

**PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN ACEH TENGAH**

SKRIPSI

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

Oleh:

NESYA YONA RACHAMALIA
NPM. 1405160314



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NESYA YONA RACHMALIA
NPM : 1405160314
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN ACEH TENGAH

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

(Dr. JUSRUZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NESYA YONA RACHMALIA
N.P.M : 1405160314
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN ACEH TENGAH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Nesya Yona Rachmalia*
NPM : *1405160314*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 2 Agustus 2018
Pembuat Pernyataan



Nesya
Nesya Yona Rachmalia

NB :

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



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

Nama : NESYA YONA RACHMALIA
N.P.M : 1405160314
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN ACEH TENGAH

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/08-18	Ditelaah fungsi hasil penelitian, dikaitkan dgn penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian		
05/09-18	Ditelaah fungsi konsep dan saran, serta daftar pustaka		
17/09-18	Siapkan jurnal penelitian		
02/10-18	All didapat Maja Hijab		

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

Nesya Yona Rachamalia (1405160314), Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. Skripsi 2018, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kelelahan Kerja adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku. Beban Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan individu melibatkan semua organ tubuh dan sebagai tuntutan suatu pekerjaan yang harus dihadapi. Komitmen Organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional petugas pemadam kebakaran. Penelitian ini menggunakan metode pengujian uji t dan uji F, sebagai teknik analisis data yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh karena teknik penentuan sampel menggunakan semua populasi sebagai sampel untuk penentu jumlah responden yang ditunjukkan untuk petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner/angket.

Berdasarkan hasil uji t terdapat ada pengaruh signifikan antara hubungan kelelahan kerja terhadap komitmen organisasional, serta terdapat ada pengaruh signifikan antara hubungan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh. pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Berdasarkan hasil uji F terdapat ada pengaruh signifikan kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah mampu dalam menyelesaikan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammadiyah SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliah menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini masih dapat kita rasakan bersama.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam membuat penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya, untuk itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada semua yang telah membantu dan memberi dorongan serta doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Kepada yang teristimewa orang tua saya yaitu Ayahanda Mariono,SE.MM dan Ibunda Evi Tharsina,A.Md Serta Ayahanda Zulkarnain,SE.MM dan Ibunda Kasmawati,S.Pd.I tercinta yang telah menyayangi, mendidik, dan memberikan motivasi moril maupun materil kepada penulis dan selalu mendo'akan saya
2. Kepada suami tercinta yaitu Ihwan Syahputra yang telah membantu dalam penulisan skripsi serta mendidik, dan memberikan motivasi moril maupun materil kepada penulis dan selalu mendo'akan saya.
3. Kepada adik – adik saya tercinta Dwitya Nafa Syafrina, Andra Nugraha, Rezeki Maulida, Haekal Ramadhan, dan Muhammad Mulkan Karima dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan semangat dan kasih sayang serta do'a nya.
4. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Kepada Bapak H.Januri, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Bapak Jasman Syarifuddin, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Kepada Bapak Jufrizen, S.E., MSi selaku Serketariat Jurusan Program Studi Manajemen.
10. Kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si selaku dosen pembimbing Skripsi yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing saya, dan memberikan arahan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Seluruh Staff Pengajar dan Pegawai Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik dan membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
12. Kepada teman-teman seperjuangan di kelas E Manajemen Pagi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhirnya penulis mengaharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2018

Penulis,

Nesya Yona Rachmalia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB IPENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB IILANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Komitmen Organisasional	8
a. Pengertian Komitmen Organisasional.....	8
b. Tipe komitmen organisasional.....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	10
d. Indikator Komitmen Organisasional.....	13
2. Kelelahan Kerja.....	15
a. Pengertian Kelelahan Kerja	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	17
c. Gejala Kelelahan Kerja.....	19
d. Indikator Kelelahan Kerja.....	20
3. Beban Kerja	23
a. Pengertian Beban Kerja.....	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
c. Indikator Beban Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	28
1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.	28
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional	29
3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	30
C. Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
1. Kelelahan Kerja (X1)	33
2. Beban Kerja (X2)	34
3. Komitmen Organisasi (Y)	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi Penelitian.....	36
2. Sampel Penelitian.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Kuisisioner (Angket)	37
F. Teknik Analisis Data	42
1. Pengujian Asumsi Klasik	42
2. Regresi Linier Berganda.....	44
3. Uji Signifikan “t”	44
4. Uji Signifikan “F”	46
5. Koefisien Determinasi.....	48
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 49
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	49
1. Identitas Responden	49
2. Karakteristik Responden	51
B. Analisis Data	56
1. Uji Asumsi Klasik.....	56
2. Pengujian Hipotesis.....	60
C. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	68
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional ..	69
3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional	70
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kelelahan Kerja	33
Tabel III-2 Indikator Beban Kerja	33
Tabel III-3 Indikator Komitmen Organisasional.....	34
Tabel III-4 Waktu Penelitian	35
Tabel III-5 Skala Pengukuran Model Skala Likert.....	36
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja	38
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	38
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	39
Tabel III-9 Hasil Uji Reabilitas Kelelahan Kerja.....	40
Tabel III-10 Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja.....	40
Tabel III-11 Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasional.....	41
Tabel IV-1 Jenis Kelamin	48
Tabel IV-2 Usia	49
Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel IV-4 Masa Kerja	50
Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden.....	50
Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Kelelahan Kerja(X1)	51
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Beban Kerja (X2)	52
Tabel IV-8 Pernyataan Komitmen Organisasional (Y)	54
Tabel IV-9 Normalitas	56
Tabel IV-10 Multikolinieritas	58
Tabel IV-11 Heterokedasitas	58

Tabel IV-12 Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV-13 Uji Signifikan “t”	60
Tabel IV-14 Uji Signifikan “F”	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual (Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional).....	28
Gambar II-2 Kerangka Konseptual (Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional)	29
Gambar II-3 Kerangka Konseptual (Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional)	31
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	44
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar IV-1 Normality.....	56
Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	61
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	62
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada pemadam kebakaran mempunyai peranan penting dalam pelayanan masyarakat khususnya pencegahan dan penanganan kebakaran. Untuk mewujudkan hal tersebut maka sumber daya manusia pemadam kebakaran harus memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Pekerjaan pemadam kebakaran memiliki resiko dan beban kerja tersendiri. Salah satu gangguan pada saat bekerja di lapangan adalah kelelahan kerja pada petugas pemadam kebakaran karena kebakaran adalah suatu peristiwa terjadinya nyala api yang tidak dikehendaki.

Menurut Hidayat dan Irwan, (2013,hal 182)dalam penelitiannya mengatakan bahwa petugas pemadam kebakaran atau yang dilatih adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan,dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban – korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi dan lain – lain.Pemadam kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas – tugas penanganan masalah kebakaran dan pencegahannya yang termasuk dalam gawat darurat.

Kasmir (2016, hal 6) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Bangun, (2012, hal 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberadaan Pemadam kebakaran yang ada di negara Indonesia sangat banyak salah satunya adalah pemadam kebakaran yang ada di Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam khususnya yang berada pada Kabupaten Aceh Tengah yang beralamat di jalan Lebe Kader No. 013 Kecamatan Bebesen Kota Takengon Aceh Tengah. Pemadam kebakaran membantu pemerintah dalam hal ketertiban, keamanan dan penanggulangan dan pencegahan bencana kebakaran hutan maupun kebakaran gedung permukiman dan lainnya.

Berdasarkan survei awal kelelahan kerja pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Kota Takengon terdapat kecenderungan adanya peningkatan yang timbul dari fisik maupun psikis yaitu adanya gangguan kesehatan yang diakibatkan terganggunya jam tidur para petugas pemadam kebakaran yang harus siap siaga kapanpun dan dimanapun apabila terjadi kebakaran, hal ini mengakibatkan kecenderungan kelelahan kerja terhadap para petugas pemadam kebakaran.

Berdasarkan survey awal beban kerja pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Kota Takengon terdapat kecenderungannya peningkatan beban kerja yang dikarenakan pekerjaan petugas pemadam kebakaran yang memiliki resiko pekerjaan yang tinggi serta dituntut untuk tetap tenang saat terjadi kebakaran serta mendapatkan banyak tekanan dari segala lapisan masyarakat apabila terjadi kebakaran.

Berdasarkan survey awal komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Kota Takengon memiliki kecenderungan penurunan komitmen organisasional dikarenakan kelelahan kerja dan beban kerja yang dihadapi oleh petugas pemadam kebakaran menjadikan para petugas pemadam kebakaran tetap harus tanggung jawab untuk menyelamatkan korban jika bisa diselamatkan serta meletakkan loyalitas komitmen dalam organisasi.

Menurut penelitian Muis dkk, (2018) mengatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Faktor – faktor yang membentuk kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan adalah suatu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja. Terdapat dua jenis kelelahan yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot. Kelelahan umum ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerjayang sebabnya

adalah persyaratan psikis. Penyebab kelelahan umum adalah montoni, intensitas, dan lamanya kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan.

Menurut Rivai, (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah lama dan beratnya serta banyaknya tugas dikantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

Allen dan Meyer dalam penelitian (Santika dkk2017, hal 639) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan perusahaan dan pegawai sebagai penentu karyawan akan bertahan atau tidak. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan ketersediaanya untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang pentingnya kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional petugas pemadam kebakaran dengan judul :

“Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah“

B. Identifikasi Masalah

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

- 1) Terjadinyakelelahan kerja petugas pemadam kebakaran karena terganggunya jam tidur sehingga para petugas mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosi.
- 2) Adanya beban kerja petugas pemadam kebakaran dikarenakan tekanan dari seluruh lapisan masyarakat jika terjadi kebakaran.
- 3) Penurunan komitmen organisasional yang karena adanya kelelahan kerja dan beban kerja yang dialami oleh petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah maka penelitian ini dibatasi variabelnya, maka penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran di Kabupatern Aceh Tengah” dan penelitian ini juga akan dibatasi pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Kota Takengon.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian rumusan masalahnya terdiri dari :

- a. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasional ?
- b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional ?
- c. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kelelahan kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis penurunan komitmen organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah .

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang khususnya penelitian yang berkaitan dengan kelelahan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasional.

- b. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi kelelahan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional.

- c. Bagi Penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang karena selain sebagai bahan tambahan dan referensi untuk kajian masalah yang diteliti, menambah wawasan serta pengalaman serta sebagai perbandingan untuk

penelitian bidang yang sama yaitu kelelahan kerja, beban kerja dan komitmen organisasional.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen menurut arti adalah bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat seseorang kepada orang lain, hal tertentu, atau tindakan tertentu. Komitmen dapat dilakukan dengan sukarela atau terpaksa tergantung situasi, melaksanakan komitmen merupakan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain, jika dalam perusahaan komitmen dapat diartikan kewajiban yang terikat pada aturan perusahaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Banyak ahli yang mendefinisikan komitmen organisasional berbeda-beda antara lain yaitu, menurut Luthans (dalam Wibowo 2015, hal 188) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Jewell dan Siegall (dalam Sutrisno 2010 hal 292) mengatakan bahwa komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Sedangkan Newstrom (dalam Wibowo 2015, hal 188) memberikan pengertian komitmen organisasional yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja

mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik sesuai etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Colquitt, LePine dan Wessonn (dalam Wibowo 2015, hal 188) menyatakan komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan definisi komitmen organisasional mempunyai penekanan yang sama yaitu para individu mengikatkan diri pada organisasi dan menunjukkan penerimaan nilai-nilai terhadap tujuan organisasi baik sesuai etika dan harapan organisasi bahwa mereka menyatu dalam perusahaan

b. Tipe komitmen organisasional

Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (dalam Wibowo 2015, hal 188) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitmen*. *Rational Commitmen* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional Commitmen* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga memberikan manfaat nyata bagi orang lain. Dikatakan bahwa kenyataan menunjukkan *Emotional Commitment* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dan

memberikan pengaruh positif 4 kali lipat terhadap kinerja daripada *Rational Commitment*, yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo2015, hal 188) juga menyebutkan adanya tiga macam tipe komitmen, yaitu :

- 1) *Affective Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi.
- 2) *Contuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.
- 3) *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan kita untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang telah diterapkan menjadi pedoman bagi karyawan untuk terus meningkatkan loyalitas kerjanya sangat mempengaruhi berbagai faktor dalam pencapaiannya. Stun (dalam Sopiah2008, hal 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu :

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja sesuai kebutuhan

Selain itu komitmen organisasional juga memberikan berbagai faktor untuk mempengaruhinya, hal ini ditegaskan oleh Steers (dalam Sopiah 2008, hal 156) yang menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Kesetiaan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Kepercayaan

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

- 2) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

- 3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan merujuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang

tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya untuk melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang disepakati bersama.

Artkinson dan Hill dalam penelitian(Dewi2011, hal 58) memiliki pendapat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen di perusahaan yaitu :

- 1) Pendapatan finansial individu, yaitu jaminan kesejahteraan karyawan seperti gaji, serta fasilitas yang diberikan perusahaan.
- 2) Pendapatan finansial dari kelompok kerja, yaitu uang yang diperoleh karyawan sebagai imbalan untuk kerja tiap bulan
- 3) Syarat-syarat fisik pekerjaan yang diinginkan yaitu faktor fisik lingkungan dll
- 4) Otonomi yaitu dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, serta keleluasaan bagi pekerja
- 5) Prestasi kerja, posisi status sosial ekonomi yang dapat mengangkat harkat dan martabat serta harga diri yang bersangkutan
- 6) Variasi keterampilan, tingkat tuntutan atas keragaman aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 7) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi
- 8) Kesempatan yang berinteraksi sosial baik antar karyawan maupun orang lain
- 9) Waktu kerja yaitu pengaturan kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga tidak menimbulkan kelelahan fisik dan mental.
- 10) Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan dan segala bentuk penghargaan yang diberikan khusus oleh perusahaan
- 11) Pekerjaan yang menantang dan besar tanggung jawab

- 12) Keamanan kerja yaitu rasa kepastian atau keyakinan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi

Menurut Zuraida, dkk (2013 hal 246) dalam penelitiannya yaitu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seseorang adalah tuntutan tugas. Seseorang yang menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas diluar peranannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat dapat menimbulkan beban kerja. Namun demikian beban kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang bahkan akan memacu kinerjanya dan pada akhirnya dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi yang maksimal bagi karyawan.

d. Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan rasa kepercayaan kepada perusahaan yang besar kecilnya dipengaruhi oleh indikator pendukung.

Indikator menurut pendapat Lincoln (dalam Sopiah 2008, hal 156) yaitu meliputi :

- 1) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan disamping itu karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga akan bertanggung

jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyesuaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

2) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya untuk melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang disepakati bersama.

3) Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain, karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Di samping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin bahwa perusahaan akan berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

Selain itu, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan Allen dan Meyer dalam penelitian (Santika dkk 2017, hal 640) juga menentukan indikator yang menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu :

- 1) Indikator dari komitmen afektif (*Affective Commitment*): Terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja
- 2) Indikator dari komitmen kontinuitas (*Contuance Commitment*): Terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.
- 3) Indikator dari komitmen normatif (*Normative Commitment*): adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

2. Kelelahan Kerja

a. Pengertian Kelelahan Kerja

Semua makhluk hidup bergerak untuk melakukan suatu pekerjaan khususnya manusia, semua pergerakan anggota tubuh dan pikiran kita mempunyai arti yang penting untuk mendukung pekerjaan kita. Namun apabila kita terlalu lama dalam melakukan pekerjaan fisik maupun psikis tentu saja kita mengalami kelelahan. Akibat dari kelelahan itu dirasakan oleh seluruh tubuh dan pikiran kita.

Banyak ahli yang mendefinisikan kelelahan kerja secara berbeda-beda antara lain, Supriatna, dalam penelitian (Hera dkk 2017, hal 123) menyatakan bahwa kelelahan kerja (burnout) adalah suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama sehingga memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya.

Grandjean dalam penelitian (Titin dkk 2011,hal 2)) mengatakan bahwa kelelahan merupakan kondisi yang ditandai dengan perasaan lelah dan menurunkan kesiagaan serta berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kelelahan kerja dalam suatu industri berkaitan pada tiga gejala yang saling berhubungan yaitu perasaan lelah,penurunan fisiologis dalam tubuh dan menurunnya kapasitas kerja.

Sedangkann Cherniss, dalam penelitian (Hera dkk 2016, hal 123) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik,mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan prilaku.Menurut Cameron dalam penelitian (Maharaja 2015, hal 94) kelelahan kerja menyangkut penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, penurunan produktivitas kerja.

Demikian halnya menurut Stanley dalam penelitian (Rina dkk 2005, hal 45) yang mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kondisi dari reaksi terhadap harapan dan tujuan yang tidak realistis taerhadap perubahan yang diinginkan. Kondisi ini mempengaruhi individu termotivasi dengan idealisasi yang tinggi. Setyawati, (Rina dkk 2005, hal 45) mengatakan bahwa kelelahan kerja menunjukkan keadaan yang berbeda-beda tetapi semuanya berkaitan kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan umum.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalahsuatu keadaan seseorang yang terlalu lama bekerja dan terlalu banyak

bekerja sehingga membuat tubuh lelah baik secara fisik dan psikis yang mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan umum.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan disebabkan oleh terjadinya suatu aktivitas pekerjaan yang terlalu lama dan terlalu banyak bekerja sehingga tubuh mengalami kelelahan. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut para ahli yaitu :

Menurut Suma'mur, dalam penelitian (Fatmawati 2016 hal 40) faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keadaan monoton atau melakukan pekerjaan yang sama setiap waktunya
- 2) Beban kerja yang tinggi dan lama kerja
- 3) Keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung
- 4) Keadaan kejiwaan pekerja seperti tekanan, tanggung jawab atau konflik
- 5) Penyakit ataupun perasaan sakit serta gangguan kesehatan

Menurut Grandjean, dalam penelitian (Titin dkk 2011,hal 2) faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja antara lain, adalah:

- 1) Usia

Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh dalam melakukan aktivitasnya. Produktivitas kerja seseorang akan menurun seiring bertambahnya usia.

- 2) Status Gizi

Semua orang baik itu pekerja dalam hidupnya membutuhkan zat gizi yang diperoleh dari bahan makanan yang dikonsumsi sehari-hari. Setiap orang membutuhkan makanan sebagai sumber energi atau tenaga.

3) Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah seseorang bekerja dalam jumlah banyak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Beban kerja kualitatif seseorang bekerja dengan tugas-tugas yang berulang-ulang. Nadi kerja seseorang tenaga kerja ditentukan oleh besarnya beban langsung pekerjaan, beban tambahan, dan kapasitas kerja.

4) Keluhan kerja

Keluhan kerja pada saat pekerja (sakit pada saat melaksanakan pekerjaan) merupakan salah satu penyebab kelelahan.

Menurut Silaban, dalam penelitian (Fatmawati 2016 hal 40) faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah karakteristik pekerja seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, status gizi, beban kerja, kondisi kesehatan, dan waktu kerja. Sedangkan menurut Tawarka et al, dalam penelitian (Fatmawati 2016 hal 41) kelelahan kerja dipengaruhi oleh postur kerja, keadaan monoton, lingkungan kerja, dan waktu kerja. Oentoro, dalam penelitian (Fatmawati 2016 hal 41) juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah postur kerja, keadaan monoton, lingkungan kerja, dan waktu kerja.

c. Gejala Kelelahan Kerja

Menurut Setyawati dalam penelitian (Nurjannah 2014 hal 4) gejala-gejala kelelahan kerja adalah kelelahan bersifat umum, kehilangan inisiatif, tendensi depresi, kecemasan, peningkatan sifat mudah tersinggung, penurunan toleransi, terkadang perilaku bersifat asosial. Menurut Astrand dan Rodahl, dalam penelitian (Nurjannah 2014 hal 4) gejala kelelahan kerja ada dua macam yaitu gejala subjektif dan gejala objektif. Secara umum gejala kelelahan dapat dimulai dari yang sangat ringan sampai perasaan yang sangat melelahkan. Kelelahan subjektif biasanya terjadi pada akhir jam kerja, apabila rata-rata beban kerja melebihi 30-40% dari tenaga aerobik maksimal. Baron dan Greenberg dalam penelitian (Nurjannah 2014 hal 4) mengatakan bahwa gejala kelelahan kerja merupakan sindrom yang berisikan gejala-gejala kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan perasaan rendahnya penghargaan diri sendiri akibat stres yang berkepanjangan,

George (2005) dalam penelitian (Efa dkk 2011, hal 77) menjelaskan tentang gejala-gejala kelelahan kerja, antara lain:

- 1) Kelelahan Fisik, yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi, merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan kelelahan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan kelelahan makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelelahan fisik.
- 2) Kelelahan Mental, yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri,

pekerjaan dan organisasi, dan kehidupan pada umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif baik dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap masa bodoh terhadap orang lain, dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.

- 3) Kelelahan Emosional, yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang diekspresikan dengan sering merasa cemas dalam bekerja, mudah putus asa, merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.
- 4) Penghargaan diri yang rendah, ditandai oleh adanya penyimpulan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik dimasa lalu dan beranggapan sama untuk masa depannya yang diekspresikan dengan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, menganggap semua pekerjaan sudah tidak mempunyai arti bagi dirinya, menganggap bahwa dirinya tidak mempunyai masa depan di perusahaan.

d. Indikator Kelelahan Kerja

Maslach dan Jackson dalam Sutjipto, (2001) menyebutkan tiga indikator kelelahan kerja, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan reduced personal accomplishment dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kelelahan Emosional

Kelelahan Emosional terjadi ketika individu merasa terkurus secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini akan

muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

2) Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan perkembangan dan dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi adalah coping (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan di sekitarnya.

3) Reduced Personal Accomplishment

Maslach menjelaskan adapun reduced personal accomplishment (mengurangi prestasi pribadi) ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Reduced personal accomplishment disebabkan oleh perasaan bersalah karena telah memperlakukan klien secara negatif.

Pines dan Aronson, dalam Sutjipto, (2001) mengemukakan tiga indikator dari burnout adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental dijelaskan sebagai berikut :

1) Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik yaitu suatu kelelahan yang bersifat fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (terasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur, mual-mual, gelisah, dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi yang rendah, rasa letih, yang kronis, dan lemas.

2) Kelelahan Emosi

Kelelahan emosi yaitu suatu kelelahan kepada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosi dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat di kontrol (suka marah), gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, sedih, tertekan dan tidak berdaya.

3) Kelelahan Mental

Kelelahan mental yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang simpati dengan orang lain, mempunyai sikap negatif terhadap orang lain, cenderung masa bodoh dengan dirinya, pekerjaannya dan kehidupannya, acuh tak acuh, pilih kasih, selalu menyalahkan, kurang bertoleransi, terhadap orang yang ditolong,

ketidakpuasan terhadap pekerjaan, konsep diri yang rendah, merasa tidak kompeten, dan tidak puas dengan jalan hidup.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas sehari-hari baik yang menggunakan fisik maupun psikis. Aktivitas manusia tersebut mempunyai arti penting dalam kehidupan kita, dengan melakukan aktivitas pekerjaan berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan merupakan beban bagi manusia. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban psikis.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Suwatno, dalam penelitian (Julia dkk 2013 hal 70) mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Sedangkan menurut Suma'mur (2009), bahwa aktivitas kerja yang dilakukan melibatkan semua organ tubuh, otot, dan otak, sehingga peningkatan aktivitas kerja mengindikasikan terjadi peningkatan beban kerja. Menurut Menpan, dalam penelitian (Haridiana 2016, hal 313) beban kerja adalah sekumpulan atau

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu menurut Tarwaka (2010), bahwa beban kerja fisik melibatkan penggunaan otot atau memerlukan usaha fisik untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa definisi beban kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan individu melibatkan semua organ tubuh dan sebagai tuntutan suatu pekerjaan yang harus dihadapi. Beban juga berarti penggunaan otot dan semua anggota tubuh untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh beban kerja menurut Tarwaka, dalam penelitian (Anggit dkk 2014, hal 6) dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor internal, antara lain :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a) Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti, beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari dalam tubuh karyawan. Yang termasuk beban kerja internal adalah :

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland, dalam penelitian (Anggit dkk 2014, hal 6), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

- 1) Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
- 2) Usaha atau tenaga yaitu jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.
- 3) Performansi yaitu sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut DiDomenico, dalam penelitian (Ratna dkk 2007, hal 30) indikator beban kerja adalah :

1) Beban Waktu

Beban waktu sangat dekat hubungannya dengan penggunaan waktu yang menjadi metode utama dalam mengevaluasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban waktu tergantung pada ketersediaan waktu senggang dan

tumpang tindih yang terjadi di antara tugas-tugas. Beban kerja waktu dapat menjadi 3 tingkatan yaitu :

- a) Sering ada waktu luang
 - b) Kadang-kadang mempunyai waktu senggang
 - c) Hampir tidak ada waktu luang
- 2) Beban Usaha Mental

Beban usaha mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dengan beban usaha mental yang rendah maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah tugas akan minimal jumlahnya dan oleh karena itu kinerja hampir menjadi sesuatu yang otomatis. Tuntutan yang tinggi oleh usaha mental membutuhkan perhatian konsentrasi total yang disebabkan oleh adanya kompleksitas tugas atau jumlah informasi yang harus diproses. Beban kerja usaha mental dapat dibagi menjadi 3 tingkatan :

- a) Sangat sedikit usaha mental
 - b) Usaha mental sedang
 - c) Dibutuhkan banyak usaha mental
- 3) Beban Tekanan Psikologis

Beban tekanan psikologis mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan. Tekanan dengan level rendah maka seseorang akan merasa rileks, begitu tekanan meningkat maka akan terjadi distraksi dan aspek-aspek yang bersangkutan yang

terkait dengan tugas yang yang disebabkan oleh faktor-faktor yang ada dalam lingkungan individu. Beban tekanan psikologis dibagi menjadi 3 tingkatan :

- a) Terjadi sedikit kebingungan, resiko, frustrasi, dan kekhawatiran yang dapat diatasi dengan mudah.
- b) Tekanan dengan tingkat sedang yang disebabkan oleh kebingungan, frustrasi, atau kekhawatiran.
- c) Tekanan tinggi yang disebabkan oleh kebingungan, frustrasi atau kekhawatiran. Dibutuhkan determinasi dan kontrol diri yang kuat.

Selain itu menurut Menpan dalam penelitian (Agripa 2013, hal 1126) mengatakan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Waktu kerja
- 2) Jumlah pekerjaan
- 3) Faktor internal tubuh
- 4) Faktor eksternal tubuh

Sedangkan menurut penelitian Astianto dan Suprihhadi, (2014 hal, 10) mengatakan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Norma waktu
- 2) Volume kerja
- 3) Jam kerja efektif

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian Risnawati (2016, hal 81) adalah suatu kondisi dimana timbulnya emosional yang tinggi dalam diri seseorang yang merasa stress akan pekerjaannya. Kelelahan juga ditegaskan suatu sindrom atau keadaan fisik,emotional, dan kelelahan jiwa, serta sinisme terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian Churiyah (2011, hal 150) mengatakan bahwa kelelahan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sutjipto dalam penelitian (Churiyah 2011, hal 150) mengatakan seorang karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya menyenangkan, citra lembaga atau perusahaan cukup bagus, dan imbalan yang sesuai. Hal ini sejalan menurut penelitian Babakus et a.l, dalam penelitian (Churiyah2011, hal 150) yang menyatakan bahwa kelelahan mempengaruhi komitmen organisasional.

Menurut penelitian Santika dan Sudibiya (2017,hal 639) Kelelahan dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong kembalinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdanpak pada komitmen organisasional pegawai pada organisasi Kusriyani dalam penelitian (Santika dan Sudibiya 2017,hal 639). Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti dapat menyusun kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar II-1 Kerangka Konseptual
(Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional)**

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Beban dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pekerjaan yang menggunakan semua organ tubuh untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi baik secara fisik maupun mental. Jika terjadi beban kerja yang berlebihan tentu akan mempengaruhi komitmen organisasional.

Dalam penelitian Zuraida dkk (2013, hal 251) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Munandar dan Koesmono, dalam penelitian (Zuraida dkk2013, hal 251) mengatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Wibowo, (2006) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Robbins dalam penelitian (Wibowo, 2006) mengatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang yang dapat memberi tekanan pada orang apabila tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan menurunkannya komitmen. Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti dapat menyusun kerangka konseptual sebagai berikut



**Gambar II-2 Kerangka Konseptual
(Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional)**

3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional

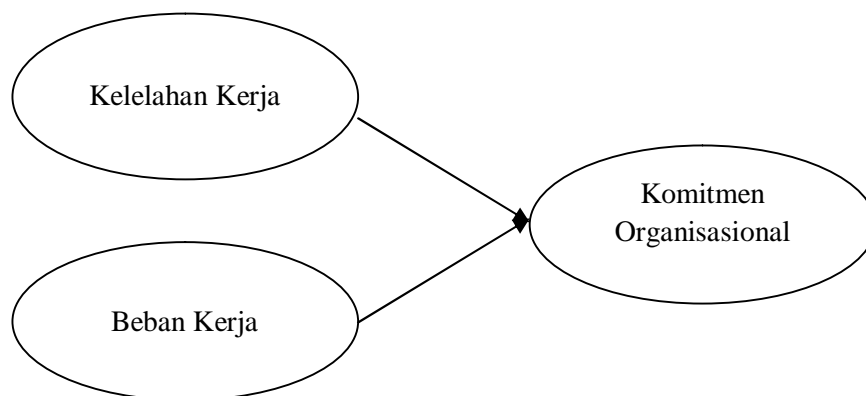
Kelelahan kerja menurut penelitian Churiyah, (2011) kelelahan dalam diri karyawan akan mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada komitmen organisasional. Munandar dalam Koesmono, (2008) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah pada timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Wirajaya dan Suparta, (2016, hal 4781) dalam penelitiannya mengatakan bahwa hubungan kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga didukung oleh Chughtai dan Zafar, dalam penelitian (Wirajaya dan Suparta 2016, hal 4781) berpendapat bahwa komitmen pada tenaga kerja dapat mempengaruhi performa kerjanya, sehingga dengan kurangnya komitmen pada organisasi berdampak pada penurunan kinerja. Dampak dari komitmen organisasi kurang pada tenaga kerja akibat dari kelelahan yang tinggi menyebabkan kurangnya perhatian terhadap organisasinya. Babakus dalam penelitian (Wirajaya dan Suparta 2016, hal 4781) mengatakan akibat dari kelelahan yang tinggi pada tenaga pekerja menyebabkan tingkat stres dan beban kerja yang tinggi yang dialami oleh pekerja. Menurut Maslach dalam penelitian (Wirajaya dan Suparta 2016, hal 4781) stres dan beban kerja yang diterima individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *Burnout*. Beberapa studi yang dilakukan oleh Lee & Ashfort dalam penelitian (Wirajaya dan Suparta 2016, hal 4781)

menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kelelahan kerja dan komitmen organisasi adalah penentu kelelahan kerja.

Dalam penelitian Juniati, (2018, hal149) mengatakan hubungan beban kerja, kelelahan dan komitmen organisasional. Koesomowidjojo dalam penelitian (Juniati2018, hal148) menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Erat et al dalam penelitian (Juniati2018, hal148) yang mengemukakan adanya dampak negatif beban kerja terhadap komitmen. Hasil penelitian tersebut serupa dengan Fitriyana et al, dalam penelitian (Juniati2018, hal149) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan temuan dari Arifin et al, dalam penelitian (Juniati2018, hal149) mengemukakan beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti dapat menyusun kerangka konseptual sebagai berikut



**Gambar II-3 Kerangka Konseptual
(Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional)**

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari jawaban yang ada, yang mana kebenarannya masih perlu di buktikan dengan memperkenalkan data-data penelitian yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengamatan sementara, maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis untuk diselidiki sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kelelahan kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh
2. Ada pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh
3. Ada pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut (Juliandi dan Irfan: 2015, hal 12) metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan prosedur statistik dan cara kuantifikasi tertentu serta tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu lebih singkat.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y).

1. Kelelahan Kerja (X1)

Cherniss, dalam penelitian (Hera dkk 2016, hal 123) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lam dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku.

Adapun indikator kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III-1
Indikator Kelelahan Kerja

No	Indikator
1	Kelelahan Fisik
2	Kelelahan Emosi
3	Kelelahan Mental

Sumber : Dari pernyataan Pines dan Aronson, dalam Sutjipto (2001)

2. Beban Kerja (X2)

Menurut Menpan, dalam penelitian (Haridiana 2016, hal 313) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III-2
Indikator Beban Kerja

No	Indikator
1	Waktu kerja
2	Jumlah pekerjaan
3	Faktor internal tubuh
4	Faktor eksternal tubuh

Sumber: Dari pernyataan Menpan dalam penelitian (Agripa 2013, hal1126)

3. Komitmen Organisasional (Y)

Luthans (dalam Wibowo 2015, hal 188) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi

Adapun indikator komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

Tabel III-3
Indikator Komitmen Organisasional

No	Indikator
1	Kemauan
2	Kesetiaan
3	Kebanggaan

Sumber : Dari pernyataan Lincoln dalam Sopiah (2008, hal 156)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan tentang pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran dan penelitian ini dilaksanakan di Pemadam Kebakaran Aceh Tengah, Jl. Lebe Kader NO. 013 Kecamatan Bebesen-Takengon Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh. Dimana tempat ini bergerak di bidang pencegahan dan pemadam kebakaran serta penanggulangan bencana yang ada di Kabupaten Aceh Tengah.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus 2018 sampai dengan September 2018.

**Tabel III-4
Waktu Penelitian**

Kegiatan	Waktu Penelitian														
	April 18			Juli 18			Agus 18			Sept 18			Okto 18		
Prariset Penelitian															
Pengajuan Judul															
Bimbingan Proposal															
Pengesahan Proposal															
Seminar Proposal															
Revisi Proposal															
Penulisan skripsi															
Bimbingan skripsi															
Pengesahan skripsi															
Sidang meja hijau															

D. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono, (2010, hal. 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di berlakukan.

Menurut Sugiono, (2010, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik *Nonprobability Sampling* yang meliputi Sampling Jenuh. Maka sampel yang akan digunakan sebanyak 120 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiono (2010, hal 194) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam bentuk angket terhadap petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan atau pernyataan dibuat 5 (lima) opsi, yaitu:

Tabel III-5

Skala Pengukuran Model Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono, (2010, hal. 199)

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas Data

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus korelasi :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} - \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig $< \alpha$ 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai Sig $> \alpha$ 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,363	0,000<0,05	Valid
2	0,120	0,000<0,05	Valid
3	0,632	0,000<0,05	Valid
4	0,644	0,000<0,05	Valid
5	0,607	0,000<0,05	Valid
6	0,519	0,000<0,05	Valid
7	0,219	0,000<0,05	Valid
8	0,401	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya ada 8 item pernyataan dari variabel kelelahan kerja dinyatakan semua valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,365	0,001<0,05	Valid
2	0,376	0,000<0,05	Valid
3	0,488	0,000<0,05	Valid
4	0,521	0,000<0,05	Valid
5	0,347	0,000<0,05	Valid
6	0,214	0,019<0,05	Valid
7	0,301	0,001<0,05	Valid
8	0,264	0,004<0,05	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya ada 8 item pernyataan dari variabel beban kerja dinyatakan semua valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,769	0,000<0,05	Valid
2	0,804	0,000<0,05	Valid
3	0,841	0,000<0,05	Valid
4	0,835	0,000<0,05	Valid
5	0,738	0,000<0,05	Valid
6	0,701	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa item pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 6 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya ada 6 item pernyataan dari variabel komitmen organisasional dinyatakan semua valid.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas ($\frac{spreamen\ brown}{r}$) $> 0,60$ maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/realibel/terpercaya.

Untuk menghitung reabilitas quisioner, digunakan rumus alpa :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

r : Reabilitas yang dicapai

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

k : Banyaknya item

σ^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha > 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha < 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

Tabel III-9
Hasil Uji Reabilitas Kelelahan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,892 < 0,60$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kelelahan kerja adalah reabilitas(cukup baik).

Tabel III-10
Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,923 < 0,60$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel beban kerja adalah reabilitas (cukup baik).

Tabel III-11
Hasil Uji Reabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	6

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) di atas adalah $0,949 > 0,60$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel komitmen organisasional adalah reabilitas (cukup baik).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Cara untuk menilai dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residu untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik, (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 188)

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

b_1 : Angka arah koefisien regresi (Kelelahan Kerja)

b_2 : Angka arah koefisien regresi (Beban Kerja)

X_1 : Variabel Independen (Kelelahan Kerja)

X_2 : Variabel Independen (Beban Kerja)

3. Uji signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (X_1), mempunyai pengaruh secara persial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0: b_1: b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara persial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0: b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara persial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “t” yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Keterangan :

t : Nilai t hitung

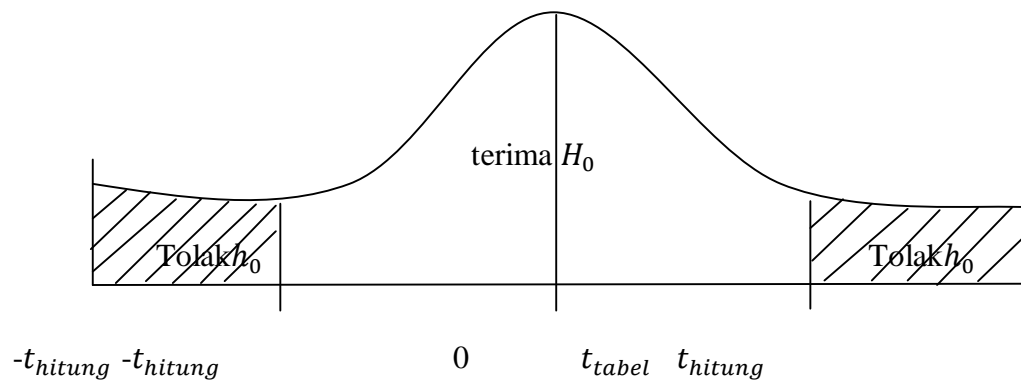
r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut ini.



Gambar III-1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

4. Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Suharyadi dan Purwanto (2011, hal. 226).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F”, sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R_{2/k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

F_h : F hitung

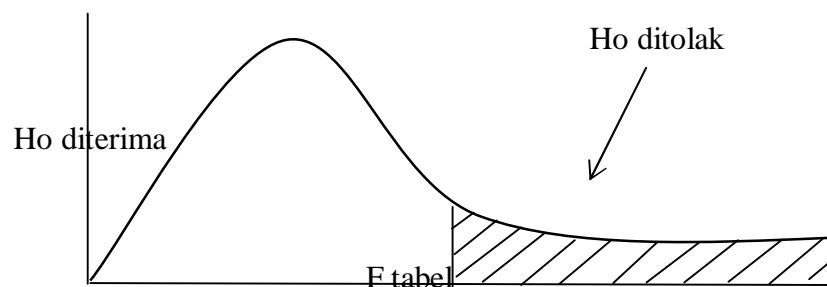
R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel.

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak maka H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ terima maka H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.



Gambar III-2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel.

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel (X_1, X_2) terhadap variabel (Y), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 210)

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

Dalam hal ini berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh. Penelitian telah menyebar angket sebanyak 120 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua petugas diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa jabatan, jabatan/posisi dan status perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas Responden

a. Status Pernikahan

Tabel IV-1 Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sudah Menikah	96	80,0	80,0	80,0
Belum Menikah	24	20,0	20,0	20,0
Total	120	100,0	100,0	

Dari tabel IV-1 di atas bisa kita lihat persentase status perkawinan dari responden para petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh yaitu sudah menikah 96 orang (80,0%) dan belum menikah 24 orang (20,0%).

b. Usia

Tabel IV-2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	80	66,7	66,7	66,7
31-40 tahun	27	22,5	22,5	89,2
41-50 tahun	11	9,2	9,2	98,3
lebih 51 tahun	2	1,7	1,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh yang mayoritas nya berusia 21-30 tahun ada 80 orang (66,7%) kemudia yang berusia 31-40 tahun ada 27 orang (22,5%) dan yang berusia 41-50 tahun sejumlah 11 orang (9,2%) dan yang berusia lebih 51 tahun sejumlah 2 orang (1,7%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	81	67,5	67,5	67,5
S1	39	32,5	32,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden para petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh dimana kebanyakan para karyawannya adalah lulusan SMA berjumlah 81 orang (67,5%) kemudian S1 berjumlah 39 orang (32,5%).

d. Masa Kerja

Tabel IV-4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	75	62,5	62,5	62,5
6-10 tahun	30	25,0	25,0	87,5
11-15 tahun	13	10,8	10,8	98,3
lebih dari 15 tahun	2	1,7	1,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Dari tabel IV-4 bisa dilihat persentase dari masa kerja responden di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh para petugasnya yang menjadi pada 1-5 tahun berjumlah 75 orang (62,5%) dan 6-10 tahun berjumlah 30 orang (25,0%) dan 11-15 tahun berjumlah 13 orang (10,8%) kemudian lebih dari 15 tahun 2 orang (1,7%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Kelelahan Kerja(X1)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	31	25,83	44	36,67	45	37,50	0	0	0	0	120	100
2	0	0	0	0	17	14,17	64	53,33	39	32,50	120	100
3	24	20,00	56	46,67	37	30,83	3	2,50	0	0	120	100
4	15	12,50	39	32,50	47	39,17	19	15,83	0	0	120	100
5	20	16,67	69	57,50	31	25,83	0	0	0	0	120	100
6	16	13,33	58	48,33	38	31,67	8	6,67	0	0	120	100
7	0	0	0	0	19	15,83	63	52,50	38	31,67	120	100
8	0	0	0	0	16	13,33	68	56,67	36	30,00	120	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya sebanyak 31 orang (25,83%) menjawab sangat tidak setuju, 44 orang (36,67%) menjawab tidak setuju, 45 orang (37,50%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan Saat bekerja saya merasa lelah di seluruh tubuh 17 orang (14,17%) menjawab kurang setuju, 64 orang (53,33%) menjawab setuju, 39 orang (32,50%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan Bekerja dengan banyak orang secara langsung menempatkan terlalu banyak tekanan bagi saya 24 orang (20,00%) menjawab sangat tidak setuju, 56 orang (46,67%) menjawab tidak setuju, 37 orang (30,83%) menjawab kurang setuju, 3 orang (2,50%) menjawab setuju.
4. Pada pernyataan Saya merasa terlalu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan saya 15 orang (12,50%) menjawab sangat tidak setuju, 39 orang (32,50%) menjawab tidak setuju, 47 orang (39,17%) menjawab kurang setuju, 19 orang (15,83%) menjawab setuju.

5. Pada pernyataan Saya merasa putus asa dalam pekerjaan saya 20 orang (16,67%) menjawab sangat tidak setuju, 69 orang (57,50%) menjawab tidak setuju, 31 orang (25,83%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan Saya merasa bahwa saya sudah bekerja pada akhir 16 orang (13,33%) menjawab sangat tidak setuju, 58 orang (48,33%) menjawab tidak setuju, 38 orang (31,67%) menjawab kurang setuju, 8 orang (6,67%) menjawab setuju.
7. Pada pernyataan Bekerja dengan regu membuat saya mengalami kelelahan emosi 19 orang (15,83%) menjawab kurang setuju, 63 orang (52,50%) setuju, 38 orang (31,67%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan Saya merasa jam tidur saya terganggu setelah saya menerima pekerjaan ini 16 orang (13,33%) menjawab kurang setuju, 68 orang (56,67%) menjawab setuju, 36 orang (30,00%) menjawab sangat setuju.
9. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel kelelahan kerja dengan jumlah responden 120 orang (100%).

Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Beban Kerja (X2)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	0	0	0	0	0	0	59	49,17	61	50,83	120	100
2	25	20,83	63	52,50	32	26,67	0	0	0	0	120	100
3	36	30,00	56	46,67	28	23,33	0	0	0	0	120	100
4	26	21,67	50	41,67	44	36,67	0	0	0	0	120	100
5	0	0	0	0	18	15,00	57	47,50	45	37,50	120	100
6	0	0	0	0	10	8,33	61	50,83	49	40,83	120	100
7	15	12,50	54	45,00	49	40,83	2	1,67	0	0	120	100
8	22	18,33	70	58,33	28	23,33	0	0	0	0	120	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya merasa senang dalam melakukan tugas dan kewajiban saya 59 orang (49,17%) menjawab setuju dan 61 orang (50,83%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan Saya merasa terbebani dalam melakukan tugas dan kewajiban saya 25 orang (20,83%) menjawab sangat tidak setuju, 63 orang (52,50%) menjawab tidak setuju, 32 orang (26,67%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan Hubungan yang tidak baik antar anggota dalam kelompok kerja 36 orang (30,00%) menjawab sangat tidak setuju, 56 orang (46,67%) tidak setuju, 28 orang (23,33%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak 26 orang (21,67%) menjawab sangat tidak setuju, 50 orang (41,67%) menjawab tidak setuju, 44 orang (36,67%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin 18 orang (15,00%) menjawab kurang setuju, 57 orang (47,50%) setuju, 45 orang (37,50%) sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya merasa mendapatkan banyak tekanan dari masyarakat saat melakukan pekerjaan 10 orang (8,33%) menjawab kurang setuju, 61 orang (50,83%) setuju, 49 orang (40,83%) menjawab sangat.
7. Pada pernyataan Ketidakjelasan peran individu dalam organisasi membuat saya terbebani dalam bekerja 15 orang (12,50%) menjawab sangat tidak setuju, 54 orang (45,00%) menjawab tidak setuju, 49 orang (40,83%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (1,67%) menjawab setuju.

8. Pada pernyataan Saya merasa bingung dengan perintah dari atasan saya 22 orang (18,33%) menjawab sangat tidak setuju, 70 orang (58,33%) menjawab tidak setuju, 28 orang (23,33%) menjawab kurang setuju..
9. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel beban kerja dengan jumlah responden 120 orang (100%).

Tabel IV-8 Pernyataan Komitmen Organisasional (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	0	0	0	0	32	26,67	46	38,33	42	35,00	120	100
2	4	3,33	39	32,50	38	31,67	39	32,50	0	0	120	100
3	0	0	0	0	0	0	70	58,33	50	41,67	120	100
4	0	0	0	0	0	0	58	48,33	62	51,67	120	100
5	0	0	0	0	6	5,00	59	49,16	55	45,83	120	100
6	0	0	0	0	0	0	61	50,83	59	49,17	120	100

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya kerja 32 orang (26,67%) menjawab kurang setuju, 46 orang (38,33%) menjawab setuju, 42 orang (35,00%) sangat setuju..
2. Pada pernyataan Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja 4 orang (3,33%) menjawab sangat tidak setuju, 39 orang (32,50%) menjawab tidak setuju, 38 orang (31,67%) menjawab kurang setuju, 39 orang (32,50%) menjawab.
3. Pada pernyataan Saya merasa bangga dapat menjadi bagian dalam organisasi tempat saya bekerja 70 orang (58,33%) menjawab setuju dan 50 orang (41,67%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan Alasan utama saya bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap organisasi 58 orang (48,33%) menjawab setuju dan 62 orang (51,67%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan Saya bersedia berkorban untuk mendukung keberhasilan organisasi di tempat saya bekerja 6 orang (5,00%) menjawab kurang setuju, 59 orang (49,16%) menjawab setuju dan 55 orang (45,83%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mencapai tujuan organisasi di tempat saya bekerja 61 orang (50,83%) menjawab setuju dan 59 orang (49,17%) menjawab sangat setuju.
7. Dapat disimpulkan bahwasannya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel komitmen organisasional dengan jumlah responden 120 orang (100%).

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

a) Normalitas

Berdasarkan uji Shapiro-Wilk (rata-rata < 50) dengan bantuan SPSS didapatkan data dalam tabel berikut ini.

Tabel IV-9 Tests of Normality

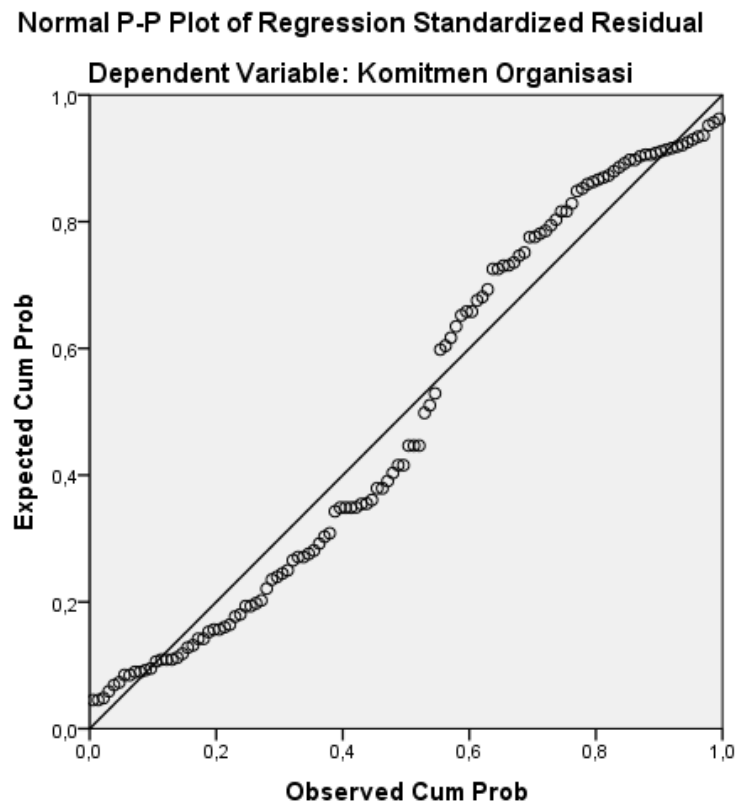
	Nilai	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kelompok	Kelelahan Kerja	,092	120	,200*	,974	120	,474
	Beban Kerja	,096	120	,200*	,954	120	,097
	Komitmen Organisasi	,125	120	,110	,964	120	,221

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Penyebaran data dapat dilihat pada gambar IV-1 berikut ini.



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b) Multikolinearitas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independent yang

terpilih yang tidak dijelaskan variabel independent lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.367		
Kelelahan Kerja	.325	.143	.323	2.270	.029	.531	1.882
Beban Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001	.531	1.882

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas bisa kedua variable independet yakni kelelahan kerja dan beban kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor/VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

c) Heterokedastistas

Heterokedastistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastistas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Tabel IV-11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.213	2.209		3.718	.001		
Kelelahan Kerja	.000	.078	-.001	-.004	.997	.531	1.882
Beban Kerja	-.134	.085	-.331	-1.575	.124	.531	1.882

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kelelahan kerja (X1) sebesar 0,99 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan nilai signifikansi variabelbebankerja (X2) sebesar 0,12 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwasan variabel kelelahan kerja (X1) dan beban kerja (X2) “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel diatas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-12 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.3567
Kelelahan Kerja	.325	.143	.323	2.270	.029
Beban Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001

Dependent Variable

$$Y = 3.709 + 0.325 X_1 + 0.562 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 3,709 menunjukkan variable independent yaitu kelelahan kerja dan beban kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 37,09%.
- b. Nilai koefisien regresi kelelahan kerja adalah sebesar 0,325 menunjukkan bahwa jika kelelahan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi senilai 3,25%.
- c. Nilai koefisien regresi beban kerja adalah sebesar 0,562 menunjukkan bahwa jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 10% maka akan menaikkan konstanta beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 5,62%.

a. Uji signifikan “t”

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-13 Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	3.709	4.060		.914	.3567
Kelelahan Kerja	.325	.143	.323	2.270	.029
Beban Kerja	.562	.157	.511	3.588	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

1. Pengujian Kelelahan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Pada tabel IV-13 diatas terlihat nilai t adalah 2,270 dan signya adalah 0,029

Ho : $\beta = 0$, artinya kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

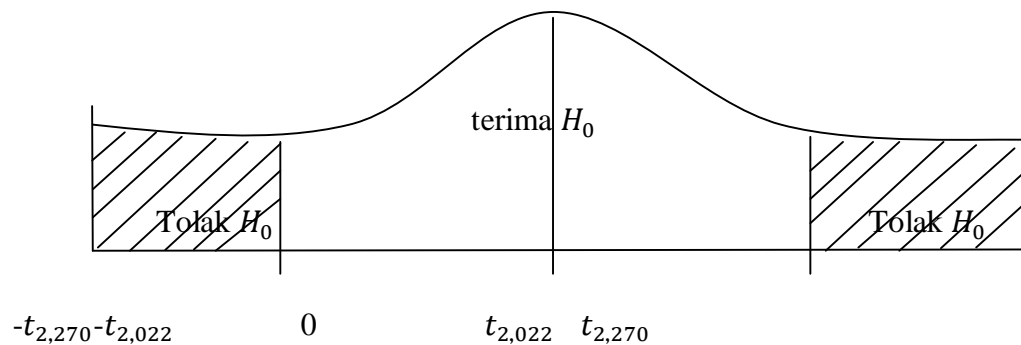
Ho : $\beta \neq 0$, artinya kelelahan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kelelahan kerja tidak berpengaruh komitmen organisasi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kelelahan kerja berpengaruh komitmen organisasi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable komunikasi sebesar 2,270 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (120-

2=118), diperoleh t_{tabel} 2,022. Didalam hal ini $t_{hitung} = 2,270 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya kelelahan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,029 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,029 < a 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.



Gambar IV-2

Kriteria Pengujian Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengujian Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada tabel IV-13 diatas terlihat nilai t adalah 3,588 dan signya adalah 0,001

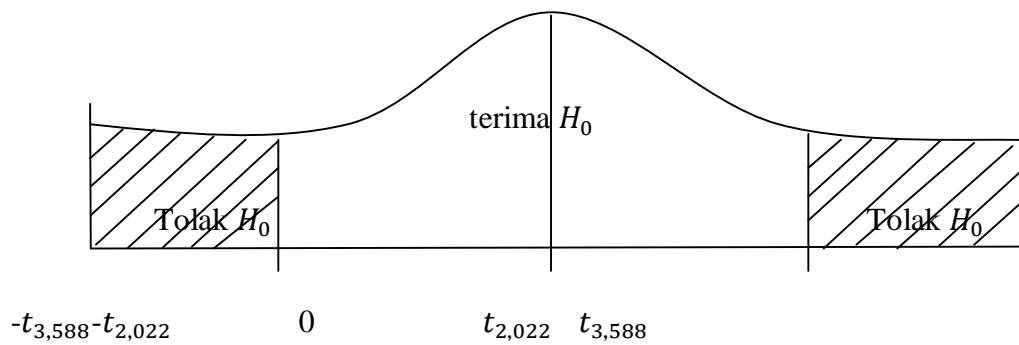
$H_0 : \beta = 0$, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya beban kerja tidak berpengaruh komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable beban kerja sebesar 3,588 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($120-2=118$), diperoleh $t_{tabel} = 2,022$. Didalam hal ini $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.



Gambar IV-3

Kriteria Pengujian Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

b. Uji signifikan “F”

Uji silmultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variable bebas dan terikat dengan cara menguji semua variable bebas (bersama) dengan variable terikat. Pengujian kelelahan kerja dan beban kerja dengan komitmen organisasi bisa dilihat dibawah.

Tabel IV.14ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1217.813	2	608.907	27.458	.000 ^b
	Residual	842.675	38	22.176		
	Total	2060.488	40			

a. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable : Komitmen Organisasi

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 27,458 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho : $\beta = 0$, artinya kelelahan kerja dan beban kerja kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

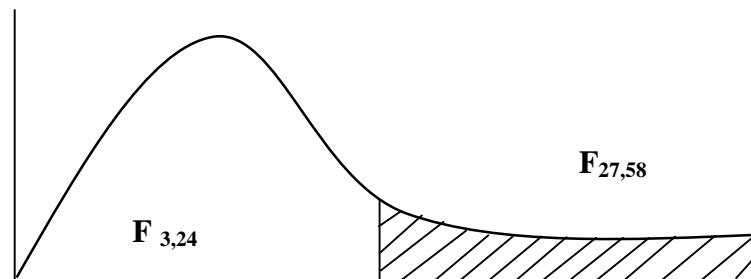
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, kelelahan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kelelahan kerja dan beban kerja berpengaruh komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variable kelelahan kerja sebesar 27,458 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, $df_2 = n-k = (120-3=117)$, diperoleh $F_{tabel} 3,23$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $F_{hitung} = 27,458 > F_{tabel} = 3,24$. Artinya kelelahan kerja dan beban kerjaberpengaruh terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang tarif signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kelelahan

kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.



Gambar IV-4

Kriteria Pengujian Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

c. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variable maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variable independent terhadap variable dependent. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variable independent menerangkan variable dependent. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variable independent adalah besar terhadap variable dependent. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variable independent yang diteliti terhadap variable dependent nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-15 dibawah ini.

Tabel IV-15 Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.769 ^a	.591	.570	4.70910

a. *Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja, Beban Kerja*

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas dinilai 0,591 atau senilai 59,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (kelelahan kerja dan beban kerja) terhadap variable terikat (komitmen organisasi) sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variable bebas (kelelahan kerja dan beban kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat variable X1 (kelelahan kerja) terhadap variable Y (komitmen organisasi) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung}=2,270 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kelelahan kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,029 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,029 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Risnawati (2016, hal. 81), menyatakan suatu kondisi dimana timbulnya emosional yang tinggi dalam diri seseorang yang merasa stres akan pekerjaannya. Kelelahan juga ditegaskan suatu sindrom atau keadaan fisik, emosional, dan kelelahan jiwa serta sinisme terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian Churiyah (2011, hal 150) mengatakan bahwa kelelahan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Sutjipto dalam penelitian (Churiyah 2011, hal 150) mengatakan seorang karyawan akan puas dengan pekerjaannya jika pekerjaannya menyenangkan, citra lembaga atau perusahaan cukup bagus, dan imbalan yang sesuai. Hal ini sejalan menurut penelitian Babakus et al, dalam penelitian (Churiyah2011, hal 150) yang menyatakan bahwa kelelahan mempengaruhi komitmen organisasional.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat variable X_2 (beban kerja) terhadap variable Y (komitmen organisasi) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,588 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Dalam penelitian Zuraida dkk (2013, hal 251) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Munandar dan Koesmono, dalam penelitian (Zuraida dkk2013, hal 251) mengatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

3. Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kelelahan Organisasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi hal ini terlihat dari nilai uji $f_{hitung} = 27,458 > f_{tabel} = 3,24$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kelelahan kerja dan beban kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan komitmen organisasi diPemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh.

Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,591 atau senilai 59,1% besarnya nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (Kelelahan Kerja dan Beban Kerja) terhadap variable terikat (Komitmen Organisasi) sedangkan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Kelelahan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (Y) di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) di Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh

B. Saran

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

1. Kelelahan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karena menurut hasil penelitian bahwa setiap petugas pemadam kebakaran membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain baik berupa financial maupun non financial sehingga komitmen organisasional dari petugas akan bisa dimunculkan, perlunya dilakukan perusahaan survei berkala demi mengurangi kelelahan kerja petugas pemadam kebakaran.
2. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dimana ada banyak hal yang menciptakan beban kerja yang memiliki situasi kerja didalam ruangan maupun diluar ruangan. Di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya petugas untuk bisa menjaga kondisi beban kerja seperti situasi kerja petugas yang baik agar komitmen organisasional dari petugas pemadam kebakaran bisa mencapai potensi penuh.
3. Komitmen organisasional di pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Tengah akan meningkat jika pihak perusahaan bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para petugas pemadam kebakaran dalam bekerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya, seperti dengan menjalankan beban kerja yang baik kepada sesama rekan kerja maupun atasan , kemudian dibutuhkan ruangan kerja yang nyaman dan petugas menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan agar bisa membentuk komitmen organisasional yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Matode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur. (2009). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutjipto. (2001). *Apakah Anda Mengalami Burnout?* Jakarta: Depatermen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tawarka. (2010). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjan Universitas Syiah Kuala*, 2, 67-77.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3, 1-16.
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional, Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 145-154.
- Hera, d. (2016). Pengaruh Konflik Peran Gnada, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagalogo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1, 119-135.

Irwan, H. d. (2013). Pelayanan Pencegahaan dan Pemadam Kebakaran Pemerintah Bagi Masyarakat Dalam Mengatasi Musibah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 2, 176-191.

Iswandani, H. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Operasional PT.BNI Persero Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 13, 305-319.

Juniati, F. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 149-156.

Maharaja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4, 93-102.

Mallapiang, F., & dkk. (2016). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat IGD di RSUD Haji Makasar Tahun 2014. *Public Health Science Journal*, 8, 39-48.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1, 9-25.

Oesman, T. I., & Simanjuntak, R. A. (2011). Hubungan Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Subjective Self Rating Test. *Workplace Safety and Health* , 268-276.

Purwaningsih, R., & Sugiyanto, A. (2007). Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri UNDIP Dengan Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT). *Jurnal Teknik Industri UNDIP*, II, 28-39.

Puspitasari, D., & Asyanti, S. (2011). Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi UNDIP*, 9, 57-64.

Rina, A., & Zulkarnain. (2005). Konsep Diri dan Tingkat Burnout pada Karyawan Yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat . *Jurnal Psikologika* , 41-19.

Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17, 79-87.

Santika, P. B., & Sudibia, G. A. (2017). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 634-662.

Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA* , 1123-1133.

Supriyadi, A. d. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset*, 3, 2-17.

Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *INSAN*, 13, 74-84.

Wirajaya, I. G., & Supartha, I. W. (2016). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 4779-4806.

Zuraida, L., & dkk. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, VII, 245-261.

Haryati, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT.Djitoe Indonesia Tobacco. *Skripsi Universitas Sebelas Maret*.

Nurjannah. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Cutting PT. Dan Liris Banaran Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta* , 1-11.

Wibowo, D. F. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis : Universitas Negeri Semarang* .