-laki. Kekuatan otot ini akan mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yang merupakan penentu dari terjadinya kelelahan. Permasalahan wanita lebih kompleks dibandingkan laki-laki, salah

satunya adalah haid. Wanita yang sedang mengalami haid cenderung cepat lelah dibandingkan wanita yang tidak mengalami haid (Suma'mur, 2009).

c) Status Gizi

Status gizi merupakan salah satu penyebab kelelahan. Seorang 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.

2) Faktor dari Luar Individu (Faktor Eksternal)

a) Sikap Kerja

Hasil perbandingan antara 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 (Atiqoh dkk, 2014).

b) Beban Kerja

Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat secara proporsional sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.

c) Tekanan Panas

Faktor lingkungan pekerjaan merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya kelelahan pada pekerja. Salah satu faktor lingkungan ditempat kerja adalah tekanan panas. Jika pekerja terpapar panas akan organ tubuh akan bekerja lebih keras untuk mengeluarkan kelebihan panas dari tubuh, sehingga beban fisik yang diterima pekerja akan lebih besar dan pekerja akan mengalami kelelahan yang lebih cepat.

d) Penerangan

Kondisi kerja dengan intensitas penerangan kurang pada umumnya tenaga kerja berupaya untuk dapat melihat pekerjaan dengan sebaik-baiknya dapat mengakibatkan ketegangan mata, terjadi ketegangan otot dan saraf yang dapat menimbulkan kelelahan mata, kelelahan mental, sakit kepala, penurunan konsentrasi dan kecepatan berpikir, demikian juga kemampuan intelektual juga mengalami penurunan. Penyebaran cahaya yang berlebihan dapat menyebabkan kesilauan yang mengakibatkan retina mata terlalu peka terhadap cahaya yang berlebih sehingga timbul kelelahan.

e) Kebisingan

Kebisingan merupakan faktor yang menyebabkan kelelahan kerja. Semakin tinggi intensitas kebisingan maka harus diperhatikan kelelahannya karena mempengaruhi kinerja dari kapasitas fisik seseorang. Pengendalian untuk mengurangi kelelahan pekerja yaitu dengan diberlakukannya rotasi kerja dan penggunaan alat pelindung telinga (ear plug)

e. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi melakukan kegiatan. Pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh dua hal, yaitu :

1) Kelelahan Akibat Faktor Fisiologis (Fisik atau Kimia)

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Dari segi fisiologis, tubuh manusia dapat dianggap sebagai mesin yang dapat membuat bahan bakar, dan memberikan keluaran berupa tenaga yang berguna untuk melakukan kegiatan. Pada prinsipnya, ada 5 macam mekanisme yang dilakukan tubuh, yaitu :

- a) Sistem peredaran darah
- b) Sistem pencernaan
- c) Sistem otot
- d) Sistem syaraf
- e) Sistem pernafasan

Kerja fisik yang kontinyu, berpengaruh terhadap mekanisme tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara sekaligus. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serabut-serabut syaraf dan system syaraf pusat sehingga menyebabkan pegawai menjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

- 2) Kelelahan Akibat Faktor Psikologis
- 3) Kelelahan ini dapat dikatakan kelelahan palsu, yang timbul dalam perasaan orang yang bersangkutan dan terlihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak konsekuen lagi, serta jiwanya yang labil dengan adanya perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi tubuhnya sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang., Sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, diantaranya : kurang minat dalam bekerja, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat dan merasa tidak sesuai, sebab-sebab mental seperti : tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

f. Indikator – Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Susetyo dkk (2012), ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengetahui kelelahan yang sifatnya hanya mengukur indikator-indikator kelelahan yaitu :

- 1) Kualitas dan kuantitas dari penampilan kerja.
- 2) Mencatat persepsi subyektif dari kelelahan.
- 3) Electroencephalography (EEG).
- 4) Uji hilangnya kelipatan (Flicker-fusion test).
- 5) Tes mental: aritmatic problem, test konsentrasi misalnya tes Bourdon Wiersma.
- 6) Pengukuran kelelahan secara subyektif (Subjective feeling of fatigue).

Sedangkan menurut Setyawati (2010) ada beberapa pengukuran kelelahan kerja antara lain :

1) Salah satu cara untuk mengukur kelelahan subyektif adalah dengan Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2). KAUPK2 merupakan suatu alat untuk mengukur indikator dari perasaan atas kelelahan kerja yang telah di disain oleh Setyawati, khusus bagi pekerja Indonesia.

2) Reaction Timer

Menurut Setyawati (2010) bahwa uji waktu reaksi, ternyata stimuli terhadap cahaya lebih signifikan daripada stimuli suara. Hal tersebut disebabkan karena stimuli suara lebih cepat diterima oleh reseptor daripada stimuli cahaya. Tingkat kelelahan diklasifikasikan berdasarkan waktu reaksi yang diukur dengan reaction timer yaitu :

- a) Normal dengan waktu reaksi 150,0 - 240,0 milidetik.
- b) Kelelahan kerja ringan dengan waktu reaksi $240,0 < x < 410,0$ milidetik.
- c) Kelelahan kerja sedang dengan waktu reaksi $410,0 < x < 580,0$ milidetik.
- d) Kelelahan kerja berat dengan waktu reaksi $> 580,0$ milidetik.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan

personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Danang Sunyoto (2012 hal. 64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Sutarto (2012 hal. 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Menurut Tarwaka (2010 hal. 106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban

kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini :

- 1) Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit per hari, bulan atau tahun.
- 2) Kondisi pasien di unit tersebut.
- 3) Rata-rata pasien yang ditangani.
- 4) Tindakan penunjang medis baik secara langsung dan tak langsung yang dibutuhkan masing-masing pasien.
- 5) Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang medis yang harus dilakukan.
- 6) Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2010 hal. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal :
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
 - b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
 - c) Waktu kerja dan waktu istirahat
 - d) Kerja secara bergilir
 - e) Pelimpahan tugas dan wewenang

2) Faktor internal :

- a) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

c. Kelebihan Beban Kerja

Menurut French dan Caplan, 1973 dalam Irwady 2007, kelebihan beban kerja (beban kerja berat) yang dirasakan oleh pegawai :

- 1) Harus melaksanakan pelayanan secara ketat selama jam kerja.
- 2) Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil analisa penyakit pasien.
- 3) Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keakuratan hasil analisa penyakit pasien.
- 4) Kontak langsung dengan berbagai macam sampel pemeriksaan yang berbahaya.
- 5) Kurangnya tenaga medis dibanding jumlah pasien.
- 6) Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
- 7) Harapan pimpinan terhadap pelayanan yang berkualitas.
- 8) Tuntutan keluarga untuk keakuratan hasil analisa penyakit pasien.
- 9) Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
- 10) Tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
- 11) Menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.
- 12) Setiap saat melaksanakan tugas delegasi dari dokter.

13) Tindakan untuk selalu menjaga keakuratan hasil analisa penyakit pasien.

d. Penghitungan Beban Kerja

Menurut Nursalam (2011), ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut.

1) Work Sampling

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d) Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Untuk mengetahui hal-hal tersebut perlu dilakukan survei tentang kerja personel dengan langkah-langkah sebagai berikut

- a) Menentukan jenis personel yang akan di survei
- b) Bila jumlah personel banyak perlu dilakukan pemilihan sampel sebagai subjek personel yang akan diamati dengan menggunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan sampel yang representatif

- c) Membuat formulir kegiatan perawat yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung
- d) Melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan *work sampling*
- e) Pengamatan kegiatan personel dilakukan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan personel yang kita amati. Karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik. Jumlah pengamatan dapat dihitung.

2) *Time And Motion Study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya. Langkah-langkah melakukan teknik ini yaitu:

- a) Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode *purposive sampling*
- b) Membuat formulir daftar kegiatan yang akan dilakukan oleh setiap personel
- c) Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan

- d) Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi
- e) Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.
 - i. Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara baku oleh suatu instansi seperti rumah sakit.

3) *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara

rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2011 hal. 381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam indikator intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1) Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2) Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

- a) Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas
- b) Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- c) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas

atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

- d) Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper) dalam Munandar, 2011 hal. 387)

Sedangkan menurut Tarwaka (2010 hal. 131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Methode*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload Assessment technique-SWAT*) dalam metode SWAT. Performansi kerja manusia terdiri dari tiga indikator ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, yaitu :

- 1) Beban waktu (*time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*)

Menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

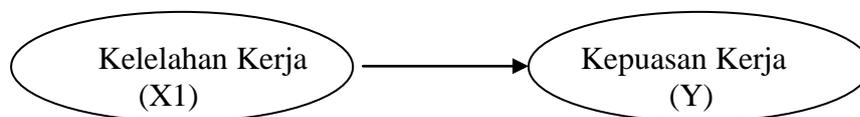
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kelelahan emosional dalam diri seorang karyawan akan mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini berkaitan dengan teori peristiwa afektif, yang menyatakan sifat pekerjaan dan kebutuhan akan emosi tenaga kerja berpengaruh terhadap kebiasaan dan sikap kerja.

Kombinasi dari konflik sehari-hari dan peningkatan pengalaman pekerjaan dari karyawan dan kejadian lainnya akan menimbulkan efek emosi yang positif dan negatif yang mungkin akan mengarah pada sikap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Kelelahan emosional dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan terhadap pemenuhan kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan/lembaga (Mangkuprawira, 2007 hal. 193). Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Ni Wayan Dyna Yuliastin (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Guru SMK Di Denpasar.



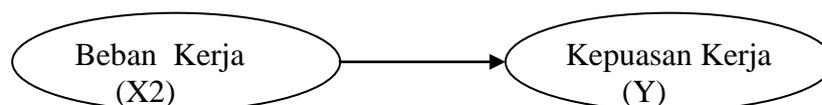
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja tenaga penunjang medis adalah segala sesuatu kegiatan yang dilakukan terhadap kepentingan pasien. Dalam melaksanakan tugasnya, diperlukan keterampilan dan keahlian khusus, selain pengetahuan akademis juga harus komunikatif agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Menurut Robbins (2008), karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya akan menciptakan kebosanan, namun jika terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zeytinoglu dan Denton (2007 hal. 43) terhadap pekerja tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda pada analisis deskriptif dan regresi. Melalui analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja responden. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Shcoker (2008 hal. 16) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, I Gede Mahendrawan (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar.



3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

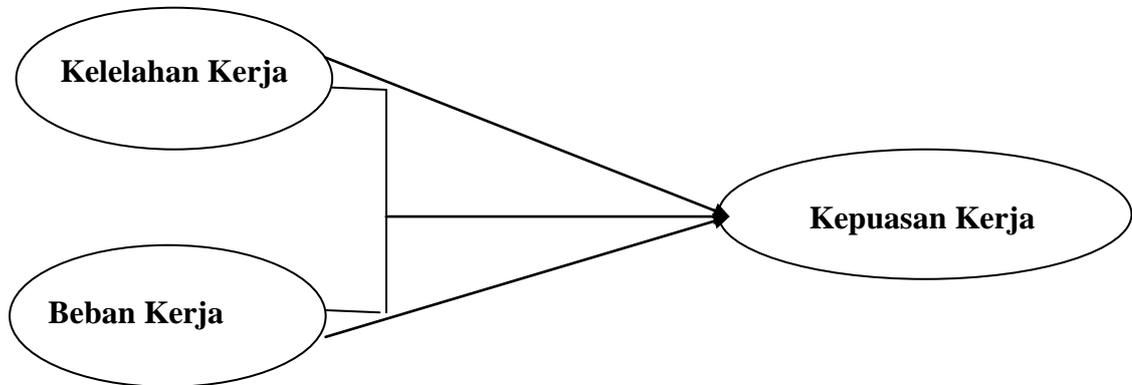
Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah derajat pengukuran dari keinginan dan harapan karyawan. Kepuasan kerja membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan menurut Robbins, (2008 hal. 36) terdiri dari pekerjaan yang menantang, penghargaan yang diberikan sesuai dengan harapan, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat dijadikan indikator dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, pemberian gaji atau upah, pemberian promosi, pengawasan yang dilakukan pimpinan serta rekan kerja yang baik.

Kelelahan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana dengan besarnya beban kerja yang diberikan akan berakibat dengan kinerja karyawan yang menurun, hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Eko, 2007 hal. 264).

Selain kelelahan kerja yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy,

2007).Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

H₁: Ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

H₂: Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank

BRI Cabang Putri Hijau Medan

H₃: Ada pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Kelelahan Kerja (X1)

Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kelelahan kerja adalah :

Tabel 3.1
Indikator Kelelahan Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas dan kuantitas dari penampilan kerja	1,2
2.	Mencatat persepsi subyektif dari kelelahan	3,4
3.	Uji hilangnya kelipatan	5,6
4.	Tes mental	7,8
5.	Pengukuran kelelahan secara subyektif	9,10

Sumber : Susetyo dkk (2012)

b. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu.. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel beban kerja adalah :

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Beban waktu	1,2
2.	Beban usaha mental	3,4
3.	Beban tekanan Psikologis	5,6

Sumber : Tarwaka (2010 hal. 131)

2. Variabel Dependent

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakuka. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Menyenangi pekerjaannya	1,2
2.	Mencintai pekerjaannya	3,4
3.	Moral kerja	5,6
4.	Kedisiplinan	7,8
5.	Prestasi kerja	

Sumber : Hasibuan (2012 hal. 202)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2017 sampai dengan April 2018

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa populasi adalah Wilayah Generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang berjumlah 40 karyawan marketing.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal 389) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut penelitian ini untuk teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang berjumlah 40 karyawan marketing.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2011 hal. 142).

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai

korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kelelahan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kelelahan Kerja (X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,005		$0,005 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,001	0,05	0,001<0,05	Valid
2	0,000		0,000<0,05	Valid
3	0,001		0,001<0,05	Valid
4	0,000		0,000<0,05	Valid
5	0,003		0,003<0,05	Valid
6	0,000		0,000<0,05	Valid
7	0,000		0,000<0,05	Valid
8	0,000		0,000<0,05	Valid
9	0,000		0,000<0,05	Valid
10	0,001		0,001<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kelelahan Kerja (X_1)	0,818	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,606	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,755	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kelelahan kerja (variabel X_1) sebesar 0,818

(reliabel), Instrument beban kerja (Variabel X₂) sebesar 0,606 (reliabel), kepuasan kerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,755 (reliabel)

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali (2009 hal. 112)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009 hal. 92).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar

sesama variabel independen sama dengan nol. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 88).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas..

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kepuasan Kera
X₁ = Kelelahan Kerja
X₂ = Beban Kerja
b₁, b₂ = Koefisien regresi
e = Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel indeviden berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: KD = Kofesien Determinan.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kelelahan Kerja (X_1), variabel Beban Kerja (X_2), maupun variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang berjumlah sebanyak 40 orang.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, jenis pendidikan, lamanya bekerja yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	23	57,5
2.	Perempuan	17	42,5
Total		40	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 23 orang (57,5%) dan perempuan sebanyak 17 orang (42,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	5	12,5
2.	31– 40 tahun	19	47,5
3.	41 – 50 tahun	10	25
4.	Di atas 51 tahun	6	15
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 19 orang (47,5%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (25%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir

karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	4	10
2.	D3	15	37,5
3.	Strata-1	18	45
4.	Strata-2	3	7,5
Total		40	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 18 orang atau 45%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kepuasan kerja karyawan, kelelahan kerja dan beban kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan

tanggapan responden mengenai variabel kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Kerja
PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	45	20	50	2	5	0	0	0	0	40	100
2	18	45	19	47,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
3	25	62,5	14	35	1	2,5	0	0	0	0	40	100
4	22	55	17	42,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
5	14	35	21	52,5	5	12,5	0	0	0	0	40	100
6	18	45	22	55	0	0	0	0	0	0	40	100
7	22	55	18	45	0	0	0	0	0	0	40	100
8	18	45	21	52,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
9	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	20	50	18	45	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan yang terlalu banyak, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
2. Dari jawaban kedua mengenai tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 47,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%

5. Dari jawaban kelima mengenai perasaan letih, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai sering sakit kepala, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan yang dilakukan oleh atasan mengganggu kelancaran pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai desakkan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai jenuh dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja keras dengan target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

Kesimpulan secara umum bahwa kelelahan kerja yang terlalu tinggi tidak begitu baik bagi kinerja karyawan, artinya para karyawan akan merasa lelah bila diberikan pekerjaan yang melebihi dari batas kemampuannya, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab sangat setuju .

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja
PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
2	17	42,5	23	57,5	0	0	0	0	0	0	40	100
3	21	52,5	17	42,5	2	5	0	0	0	0	40	100
4	19	47,5	20	50	1	2,5	0	0	0	0	40	100
5	25	62,5	14	35	1	2,5	0	0	0	0	40	100
6	17	42,5	21	52,5	2	5	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%
2. Dari jawaban kedua mengenai berpacu dengan waktu (*deadline*), responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
3. Dari jawaban ketiga mengenai beban pekerjaan yang terlalu berat, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja keras, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai pekerjaan saya yang tidak kunjung selesai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 52,5%

Kesimpulan secara umum bahwa beban kerja didalam perusahaan secara umumnya cukup tinggi, artinya dengan karyawan yang merasakan pekerjaan yang terlalu berat ini akan berakibat dnegan tingkat kepuasan kerja karyawan yang mengalami penurunan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	52,5	17	42,5	2	5	0	0	0	0	40	100
2	22	55	16	40	2	5	0	0	0	0	40	100
3	24	60	15	37,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
4	14	35	23	57,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
5	20	50	18	45	2	5	0	0	0	0	40	100
6	17	42,5	22	55	1	2,5	0	0	0	0	40	100
7	20	50	17	42,5	3	7,5	0	0	0	0	40	100
8	20	50	20	50	0	0	0	0	0	0	40	100
9	20	50	19	47,5	1	2,5	0	0	0	0	40	100
10	25	62,5	15	37,5	0	0	0	0	0	0	40	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan sangat menarik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 52,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%
3. Dari jawaban ketiga mengenai hasil pekerjaa, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
4. Dari jawaban keempat mengenai nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 57,5%
5. Dari jawaban kelima mengenai peraturan-peraturan dalam perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
6. Dari jawaban keenam mengenai tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pendidikan, kemampuan, dan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai gaji pokok sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya sudah cukup tinggi, artinya karyawan mempunyai cukup mempunyai ketelitian kerja, tepat dan cepat waktu menyelesaikan pekerjaan, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang ada diperusahaan, hal ini terbukti dengan responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

3. Analisis Data

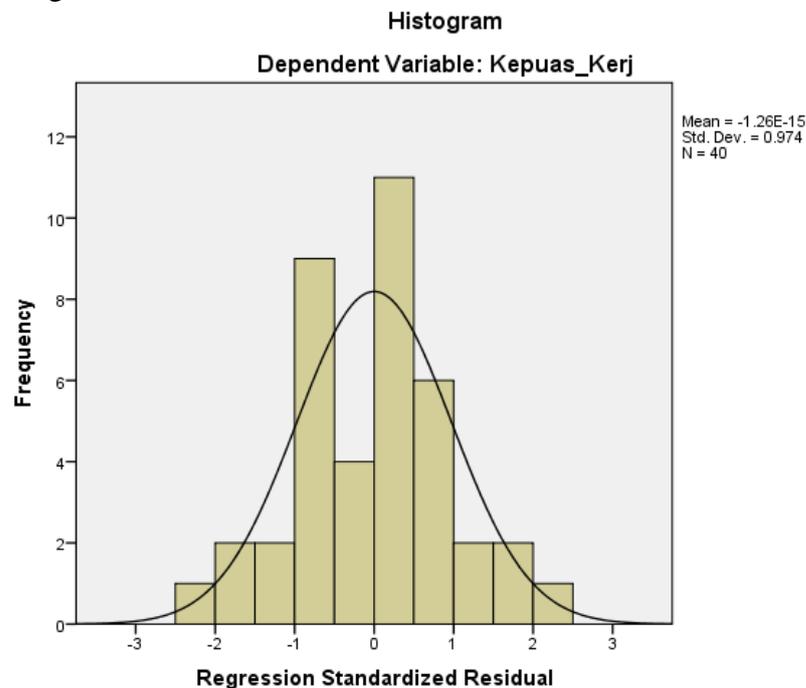
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

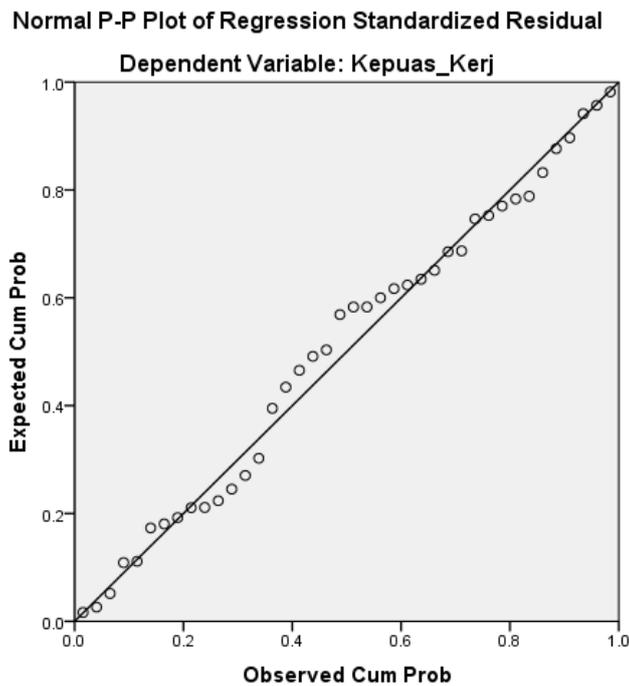
Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	81.184	10.734		7.563	.000		
Kelel_Ker	-.429	.140	-.473	-3.075	.004	.864	1.157
Beb_Kerj	-.652	.253	-.397	-2.578	.014	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

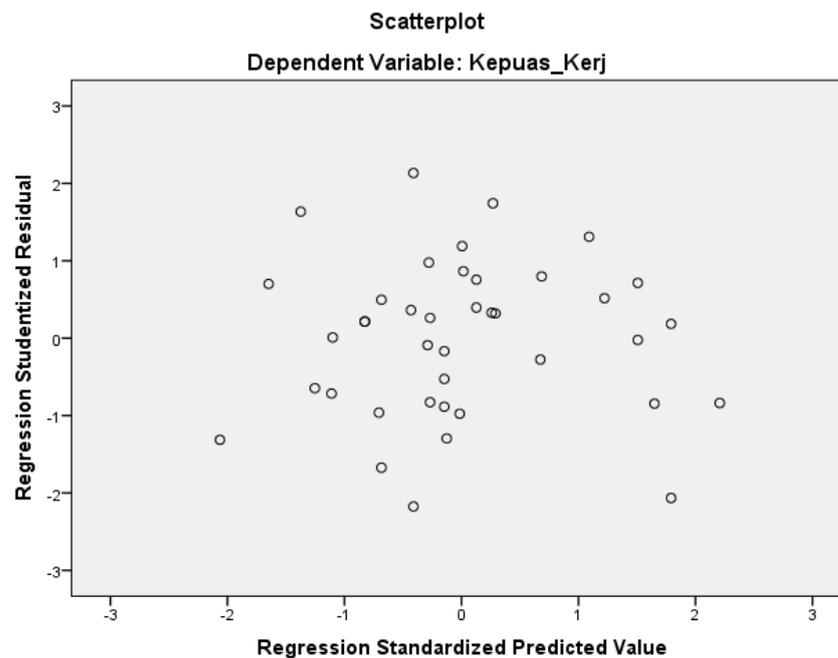
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kelelahan Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,864 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,157 lebih kecil dari 10.
2. Beban Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,864 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,157 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kelelahan kerja dan beban kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	81.184	10.734		7.563	.000		
	Kelel_Ker	-.429	.140	-.473	-3.075	.004	.864	1.157
	Beb_Kerj	-.652	.253	-.397	-2.578	.014	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 81,184 - 0,429 X_1 - 0,652 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 81,184 apabila variabel kelelahan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 81,184.
- 2) Nilai koefisien kelelahan kerja (X_1) sebesar -0,429 menyatakan bahwa apabila kelelahan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -42,9%.

3) Nilai koefisien beban kerja (X_2) sebesar -0,652 menyatakan bahwa apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -65,2%.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	81.184	10.734		7.563	.000		
Kelel_Ker	-.429	.140	-.473	-3.075	.004	.864	1.157
Beb_Kerj	-.652	.253	-.397	-2.578	.014	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kelelahan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -3,075 dengan nilai signifikan 0,004 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -3,075 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kelelahan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan.
2. Beban Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,578 dengan nilai signifikan 0,014 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,68 dengan nilai signifikan 0,05.

Kesimpulannya $t_{hitung} -2,578 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan..

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.789	2	47.895	5.934	.006 ^b
	Residual	298.611	37	8.071		
	Total	394.400	39			

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

b. Predictors: (Constant), Beb_Kerj, Kelel_Ker

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2018)

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,934 dengan nilai signifikan 0,006 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,23, maka diperoleh $F_{hitung} 5,934 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikan $0,006 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja (X_1), beban kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam

menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.493 ^a	.243	.202	2.84087	2.506

a. Predictors: (Constant), Beb_Kerj, Kelel_Ker

b. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,243 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,243 \times 100\%$$

$$D = 24,3\%$$

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 24,3% dipengaruhi oleh kelelahan kerja, dan beban kerja sedangkan sisanya 75,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kelelahan kerja dan beban kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kelelahan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -3,075 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Kelelahan emosional dalam diri seorang karyawan akan mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini berkaitan dengan teori peristiwa afektif, yang menyatakan sifat pekerjaan dan kebutuhan akan emosi tenaga kerja berpengaruh terhadap kebiasaan dan sikap kerja. Kelelahan emosional dapat menimbulkan pengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja dan terhadap pemenuhan kepuasan kerja seorang karyawan di suatu perusahaan/lembaga (Mangkuprawira, 2007 hal. 193).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Wayan Dyna Yuliasin (2015) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Guru SMK Di Denpasar.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -2,578 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan tugas yang

bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya akan menciptakan kebosanan, namun jika terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. (Shcoker, 2008 hal. 16)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan (2015) diamna hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar

3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_1), dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 5,934 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikan $0,006 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,243 atau 24,3% dipengaruhi oleh stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya 75,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

Kelelahan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana dengan besarnya beban kerja yang diberikan akan berakibat dengan kinerja karyawan yang menurun, hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Eko, 2007 hal. 264).

Selain kelelahan kerja yang meningkat, beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel kelelahan kerja (X_1), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -3,075 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel beban kerja (X_2), terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} -2,578 > t_{tabel} -1,68$ dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah $5,934$ dengan probabilitas $sig_{0,006} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kelelahan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* yaitu sebesar 0,243 atau 24,3% yang artinya variasi dari kepuasan kerja karyawan (Y) dengan kelelahan kerja (X_1), dan beban kerja (X_2) menunjukkan bahwa ada pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 75,7% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan tidak merasa terintimidasi dan tertekan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.
2. Perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan, dimana pimpinan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan pemberian insentif yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kepuasan kerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistyani, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,.
- Atiqoh Januar. (2014). *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang*, Jurnal Ekonomi, Vol. 2, No. 2, 2014.
- Danang Sunyoto. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Dawal Siti Zawiah & Zahari Taha. (2007). *The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries*, International Jotlri?al of Occupational Safety and Ergononzics, 1 2 (3), 267-280
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol.6, No.2, 2012.
- Eko Nurmiyanto. (2007). *Ergonomi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, Edisi Kedua*. Surabaya: Guna Widya.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- I Gede Mahendrawan. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015
- Irawadi,E.P. (2010). *Penuntun Dasar Kewirausahaan*. Jakarta : Kementrian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia
- Irwandy, (2007). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makasar.
- Khaerul Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Ni Wayan Dyna Yuliastini. (2015). *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015

- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Setyawati, L. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Shocker, Medical. (2008). *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia I dan Paviliun Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi*. Jurusan Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suma'mur. Higiene (2009). *Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Susetyo, Yuli Fajar dan Kumara, Amitya. (2012). *Orientasi Tujuan, Atribusi Penyebab, dan Belajar Berdasar Regulasi Diri*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Jurnal, Volume 39, No. 1, 2012.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tarwaka. (2010). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triton, PB. (2008). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Oryza
- Undang-Undang “*Tentang Kesehatan, UU Nomor 36 Tahun 2009 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 144 Tahun 2009, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 5063*. Jakarta
- Zeytinoglu, I., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos L. (2007). “*Retaining Nurses in their Employing Hospitals and in the Profession: Effects of Job Preference, Unpaid Overtime, Importance of Earnings and Stress,*” *Health Policy*, 79 (1), 57-72.
- Yulharsari, Dewi Febrina. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Universitas Gunadarma, Jakarta.