

**PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DEPERSONALISASI
TERHADAP KELELAHAN KERJA GURU PADA YAYASAN
PERGURUAN PANCA BUDI**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM)
Program Stud Manajemen*



NAMA : MUHAMMAD REZA NASUTION
NPM : 1405160297
JURUSAN : MANAJEMEN

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD REZZA NASUTION
NPM : 1405160297
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DAN
DEPERSONALISASI TERHADAP KELELAHAN KERJA
GURU PADA YAYASAN PERGURUAN PANCA BUDI

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
26/02-18	Ditkasi fctg Monit pndika		
05/03-18	Ditkasi fctg Riset dan Teori jy masalah pndika		
12/03-18	Ditkasi dntg kumpul dan sara		
15/03-18	Cda Daftar pndika		
20/03-18	Kll Srdy Rupa Rujar		

Medan, Maret 2018
Diketahui/Disetujui
Ketua Jurusan

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDI TANJUNG SE., M.Si

Dr. HASRUDI TANJUNG SE., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

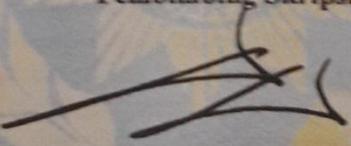
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD REZA NASUTION
N P M : 1405160297
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DAN
DEPERSONALISASI TERHADAP KELELAHAN KERJA
GURU PADA YAYASAN PERGURUAN PANCA BUDI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

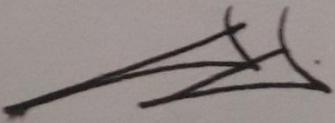
Medan, Maret 2018

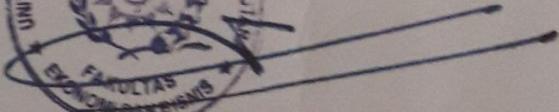
Pembimbing Skripsi


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

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD REZA NASUTION
N P M : 1405160297
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL DAN
DEPERSONALISASI TERHADAP KELELAHAN KERJA
GURU PADA YAYASAN PERGURUAN PANCA BUDI

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. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

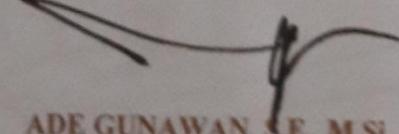
Pembimbing


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

PANITIA UJIAN

Sekretaris


H. JAMBRI, S.E., M.M., M.Si


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Resza NST
NPM : 1405160297
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/~~)
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
 - Merekrayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dimuntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi Umsu.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
R042CAEF827069804

6000
ENAM RIBU RUPIAH



[Handwritten Signature]

YB :-

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

ABSTRAK

Muhammad Reza Nasution (1405160297) Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Depersionalisasi Terhadap Kelelahan Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Panca Budi

Adapun tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi. Untuk mengetahui pengaruh Depersionalisasi terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional dan Depersionalisasi terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi. Ada pengaruh signifikan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi. Ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 150 guru pada Yayasan perguruan panca budi. dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para guru Yayasan perguruan panca budi dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,075 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja terhadap kelelahan kerja. hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,384 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja.

Kata Kunci : Kelelahan Emosional, Depersionalisasi, Kelelahan Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Asssalam'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabil'alamin, sudah sepantasnya puja dan puji serta syukur kita ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberi berkah, nikmat dan karunia-Nya yang masih kita rasakan sampai pada saat ini, nikmat berupa iman, islam, kesehatan, kesempatan dan pengetahuan, yang tentunya masih banyak nikmat yang tidak dapat saya sampaikan di kertas ini. Shalawat berangkaikan salam penulis sanjung sajikan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin.

Dalam kesempatan ini penulis bersyukur kepada ALLAH SWT, karena berkat Ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kelelahan Emosional Depersionalisasi Terhadap Kelelahan Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Panca Budi**". Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk menyesuaikan pendidikan Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekuarangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran pihak mencapai kesempurnaan ini.

Dalam penyelesaian skripsi penulis tidak sendirian, banyak pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam upaya penyelesaian tugas akhir ini. Untuk itu dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara moril maupun material dari awal hingga skripsi ini selesai, yaitu kepada :

1. Terima kasih kepada orang tua Ayahanda Alm H. Surya Noor Nasution dan Ibunda Kartini yang sudah penuh cinta dan kasih sayang serta pengorbanan yang mulia telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan tiada henti memberikan semangat maupun dukungan kepada penulis serta kepada kakak saya Fitri Wulandari, SE yang telah memberikan perhatian dan doa kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, Msi selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, Msi selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Wakil Dekan III serta dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan, penyusunan dan penyelesaian dalam skripsi ini.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Ketua Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan, penyusunan dan penyelesaian dalam skripsi ini.
7. Pimpinan, staff dan pegawai Yayasan Perguruan Panca Budi Medan yang berkenan memberikan kesempatan dan kemudahan kepada penulsiis untuk melakukan penulisan dari awal hingga akhir
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada sahabat-sahabat penulis yang selalu bersama-sama dalam hal apapun baik menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Penulis sangat mengharapkan masukan baik saran dan kritik yang bersifat membangun

untuk kesempurnaan skripsi. Semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2018

Penulis

MUHAMMAD REZA NASUTION
NPM : 1405160297

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kelelahan kerja	6
a. Pengertian Kelelahan kerja	6
b. Manfaat Penilaian Kelelahan kerja	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan kerja	8
d. Indikator Kelelahan kerja.....	11
2. Kelelahan emosional.....	13
a. Pengertian Kelelahan emosional.....	13
b. Faktor-Faktor Kelelahan emosional.....	14
c. Indikator Kelelahan emosional	15
3. Depersionalisasi	17
a. Pengertian Depersionalisasi	17
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Depersionalisasi.....	18
c. Indikator Depersionalisasi.....	19
B. Kerangka Konseptual	20
C. Hipotesis	22
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi operasional.....	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36

1. Deskripsi Data Responden.....	36
2. Analisis Data	39
B. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Pelaksanaan Penelitian	27
Tabel III.2	Skala Pengukuran Likert	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Hubungan Kelelahan Emosional Dan Kelelahan kerja	21
Gambar II.2	Hubungan Depersonalisasi Terhadap Kelelahan kerja.....	22
Gambar II.3	Kerangka Konseptual	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, guru memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi yayasan pendidikan. Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kelelahan kerja para guru. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau gurunya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Munandar, 2010, hal.300).

Tohardi dalam Sutrisno (2009, hal.100) menyatakan bahwa, “aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Kelelahan kerja memiliki arti penting sebagai pandangan hidup dan sikap mental seluruh pegawai, dimana pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang baik.

Selain itu pentingnya kelelahan kerja ini adalah perencanaan pengembangan dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu produktivitas para guru perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan kelelahan kerja pegawainya. Contohnya seperti seorang guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dapat mencapai dari tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003, hal.50).

Menurut Soetjipto (2008, hal.58) kelelahan emosional adalah guru yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.

Dalam melakukan kelelahan emosional hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut: keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, pendidikan, kepercayaan, kemampuan, lingkungan, Depersonalisasi, dan tujuan dari perusahaan, latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, status perkawinan, umur, jenis kelamin, minat dan hobi. Contohnya seperti guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sarjana ditempatkan sebagai kepala ataupun supervisor diperusahaan sehingga guru tersebut mengerti akan posisi dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Sastro Sastrohadiwiryono, 2012, hal.166)

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005, hal.82), Depersonalisasi adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Depersonalisasi muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Contohnya seorang guru tidak mengerti tentang pekerjaannya dan kurangnya penyampain informasi dari pimpinan perusahaan sehingga kelelahan kerja yang dihasilkan tidak tercapai.

Depersonalisasi berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Depersonalisasi terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan, Hal ini disebabkan karena deskripsi kerja yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya Depersonalisasi memberikan kontribusi terhadap Depersonalisasi. Depersonalisasi muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan. Ambiguitas atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.

Depersonalisasi dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak

disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali tidak dapat dihindari.

Abednego (2015, hal.11) Depersionalisasi yang dialami oleh guru tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena ketidakjelasan sasaran atau tujuan bekerja dan kesamaran tentang tanggung jawab akan menyebabkan kelelahan kerja yang dihasilkan menurun.

Dari penelitian pendahuluan (*prariset*) pada Yayasan perguruan panca budi bahwa pelaksanaan kelelahan emosional bagian staff yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti ada beberapa guru yang latar belakang pendidikannya ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan Depersionalisasinya, maka hal ini akan menimbulkan Depersionalisasi terhadap guru dimana guru yang ditempatkan tidak memiliki pengetahuan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya dan perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan sehingga menyebabkan guru mengalami stress dan akan menghasilkan kelelahan kerja yang kurang baik seperti tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang semakin bertambah dari waktu ke waktu sehingga menumpuknya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Emosional dan Depersionalisasi Terhadap Kelelahan kerja Guru Pada Yayasan perguruan panca budi.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Masih ada beberapa guru yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga produktivitas tidak maksimal
2. Perusahaan tidak memberikan informasi yang cukup tentang deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan
3. Adanya guru yang memiliki produktivitas kerja rendah seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi ?
2. Apakah depersonalisasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi ?
3. Apakah kelelahan emosional dan depersonalisasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a) Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Depersonalisasi terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi.
- c) Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional dan Depersonalisasi terhadap kelelahan kerja pada Yayasan perguruan panca budi.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kelelahan kerja.
- b) Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kelelahan kerja.
- c) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kelelahan kerja guru

a. Pengertian Kelelahan kerja

Ruang lingkup pengertian dan penghayatan produktivitas perlu kita lihat secara lebih mendalam. Karena produktivitas sangat vital artinya demi suksesnya perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, di mana manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor produksi lainnya.

Istilah kelelahan kerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Menurut Sutrisno (2010, hal.170) “Kelelahan kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”.

Selanjutnya Ismail Nawawi (2013, hal.212) mengatakan kelelahan kerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kelelahan kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Manfaat Penilaian Kelelahan kerja

Sumber kelelahan kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya ⁶ ada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Puji Hartatik (2014, hal.120) Kegunaan-kegunaan penilaian Kelelahan kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- a) Perbaikan Kelelahan kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan guru, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b) Menghimpun dan mempersiapkan informasi

Evaluasi Kelelahan kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c) Dasar dalam melakukan promosi

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada Kelelahan kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap Kelelahan kerja masa lalu.

d) Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Kelelahan kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e) Perencanaan dan Pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan kerja

Tujuan dari pelaksanaan produktivitas adalah untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produktif dapat terlaksana dengan baik dan dengan tujuan utama untuk mengatasi adanya pemborosan-pemborosan atau dengan kata lain semua sumber-sumber yang ada dalam pelaksanaan produksi dapat dimanfaatkan dengan baik dan tidak ada yang terbuang begitu saja.

Menurut Gibson (2004, hal 164) faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kondisi perusahaan meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelelahan emosional, kepemimpinan dan imbalan.

- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran sikap kepribadian, Depersonalisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, Depersonalisasi kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Sedangkan Cardoso Gomes (2005, hal. 100), faktor-faktor yang mempengaruhi Kelelahan kerja adalah :

1) *Personal factors*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Ambiguitas peran, dan komitmen individu.

2) *Leadership factors*

Ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3) *Team factors*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System factors*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *Contextual/situational factors*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Menurut Pandji Anoraga (2009, hal.178-179), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidikan : Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan,pengendalian diri,k epribadian, serta kecerdasan.
- 2) Disiplin kerja : Merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karna disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

- 3) Keterampilan : Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sbuah nilai-nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- 4) Sikap etika kerja : Nilai-Nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja.
- 5) Gizi dan kesehatan : Keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara social dan ekonomis.
- 6) Tingkat penghasilan : Penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa dna dikenal dengan sebutan yang berbeda seperti penjualan.
- 7) Lingkungan dan sistem kerja : Satu kesatuan antara tata kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat suatu pekerjaan.
- 8) Teknologi : Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan keamanan hidup manusia.
- 9) Jaminan sosial : Salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negara nya untuk mmenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang ham dan konvensi ILO.
- 10) Manajemen : Suatu proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja secara bersama-sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi.
- 11) Kesempatan berprestasi : Hasil yang telah dicapai, yang dilakukan, diperoleh, atau dikerjakan

Semua faktor-faktor ini juga dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas dari suatu perusahaan dan dapat juga merupakan peningkatan/ cadangan dari potensi produktivitas itu sendiri.

d. Indikator Kelelahan kerja

Indikator Kelelahan kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kelelahan kerja ini digunakan untuk

menyajikan bahwa Kelelahan kerja hari demi hari guru membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Sutrisno (2010, hal. 180), menyebutkan bahwa indikator Kelelahan kerja guru, yaitu :
“kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap guru dari organisasi lain.

Sedangkan menurut Robbins (2006, hal.260) indikator untuk mengukur kelelahan kerja guru secara individu ada 5 hal yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi guru terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan guru.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana guru mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab guru terhadap kantor.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para guru diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi guru lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa meAmbuguitas peran para gurunya untuk meningkatkan Kelelahan kerjanya

2. Kelelahan emosional

a. Pengertian Kelelahan emosional

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan

Menurut Gomes (2003, hal.117) “kelelahan emosional merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.”

Menurut Soetjipto (2008, hal.58), “Kelelahan emosional adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia lainnya seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan sebagainya.”

Menurut Budiharjo (2015, hal.22) menyatakan bahwa: “kelelahan emosional merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan emosional

Kendala dalam kelelahan emosional yang dilaksanakan selalu ada dan perusahaan harus berusaha memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala penempatan guru akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Menurut Gomes (2003, hal.118) faktor-faktor kelelahan emosional sebagai berikut:

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

Menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok yang akan dipilih

Selain itu Menurut Syadam (2007, hal.155) faktor-faktor kelelahan emosional adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor prestasi akademis
Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
- 2) Faktor Depersionalisasi
Depersionalisasi bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke Kelelahan emosional pegawai tersebut
- 3) Faktor kesehatan fisik dan mental
Dalam menempatkan pegawai factor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi
- 4) Faktor status perkawinan
Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam Kelelahan emosional pegawai
- 5) Factor Usia
Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kelelahan kerja pegawai.

c. Indikator Kelelahan emosional

Sebelum proses Kelelahan emosional yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Kelelahan emosional tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Kelelahan emosional tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Kelelahan emosional tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun indikator – indikator dari kelelahan emosional Budiharjo (2015, hal.22) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Gaya kepemimpinan
Kemampuan dalam memimpin suatu organisasi
- 2) Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu guru tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 3) Keterampilan kerja
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
 - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

- 4) Depersionalisasi kerja
Depersionalisasi seorang guru untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
 - a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan menurut Kurniawan (2006, hal. 31) indikator dalam pelaksanaan kelelahan emosional antara lain :

- 1) Kualitas dan kuantitas hasil kerja
Pada metode ini, kualitas output digambarkan sebagai jumlah proses kerja (waktu yang digunakan setiap item) atau proses operasi yang dilakukan setiap unit waktu. Namun demikian banyak faktor yang harus dipertimbangkan seperti; target produksi; faktor sosial; dan perilaku psikologis dalam kerja. Sedangkan kualitas output (kerusakan produk, penolakan produk) atau frekuensi kecelakaan dapat menggambarkan terjadinya kelelahan, tetapi faktor tersebut bukanlah merupakan causal factor
- 2) Kemampuan
Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Sikap
Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam Kelelahan emosional pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

3. Depersionalisasi

a. Pengertian Depersionalisasi

Konflik peran yang dialami para guru kemungkinan dikarenakan mereka mengalami kesulitan dalam hal memenuhi tuntutan atas peranannya, akan tetapi setidaknya mereka mengetahui apa yang menjadi harapan mereka. Berbeda halnya dengan Depersionalisasi yang kekurangan informasi dalam hal tugas-tugas yang harus mereka kerjakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005, hal.82), Depersionalisasi adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Depersionalisasi muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan.

Rivai (2010, hal.30) Depersionalisasi diperlukan untuk menghasilkan performance yang baik, karena guru perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul Depersionalisasi.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Depersionalisasi terjadi saat guru tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya..

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Depersionalisasi

Munandar (2008, hal.75) faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan) kerja
Melalui fungsi ambiguitas peran manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.
- 2) Kesamaran tentang tanggung jawab
Semakin besar organisasi semakin memerlukan ambiguitas peran yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.
- 3) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
Sistem ambiguitas peran memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.
- 4) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.
Bilamana menejer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah

bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem ambiguitas peran.

Sedangkan menurut Nimran (2004, hal. 56) seseorang dapat dikatakan

Depersionalisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Tujuan peran
Tidak jelas benar apa tujuan peran yang di laksanakan
- 2) Tanggung jawab
Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
- 3) Wewenang
Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 4) Harapan
Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya
- 5) Peranan
Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan.

c. Indikator Depersionalisasi

Menurut Rivai (2006:290) indikator Depersionalisasi adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- a) Tugas yang diberikan

Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.
- b) Pengaturan

Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku
- c) Kebijakan

kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan
- d) Kerja sama

Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.

e) Koordinasi

Permintaan tugas dari bagian lain, ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian dari guru.

f) Prosedur

Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan

Sedangkan menurut Pratina (2013, hal.72) Depersonalisasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1) Wewenang

Merasa pasti dengan seberapa besar wewenang yang dimiliki dan mempunyai rencana yang jelas untuk pekerjaan

2) Tanggung jawab

Mempunyai tujuan yang jelas untuk pekerjaan dan mengetahui bahwa perlunya membagi waktu dengan tepat

3) Kejelasan tujuan

Mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.

4) Cakupan pekerjaan

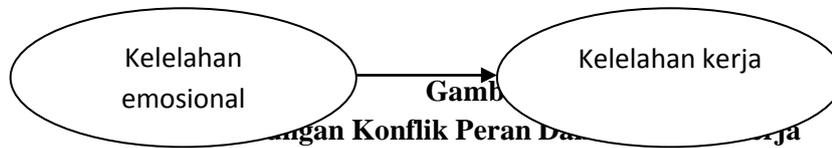
Mengetahui cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kelelahan kerjanya dievaluasi

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kelelahan emosional terhadap Kelelahan kerja

Menurut Soetjipto (2008, hal.58), “kelelahan emosional adalah guru yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.”

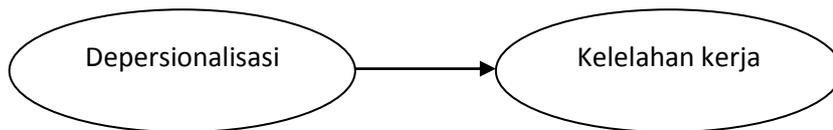
Hasil penelitian Satria Nursandi (2012) dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel Kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap variabel Kelelahan kerja.



2. Pengaruh Depersionalisasi Terhadap Kelelahan kerja

Kurangnya pengarahan yang cukup atau kejelasan tujuan-tujuan serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka dapat menyebabkan timbulnya situasi penuh stress dan yang cenderung menimbulkan kelelahan kerja yang tidak maksimal (Astuti, 2013:45).

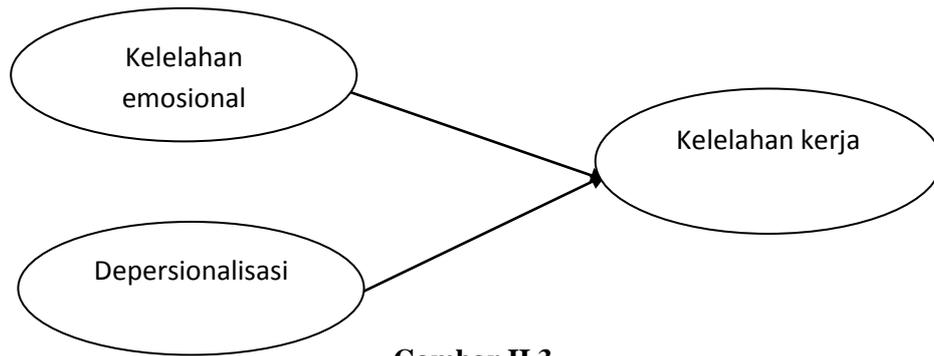
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usman et al. (2011), Ram et al., (2011) dan Indriyani (2009) menunjukkan hasil bahwa Depersionalisasi memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan kerja



Gambar II.2
Hubungan Ambuguitas peran Terhadap Kelelahan kerja

3. Pengaruh Kelelahan emosional dan Depersionalisasi Terhadap Kelelahan kerja

Penilaian memerlukan pertimbangan dari hasil Depersionalisasi di masa lampau. Seringkali perusahaan menyediakan pedoman dalam kaitan dengan standart. Berdasarkan standart itu ditentukan apakah kelelahan kerja seorang guru itu baik dan apakah memenuhi syarat untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan. Untuk mencapai kepuasan akan faktor motivator, guru akan berusaha mencapai kelelahan kerja sesuai dengan standart yang ditetapkan. Oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat kaitan yang cukup erat antara penilaian kerja dan ambuguitas peran guru.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kelelahan emosional berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada Yayasan Perguruan Panca Budi
2. Depersionalisasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada Yayasan Perguruan Panca Budi
3. Kelelahan emosional dan Depersionalisasi berpengaruh secara simultan terhadap kelelahan kerja pada Yayasan Perguruan Panca Budi

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2005: 11) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih”. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif adalah mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berhubungan dengan variabel yang diteliti dan membandingkan pengetahuan teknis (data primer) dengan keadaan yang sebenarnya pada perusahaan untuk kemudian mengambil kesimpulan

B. Definisi operasional

1. Kelelahan kerja (Y)

Kelelahan kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011, hal.75), menyebutkan bahwa indikator kelelahan kerja guru, yaitu : “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.”

a) **Kualitas kerja**

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b) **Kuantitas kerja**

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c) **Keandalan kerja**

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

d) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap guru dari organisasi lain.

2. Kelelahan emosional (X1)

Kelelahan emosional merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada Kelelahan emosional. Budiharjo (2015, hal.22) Kelelahan emosional dapat diukur sebagai berikut :

a) Gaya kepemimpinan

Kemampuan dalam memimpin suatu organisasi

b) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu guru tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c) Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

d) Depersionalisasi kerja

Depersionalisasi seorang guru untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

3. Depersionalisasi (X2)

Depersionalisasi adalah pengharapan orang lain yang tidak diketahui. Depersionalisasi muncul karena kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan. Indikator ambiguitas peran adalah sebagai berikut sebagai berikut :

a) Tugas yang diberikan

Tugas yang berbeda dengan yang lain yaitu tugas masing-masing individu dibedakan menurut fungsi-fungsinya tersebut.

b) Pengaturan

Pengaturan pelaksanaan kerja yang jelas, pelaksanaan tugas dan pekerjaan mempunyai aturan yang baku

c) Kebijakan

kebijakan yang jelas yaitu terdapat aturan dan kebijakan perusahaan yang jelas di perusahaan

d) Kerja sama

Kerja sama tim, peran individu diatur jelas dalam kerja sama kelompok.

e) Koordinasi

Permintaan tugas dari bagian lain, ada pengaturan koordinasi antar masing-masing bagian dari guru.

f) Prosedur

Pekerjaan yang diterima dari atasan, terdapat prosedur dan pandangan format laporan baku keatasan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Yayasan perguruan panca budi

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2017 sampai bulan April 2018

Tabel III – 1 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra riset																				

Pembuatan proposal																				
Seminar Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Penyusunan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal.148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 150 guru pada Yayasan perguruan panca budi.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2006, hal. 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2004, hal. 108) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,10)^2} = 71 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 di Yayasan Perguruan Panca Budi Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para guru Yayasan perguruan panca budi dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 2 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2006: 107-108)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.05) = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid).

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Emosional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,449	0,2335	Valid
Pernyataan 2	0,596	0,2335	Valid
Pernyataan 3	0,535	0,2335	Valid
Pernyataan 4	0,540	0,2335	Valid
Pernyataan 5	0,612	0,2335	Valid
Pernyataan 6	0,466	0,2335	Valid
Pernyataan 7	0,527	0,2335	Valid
Pernyataan 8	0,589	0,2335	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dimana nilai validitas pernyataan untuk Keselamatan Kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=71-2=69= 0,2335$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Variabel Depersonalisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,533	0,2335	Valid

Pernyataan 2	0,744	0,2335	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,2335	Valid
Pernyataan 4	0,662	0,2335	Valid
Pernyataan 5	0,460	0,2335	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dimana nilai validitas pernyataan untuk depersonalisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=71-2=69= 0,2335$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,640	0,2404	Valid
Pernyataan 2	0,527	0,2404	Valid
Pernyataan 3	0,572	0,2404	Valid
Pernyataan 4	0,480	0,2404	Valid
Pernyataan 5	0,402	0,2404	Valid
Pernyataan 6	0,635	0,2404	Valid
Pernyataan 7	0,758	0,2404	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dimana nilai validitas pernyataan untuk kelelahan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=71-2=69= 0,2335$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013: 211)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kelelahan Emosional	,635	8
<i>Safety Briefing</i>	,602	5
Kinerja	,674	7

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2018

Berdasarkan tabel III.5 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga variabel dikatakan handal.

Wawancara, yaitu bentuk pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara atau tatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan staf personil yang ada kaitannya dengan masalah penelitian yang akan dibahas.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Linier Berganda

Korelasi *regresi linier berganda* untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y	= Kelelahan kerja
a	= konstanta persamaan regresi
b_1, b_2	= koefisien regresi
x_1	= Kelelahan emosional
x_2	= Depersionalisasi
e	= Error

(Sugiyono, 2013, hal. 298)

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2013, hal.174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal. 174).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013 hal. 175). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013, hal.176).

3. Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut .

Rumus umumnya adalah:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2006: 212)

Dimana :

r_{xy} = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

ketentuannya :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara serentak, digunakan rumus uji F :

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

(Sugiyono, 2006: 212)

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

(Sugiyono, 2006, hal.212)

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 71 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di Yayasan perguruan panca budi. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 71 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik ³⁶ cara jenis kelamin, usia, banyaknya guru di

Yayasan perguruan panca budi. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	4 orang	7%
2	Laki-Laki	67 orang	93%
	Jumlah	71 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 4 orang (7%) dan laki-laki 66 orang (93%). Persentase guru antara laki-laki dan guru perempuan memiliki jumlah yang jauh berbeda. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin guru di Yayasan perguruan panca budi tidak didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai Kelelahan emosional kerja, Depersonalisasi kerja dan kelelahan kerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20 orang	28%
2	30 tahun ke atas	51 orang	72%
	Jumlah	71 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa guru Yayasan perguruan panca budi terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti guru Yayasan perguruan panca budi tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kelelahan kerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	5 orang	7%
4	S1	63 orang	89%
5	S2	3 orang	4%
	JUMLAH	71 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 63 orang (89%). Hal ini menunjukkan bahwa guru Yayasan perguruan panca budi lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa guru Yayasan perguruan panca budi memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

b. Hasil Variabel Penelitian

1) Variabel Kelelahan emosional kerja (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel Kelelahan emosional kerja

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Kelelahan emosional kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	28	39	55	10	14	2	3	0	0	71	100
2	32	45	33	46	4	6	2	3	0	0	71	100
3	12	17	53	75	2	3	3	4	1	1	71	100
4	10	14	43	61	13	18	4	6	1	1	71	100
5	24	34	35	49	11	15	1	1	0	0	71	100
6	19	27	32	45	17	24	2	3	1	1	71	100
7	36	51	31	44	4	6	0	0	0	0	71	100
8	10	14	43	61	5	7	5	7	8	11	71	100

Sumber: Data Diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai Kelelahan emosional kerja.

2) Variabel Depersionalisasi Kerja

Berikut adalah tabulasi jawaban responden mengenai variabel Depersionalisasi kerja :

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Depersionalisasi Kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25	40	56	12	17	1	1	0	0	71	100
2	28	39	33	46	6	8	4	6	0	0	71	100
3	14	20	51	72	3	4	2	3	1	1	71	100

4	12	17	38	54	16	23	3	4	2	3	71	100
5	25	35	37	52	7	10	2	3	0	0	71	100

Sumber : Data diolah (2017)

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai ambiugitas peran.

3) Variabel Kelelahan kerja

Berikut adalah tabulasi jawaban responden kelelahan kerja :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kelelahan kerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17	45	63	10	14	2	3	2	3	71	100
2	11	15	46	65	10	14	4	6	0	0	71	100
3	13	18	44	62	12	17	2	3	0	0	71	100
4	7	10	43	61	17	24	4	6	0	0	71	100
5	33	46	35	49	2	3	1	1	0	0	71	100
6	22	31	24	34	18	25	7	10	0	0	71	100
7	11	15	30	42	18	25	10	14	2	3	71	100

Dari data diatas maka dapat dilihat rata-rata setiap responden menjawab pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa setiapn responden setuju terhadap pernyataan mengenai kelelahan kerja.

B. Pembahasan

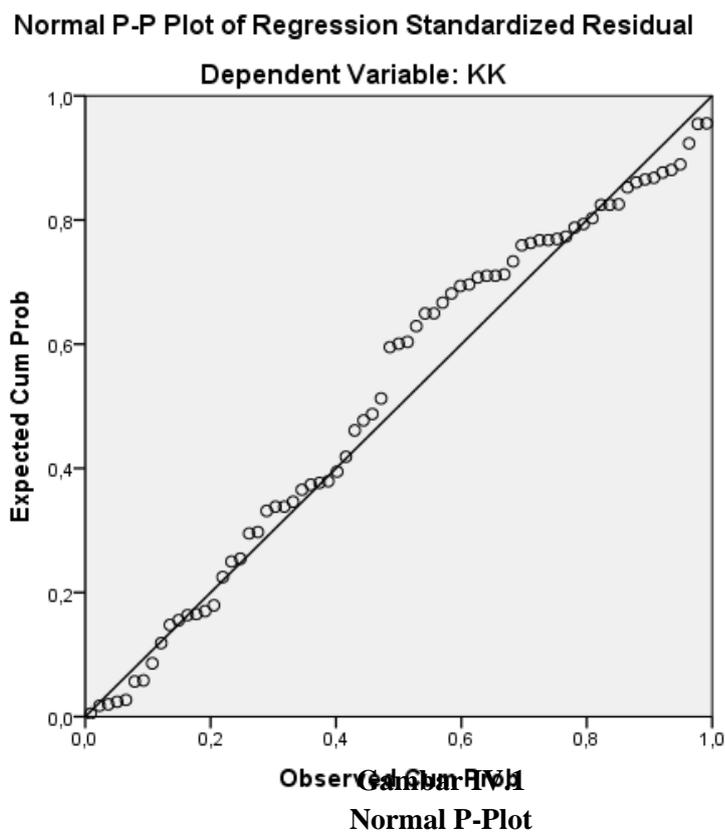
1. Pengertian Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya

data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,096	3,951		7,111	,000		
	KE	,156	,145	,163	4,075	,000	,619	1,614
	DEP	,289	,208	,210	5,384	,000	,619	1,614

a. Dependent Variable: KK

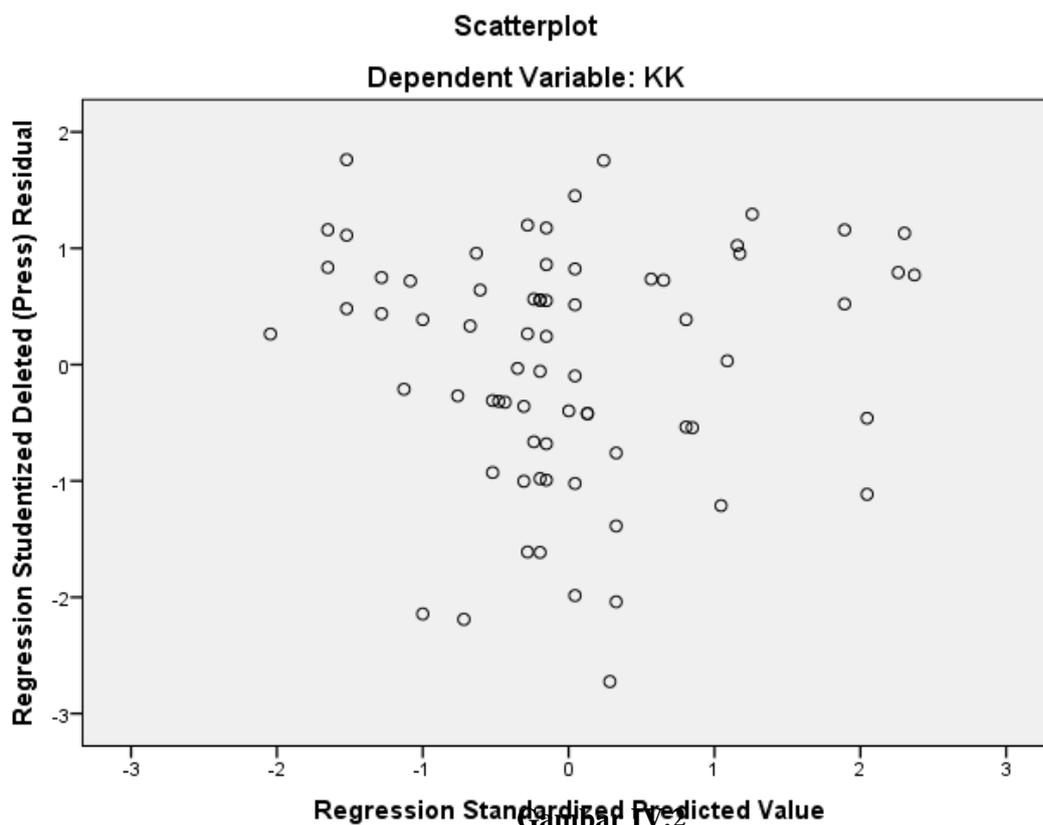
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja serta satu variabel dependen yaitu kelelahan kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,096	3,951		7,111	,000		
	KE	,156	,145	,163	4,075	,000	,619	1,614
	DEP	,289	,208	,210	5,384	,000	,619	1,614

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data diolah SPSS 2018

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,096 + 0,156X_1 + 0,289X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 28,096 menunjukkan bahwa apabila variabel Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja adalah nol (0) maka nilai kelelahan kerja sebesar 28,096.
2. 0,156 menunjukkan bahwa apabila variabel Kelelahan emosional kerja ditingkatkan 100% maka nilai kelelahan kerja akan bertambah bertambah 15,6%
3. 0,289 menunjukkan bahwa apabila variabel Depersionalisasi kerja ditingkatkan 100% maka nilai kelelahan kerja akan bertambah bertambah 28,9%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H₀ = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H₀ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,096	3,951		7,111	,000		
	KE	,156	,145	,163	4,075	,000	,619	1,614
	DEP	,289	,208	,210	5,384	,000	,619	1,614

a. Dependent Variable: KK

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t untuk n adalah

$$71 = 71 - 2 = 69 \text{ adalah } 1,99$$

1) Pengaruh Kelelahan emosional kerja Terhadap Kelelahan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,075 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja terhadap kelelahan kerja.

2) Pengaruh Depersionalisasi kerja Terhadap Kelelahan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,384 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R² = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA(b)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,401	2	100,700	17,998	,000 ^b
	Residual	729,388	68	8,726		
	Total	750,789	70			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DEP, KE

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α0.05), dengan demikian H₀ ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja.

b. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,529	,450	2,27510

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.450 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja sebesar 45% untuk mempengaruhi variabel kelelahan kerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kelelahan emosional kerja Terhadap Kelelahan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,075 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja terhadap kelelahan kerja.

Kelelahan emosional kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa Kelelahan emosional kerja yang kondusif akan menciptakan kelelahan kerja. hal itu dikarenakan Kelelahan emosional kerja merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa Kelelahan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya Kelelahan emosional kerja yang baik akan dapat meningkatkan kelelahan kerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Depersionalisasi kerja Terhadap Kelelahan kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kelelahan emosional kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,384 > 1,99$) dan tingkat signifikan ($Sig\ 0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja.

Suyanto (2009:65) Depersionalisasi kerja, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi Kelelahan kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas guru dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian Depersionalisasi, Depersionalisasi kerja, usia dan tingkat Kelelahan emosional mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi kelelahan kerja guru

Hasil penelitian Yoga Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa Depersionalisasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kelelahan kerja guru. Dimana dari hasil tersebut juga

dapat diketahui bahwa Depersionalisasi lebih besar pengaruhnya terhadap Kelelahan kerja guru BAPPEDA Kota Malang.

3. Pengaruh Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja Terhadap Kelelahan kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005: 3), Guru adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005: 10), Guru adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Kelelahan emosional kerja adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Kelelahan emosional kerja yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain Kelelahan emosional kerja, Depersionalisasi kerja juga memberikan peran penting terhadap kelelahan kerja. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasil kelelahan kerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012)

menyatakan bahwa tadanya pengaruh Kelelahan emosional kerja, komitmen organisasi dan kelelahan kerja.

Kelelahan emosional kerja dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Kelelahan emosional kerja adalah gaya yang dapat memaksimalkan kelelahan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kelelahan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain Kelelahan emosional kerja yang mempengaruhi kelelahan kerja, Depersonalisasi kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Depersonalisasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Depersonalisasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh Kelelahan emosional kerja secara parsial terhadap kelelahan kerja guru, begitu juga dengan Depersonalisasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kelelahan kerja guru, dan secara simultan Kelelahan emosional kerja dan Depersonalisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja guru. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) Kelelahan emosional kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja guru begitu juga dengan Depersonalisasi kerja peran yang tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi.
2. Ada pengaruh signifikan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi
3. Ada pengaruh signifikan Kelelahan emosional kerja dan Depersionalisasi kerja terhadap kelelahan kerja guru pada Yayasan perguruan panca budi

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin perusahaan meningkatkan sifat Kelelahan emosional kerja agar menciptakan kelelahan kerja guru yang baik
2. Depersionalisasi kerja pegawai di Yayasan perguruan panca budi seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kelelahan kerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Alfiasari, Melly, Latifah dan Astuti Wulandari. (2011). *Pengasuhan Otoriter Berpotensi Menurunkan Kecerdasan Sosial, Self-Esteem, dan Prestasi Akademik Remaja*. Fakultas Ekologi Manusia,
- Anita Pranita (2013) *Budaya Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Budiharjo (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Computindo
- Danang Sunyoto (2012) *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, CAPS
- Edy Sutrisno (2013) *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik (2014) *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Laksana
- Irham Fahmi (2013) *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta
- Ismail Nawawi (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kelelahan kerja*, Jakarta, Prenamedia.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior. Fifth Edition*. McGraw Hill. New York
- Kurniawan Arif (2006) *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: CAPS
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Syadam (2007) *Perilaku Manajemen Dalam Perusahaan*. Jakarta: Elex indo
- Munandar, dkk, (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nimran, Umar (2004) *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV Citra Media.
- Pandji Anoraga (2009) *Manajemen Organisasi Dan Karakteristik Kepemimpinan*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Penerjemah: Ratna Saraswati Jakarta: Salemba Empat.
- Soetjipto (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Terapan Terpadu*. Surabaya: Citra Media
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi,
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan:FE-UMSU.Sri. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.