

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KELELAHAN
KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIRTA
SIBAYAKINDO**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

EPRIDONTA SEMBIRING

178600057



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KELELAHAN
KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIRTA
SIBAYAKINDO**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

EPRIDONTA SEMBIRING

178600057



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

05 SEPTEMBER 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



DEWAN PENGUJI

1. Istiana, S.Psi, M.Pd.M.Psi
2. M.Fadli Nugraha, M.Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

TANDA TANGAN

This block contains four handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. These signatures correspond to the members of the exam board listed in the adjacent list.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 SEPTEMBER 2022



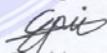
Epridonta Sembiring

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Epridonta Sembiring
NPM : 178600057
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIRTA SIBAYAKINDO**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan

(Epridonta Sembiring)

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TIRTA SIBAYAKINDO

Epridonta Sembiring

178600057

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Tirta Sibayakindo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Sibayakindo sebanyak 35 orang. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu *random* sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003 yaitu : Perasaan lesu, ngantuk dan pusing, Kurang mampu berkonsentrasi, Berkurangnya tingkat kewaspadaan, Persepsi yang buruk dan lambat, Berkurangnya gairah untuk bekerja, Menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Skala Dukungan sosial dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe,2010): Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,355$, dengan Signifikan $p = 0,018 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,126$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial mempengaruhi kelelahan kerja sebesar 12,60% terhadap Kelelahan kerja. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima cenderung rendah dan kelelahan kerja yang diterima cenderung tinggi.

Kata Kunci: Kelelahan kerja, Dukungan Sosial, Karyawan.

**THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK
FATIGUE ON PRODUCTION SECTION EMPLOYEES OF PT. TIRTA
SIBAYAKINDO**

Epridonta Sembiring

178600057

Abstract

This study aims to determine the correlation between social support and job burnout on employees of the production division of PT. Tirta Sibayakindo. This study uses quantitative research methods that are correlational. The sample used in this study were employees of PT. Tirta Sibayakindo as many as 35 people. The technique used by the researcher is random sampling. The method used in this study is a scale method, namely the Work Fatigue scale which is based on the characteristics of work fatigue according to Budiono, et al, 2003, namely: Feelings of sluggishness, sleepiness and dizziness, Inability to concentrate, Decreased level of alertness, Poor and slow perception, Decreased passion for work, Decreased physical and spiritual performance. The social support scale in this study was taken based on the aspects of social support according to Canava and Dolan (in Tarmidi and Rambe, 2010): Emotional Support, Appreciation Support, Instrumental Support, Information Support, and Social Network Support. Based on the calculation of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between social support and work fatigue. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.355$, with significant $p = 0.018 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0.126$. This shows that social support affects work fatigue by 12.60% on work fatigue. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the received social support tends to be low and the work fatigue received tends to be high.

Keywords: Work Fatigue, Social Support, Employees.

Motto

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.” – Bobby Unser

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain belum ketahui.” – Aristotle Onassis.



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih tak terhingga saya mempersembahkan karya sederhana ini kepada Orangtua, yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada tara, yang selalu memberikan dukungan secara moral maupun materi dan mengajarkan banyak hal.



KATA PENGANTAR

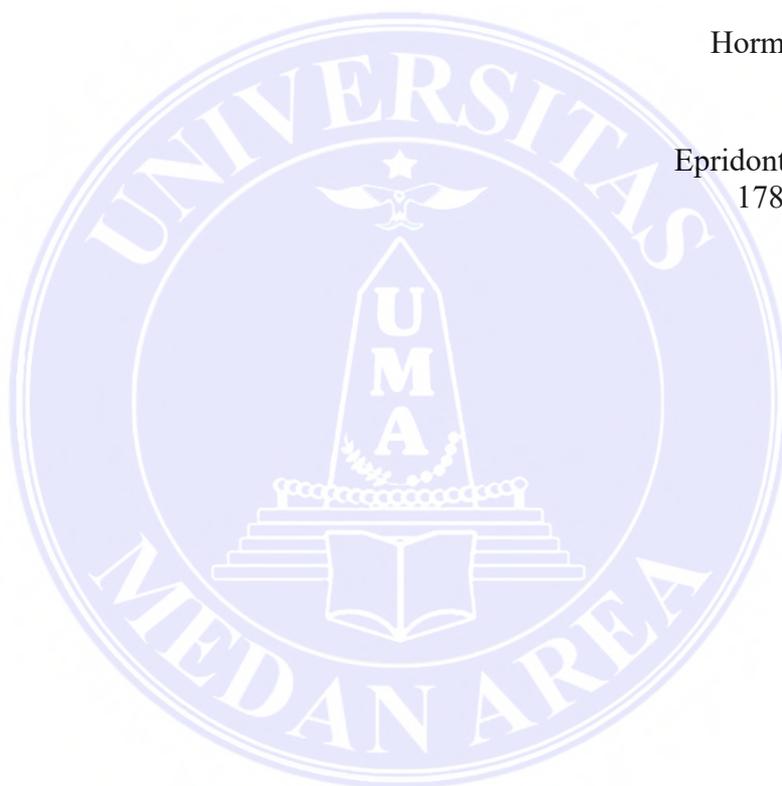
Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dandan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya.
5. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd selaku ketua, terimakasih yang telah memberikan masukan dan saran.
6. Bapak M.Fadli Nugraha, M.Psi selaku sekretaris terimakasih yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si, selaku penguji tamu terimakasih yang telah memberikan masukan dan saran.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi, selaku ketua bagian Psikologi Industri Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Tuhan YME. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

Epridonta Sembiring
178600057



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
MOTO.....	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
UCAPAN TERIMA KASIH.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

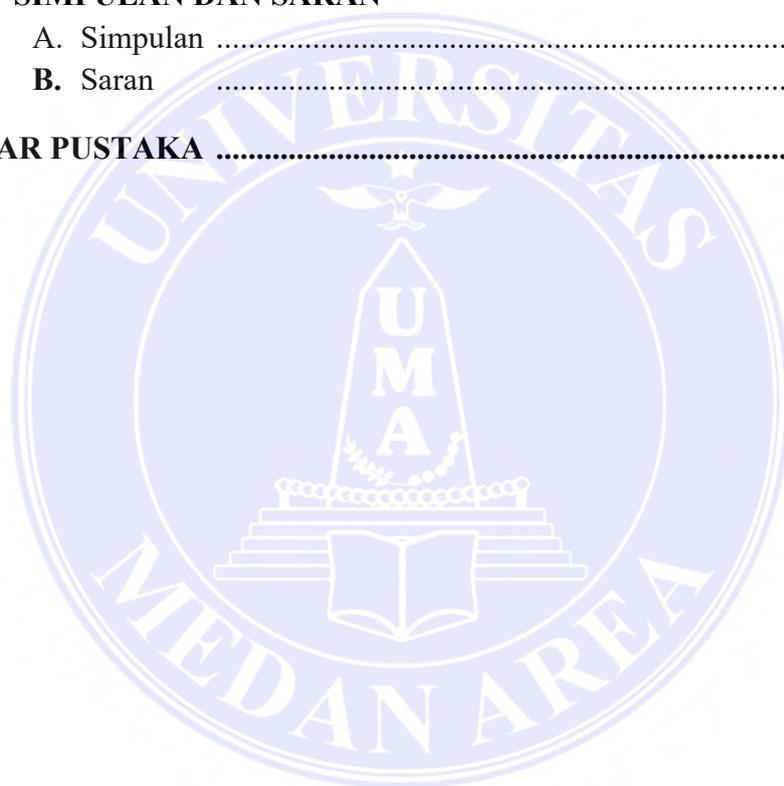
BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja	9
1. Pengertian Kelelahan Kerja	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	10
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja	12
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja	13
5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja	15
B. Dukungan Sosial.....	18
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	19
3. Aspek-Aspek Dukungan Sosial	20
C. Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kelelahan Kerja.....	23
D. Kerangka Konseptual.....	25
E. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
C. Populasi Dan Sampel.....	28
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	32

F. Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	34
B. Persiapan Penelitian	36
C. Pelaksanaan Penelitian.....	36
D. Analisis Data.....	36
E. Pembahasan	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan kita tidak luput dari aktivitas kerja. seseorang yang melakukan aktivitas kerja sering disebut dengan karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung pula oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal yang negatif.

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan

dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan lelah. Reaksi ini biasanya berisikan keluhan, baik dari aspek fisik maupun emosional. Keluhan tersebut akan menimbulkan upaya untuk mengatasinya. Seseorang akan berusaha dengan berbagai cara mengelolnya, akan tetapi tidak semua orang berhasil melakukannya. Seseorang yang tidak mampu menangani keluhan, akan mengakibatkan seseorang terbelenggu dalam situasi yang memperburuk kondisi fisik maupun mentalnya.

Salah satu faktor yang dapat mengganggu aktivitas produksi manusia adalah kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja atau karyawan. Setiap pekerjaan pastilah menimbulkan kelelahan, tetapi bagaimana cara meminimalkan kelelahan dalam berkerja inilah yang harus dipecahkan. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja pastilah membutuhkan dukungan sosial atau support dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau mengilangkan rasa lelahnya.

Kelelahan kerja adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Kata “lelah” memiliki arti tersendiri bagi setiap individu dan bersifat subjektif (Putri, 2008). Pada dasarnya setiap orang bisa mengalami kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Siapa saja dapat mengalami lelah di tempat kerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh.

Pada saat bekerja akan mengalami penurunan, maka pencapaian tujuan juga akan terganggu. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers (2005) bahwa tanpa kinerja yang baik disemua tingkatan organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit bahkan mustahil. Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan / ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Menurut Cameron (2007) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai kelelahan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Siapa saja dapat mengalami lelah di tempat kerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Selain mengalami kelelahan fisik juga mengalami kelelahan psikologis. Kelelahan ini juga dialami oleh karyawan PT. Tirta Sibyakindo. PT. Tirta Sibyakindo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) bermerek AQUA. PT. Tirta Sibyakindo memiliki rantai distribusi dari *Central Supply Facilities* (CSF) ke *Distribution Center* (DC). *Warehouse* pusat berada di Berastagi yang berperan sebagai *Central Supply Facilities* kemudian disalurkan ke *Distribution Center* yang berada di Medan, Banda Aceh, Pekanbaru, Padang, dan Batam.

Adapun kelelahan kerja yang terlihat pada saat observasi di PT. Tirta Sibyakindo seperti: pada saat bekerja terlihat lesu sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak diselesaikan dengan sigap dan tepat waktu, ada yang mengantuk dan pusing hal ini terlihat pada jam operasional kerja, selanjutnya kurang mampu berkonsentrasi hal ini terlihat ketika ada beberapa pekerjaan mengalami kesalahan misalnya dalam pengetikan ataupun pengecekan laporan-laporan yang dibuat setiap harinya.

Pada kenyataannya perusahaan belum melakukan perencanaan penjadwalan distribusi dengan tepat sehingga perusahaan belum dapat mengendalikan keadaan persediaan yang ada di gudang. Hal tersebut sering terjadi pada waktu-waktu tertentu seperti bulan Ramadhan, hari Lebaran, hari Natal dan Tahun baru. Selain itu, perusahaan juga tidak memiliki metode dalam mendistribusikan produk, perusahaan masih menggunakan Tender sehingga perusahaan belum memiliki biaya yang pasti setiap pengiriman produk per periodenya. Proses distribusi dalam satu kali pengiriman produk hanya dilakukan kepada satu distributor dengan jumlah pengiriman yang berbeda-beda setiap kali pengangkutan. Fenomena kelelahan kerja ini menjadi salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan individu di dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras ditempat kerja karyawan itu adalah kelelahan dalam bekerja. Kelelahan yang sering terjadi karena karyawan banyak yang meninggalkan pekerjaannya karena menurut mereka tenaga mereka tidak begitu penting karena adanya alat kerja, akan tetapi hal ini membuat mereka menjadi lelah karena pengaruh kondisi tempat kerja dan kondisi lainnya.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah adanya sumber dukungan sosial yang diperlukan seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan atau atasan (Aristianti, 2015). Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Kehadiran orang lain di dalam kehidupan pribadi seseorang begitu diperlukan. Hal ini terjadi karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan, teman sekerja maupun keluarga (Ganster dalam Aristianti, 2015). Selanjutnya Rosyid (dalam Aristianti, 2015) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya burnout pada karyawan, sumber-sumber dukungan sosial dapat berasal dari keluarga, rekan sekerja, dan atasan.

Dukungan sosial berkaitan dengan aktivitas sosial yang diikuti oleh individu seperti aktif dalam pertemuan-pertemuan atau organisasi, kualitas dan kuantitas aktivitas yang dilakukan, dan dengan siapa kontak sosial dilakukan (Pinquart & Sorenson, 2000). Dukungan sosial dalam penelitian ini dispesifikkan menjadi dukungan sosial yang diterima dari keluarga. keluarga memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif.

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan

menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat. Semangat dan dukungan yang diberikan pada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibayakindo.

B. Identifikasi Masalah

Secara umum seseorang yang mengalami kelelahan di tempat kerja menampilkan tanda-tanda lelah seluruh tubuh, kaki merasa berat mudah menguap, pikiran terasa kacau, mudah mengantuk, berat, tidak seimbang dalam berdiri dan ada keinginan untuk berbaring, susah berfikir, mudah lelah bicara, suka gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, hal ini bisa terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga sangat mempengaruhi hasil kerja. Kelelahan baik dalam segi fisik maupun mental dan bahkan mungkin sekaligus kedua-duanya.

Dukungan sosial di organisasi memiliki peran penting untuk membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat. Lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat juga akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini akan menjadi dukungan bagi anggota organisasi ketika bekerja. Dukungan sosial

membuat anggota organisasi semangat untuk melakukan pekerjaan walaupun dirasa begitu berat.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan pada dukungan sosial karyawan dan kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah 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. Dukungan sosial adalah proses transaksi individu terhadap individu yang memerlukan dukungan untuk menghadapi suatu permasalahan yang sedang di alami Karyawan PT. Tirta Sibayakindo. Sampel diambil dari keseluruhan jumlah karyawan produksi.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibayakindo?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibayakindo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan kelelahan kerja dan dukungan sosial.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan terkait dengan kondisi yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan kelelahan kerja yang dirasakan karyawan dan pengaruh adanya dukungan sosial. Selain itu, diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berpengaruh terhadap kelelahan kerja dan dukungan sosial karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

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 (Suma'mur, 2006). Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Menurut Cameron (2007) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Selanjutnya Ambar (2006) Kelelahan kerja (*job bournout*) adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan terhadap manusia.

Menurut Mc Farland (dalam Hotmatua, 2006) kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja

ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus (Anastesi, 2003). Kelelahan akibat kerja sering kali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan /ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kelelahan kerja adalah 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.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Salah satu faktor untuk menimbulkan munculnya burnout adalah adanya sumber dukungan sosial yang diperlukan seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan atau atasan (Aristianti, 2015)

Green dan Suma'mur (2014) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu

a. Faktor internal

Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup.

b. Faktor eksternal

Yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat

pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, dukungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan dan shift kerja.

Menurut Grandjean (2000) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental.
- b. Lingkungan kerja misalnya kebisingan, pencahayaan & cuaca kerja.
- c. Faktor psikologis misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun, status kesehatan dan status gizi.

Menurut Siswanto yang dikutip dari Ambar (2006), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab kelelahan kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan,

struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

3. Aspek – aspek Kelelahan Kerja

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :

a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi mungkin disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan

b. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

c. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu sampai dua tahun bekerja mereka mulai menyadari mereka tidak dapat berbuat sesuai dengan harapan tersebut.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (2006) lima aspek kelelahan kerja adalah:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan Mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
- d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik aspek-aspek kelelahan kerja adalah kelelahan emosional, sikap depersonalisasi, perasaan tidak mampu, kelelahan fisik, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan terhadap diri.

4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja

Grandjean (2000) juga mengklasifikasikan ciri kelelahan kerja yaitu:

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata

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

Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003

- a. Perasaan lesu, ngantuk dan pusing
- b. Kurang mampu berkonsentrasi
- c. Berkurangnya tingkat kewaspadaan;
- d. Persepsi yang buruk dan lambat;
- e. Berkurangnya gairah untuk bekerja;
- f. Menurunnya kinerja jasmani dan rohani

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kelelahan kerja beragam, dari kelelahan visual, mental, syaraf, pekerjaan yang monoton, hingga kelelahan yang kronis.

5. Jenis-jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 2006). Kelelahan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu:

- a. Berdasarkan proses dalam otot Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum (AM Sugeng Budiono, 2003) :

- 1) Kelelahan Otot (Muscular Fatigue) Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Gejala Kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external signs (AM Sugeng Budiono, 2003) Sampai saat ini masih berlaku dua teori tentang kelelahan otot yaitu teori kimia dan teori saraf pusat terjadinya kelelahan. Pada teori kimia secara umum menjelaskan bahwa terjadinya kelelahan adalah akibat berkurangnya cadangan energi dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efisiensi otot. Sedangkan perubahan arus listrik pada otot dan saraf adalah penyebab sekunder. Sedangkan pada teori

saraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses. Perubahan kimia yang terjadi mengakibatkan dihantarkannya rangsangan saraf melalui saraf sensoris ke otak yang disadari sebagai kelelahan otot. Rangsangan aferen ini menghambat pusat-pusat otak dalam mengendalikan gerakan sehingga frekuensi potensial kegiatan pada sel saraf menjadi berkurang. Berkurangnya frekuensi tersebut akan menurunkan kekuatan dan kecepatan kontraksi otot dan gerakan atas perintah kemauan menjadi lambat. Dengan demikian semakin lambat gerakan seseorang akan menunjukkan semakin lelah kondisi otot seseorang (Tarwaka, 2004).

2) Kelelahan Umum (General Fatigue) Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk” (AM Sugeng Budiono, 2003). Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

b. Berdasarkan penyebab kelelahan Menurut Kalimo dibedakan atas kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) ditempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflikmental), monoton

pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk (Ambar, 2006) Menurut Phoon disebabkan oleh kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis ditandai dengan menurunnya kerja, rasa lelah dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.(Ambar, 2006).

c. Berdasarkan waktu terjadinya

- 1) Kelelahan akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.
- 2) Kelelahan kronis, menurut Grandjean dan Kogi (2012) terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kelelahan bersumber dari fisik, otot dan kelelahan umum.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Sarafino (dalam Smet, 2014) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Dukungan sosial (*social support*) didefinisikan oleh Baron dkk (2008) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional

atau yang berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Dukungan sosial (*social support*) merupakan sumber eksternal yang membantu individu untuk mengatasi sesuatu permasalahan, apapun wujud dukungan yang diberikan. Dukungan sosial dapat menjelaskan mengapa sebagian orang mampu mengatasi lebih baik dibandingkan dengan orang lain dihadapkan pada kondisi stres yang sama (Sarwono, 2009). Menurut Johson dan Johson (1996) dukungan sosial juga dimaksudkan sebagai keberadaan dan kesediaan orang-orang yang berarti, yang dapat dipercaya untuk, membantu, mendorong, menerima dan menjaga individu.

Dukungan sosial oleh Gottlieb (dalam Sears 2006) didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan, yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungan sosialnya atau berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

Pendapat senada dikemukakan juga oleh Cohen (dalam Sarwono, 2009) yang mengatakan bahwa dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian, dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Cobb (dalam Sarwono 2009) yang mendefinisikan dukungan sosial sebagai adanya kenyamanan lima

kondisinya, perhatian, penghargaan atau menolong orang dengan sikap menerima dukungan sosial tersebut diperoleh dari individu maupun kelompok.

Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi dengan stres.

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan yang disekitar individu yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Faktor yang mempengaruhi dukungan sosial Sarwono (2005) yaitu :

a. Keintiman

Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.

b. Harga Diri

Individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi berusaha.

c. Keterampilan Sosial

Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula.

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

3. Aspek Dukungan Sosial

Menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe, 2010) mengemukakan beberapa aspek dukungan sosial antara lain :

a. Dukungan emosional (*Emotional Support*)

Dinyatakan dalam bentuk bantuan untuk memberikan kehangatan dan kasih sayang, memberikan perhatian, percaya terhadap individu serta pengungkapan simpati. Aspek ini melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain tersebut maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepadanya.

b. Dukungan penghargaan (*Esteem Support*)

Menyatakan bahwa dukungan penghargaan dapat diberikan melalui penghargaan atau penilaian yang positif kepada individu, dorongan maju dan semangat atau persetujuan mengenai idea atau pendapat individu serta melakukan perbandingan secara positif terhadap orang lain.

c. Dukungan Instrumental (*Tangible or Instrumental Support*)

Mencakup bantuan langsung, seperti memberikan pinjaman uang atau menolong dengan melakukan suatu pekerjaan guna menyelesaikan tugas-tugas individu. Aspek ini meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah atau menolong orang lain sebagai contohnya adalah

peralatan, perkembangan dan sarana pendukung lain dan termaksud didalamnya memberikan peluang.

d. Dukungan Informasi (*Informational Support*)

Memberikan informasi, nasehat, sugesti, atau pun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan oleh orang lain yang membutuhkan.

e. Dukungan Jaringan Sosial (*Network Support*)

Jenis dukungan ini diberikan dengan cara membuat kondisi agar seseorang menjadi bagian dari suatu kelompok yang memiliki persamaan minat dan aktivitas sosial. Dukungan jaringan sosial juga disebut sebagai dukungan persahabatan (*companionship support*) yang merupakan suatu interaksi sosial yang positif dengan orang lain, yang memungkinkan individu dapat menghabiskan waktu dengan individu lain dalam suatu aktifitas sosial maupun hiburan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan jaringan sosial.

C. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kelelahan Kerja

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 (Suma'mur, 2006).

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004). Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 1989). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2003).

Suma'mur (2004) dari *proceeding* mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal antara lain : faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia (zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, dukungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

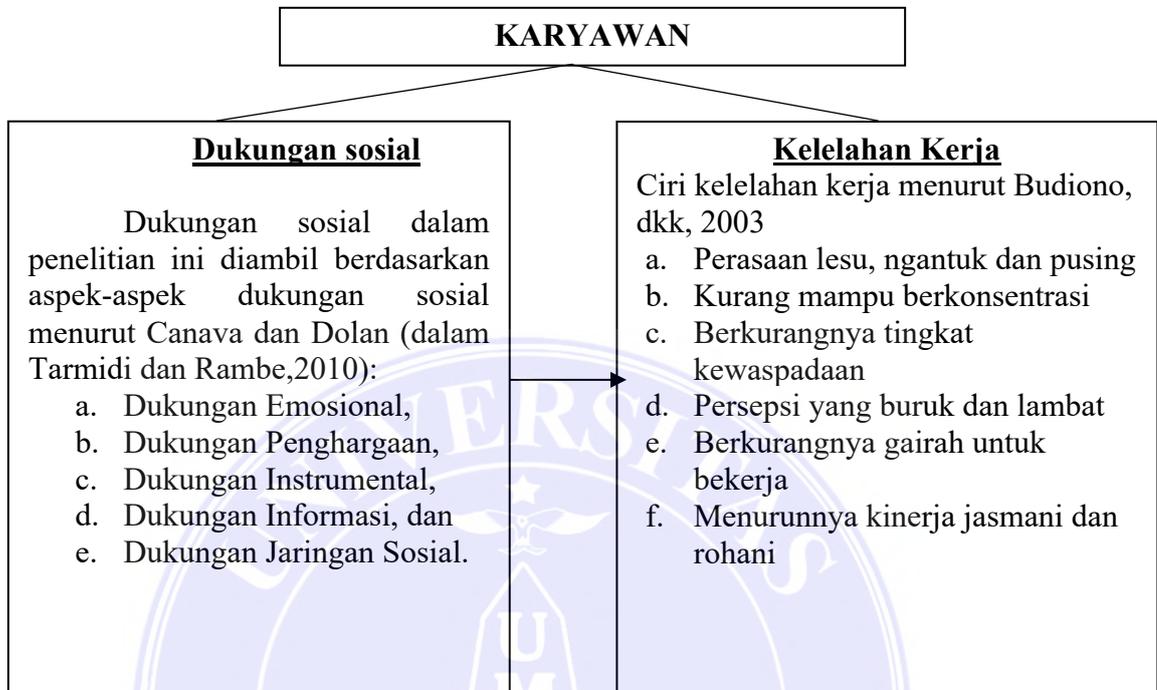
Menurut Grandjean (2000). Faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan: sifat pekerjaan yang monoton (kurang bervariasi), intensitas lamanya pembeban fisik dan mental. Salah satu faktor untuk menimbulkan munculnya burnout adalah adanya sumber dukungan sosial yang diperlukan seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan atau atasan (Aristianti, 2015)

Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasan dari lingkungan tersebut. Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial

memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary PT Sumber Mas Indah Plywoods (Yoga, 2006). Dari hasil analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja pada karyawan ($r = -0,575$, $sig. = 0,000$). Adapun sumbangan efektif dukungan sosial terhadap kelelahan kerja sebesar 33,1%. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja tentu membutuhkan dukungan sosial atau support dari orang-orang disekitarnya untuk mengurangi atau menghilangkan rasa lelahnya. Dengan adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar kemungkinan kelelahan kerja pada karyawan dapat dikurangi. Maka dari itu, berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan kelelahan kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan Kelelahan kerja. Diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah tingkat Kelelahan kerja atau sebaliknya dukungan sosial buruk maka akan meningkatkan tingkat Kelelahan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah 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.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah adalah proses transaksi individu terhadap individu yang memerlukan dukungan untuk menghadapi suatu permasalahan yang sedang di alami.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 123 karyawan PT. Tirta Sibayakindo bagian produksi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Sibayakindo sebanyak 35 orang. akan tetapi sampel dalam pengambilan data sebanyak 35 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu *random sampling*. *Random sampling* adalah suatu

metode dalam menggunakan sampel yang dilakukan secara acak. Hal ini digunakan karena proses yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala Kelelahan Kerja yang disusun berdasarkan Ciri kelelahan kerja menurut Budiono, dkk, 2003.

Tabel 1. Blueprint Kelelahan Kerja

N O	KELELAHAN KERJA	INDIKATOR	AITEM		TOTAL
			FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	
1.	Perasaan lesu, ngantuk dan pusing	Lesu	1, 3	2, 4	12
		Ngantuk	5, 7	6, 8	
		Pusing	9,11	10, 12	
2.	Kurang mampu berkonsentrasi	Binggung	13, 15	14, 16,	8
		Mudah lupa	17, 19	18, 22	
3.	Berkurangnya tingkat kewaspadaan	Ceroboh	21, 23	20, 24	8
		Lalai	25, 27	26, 28	
4.	Persepsi yang buruk dan lambat	Pesimis	29, 31	30, 32	8
		Kurang percaya diri	33, 35	34, 36	
5.	Berkurangnya gairah untuk bekerja	Malas	39, 41	38, 40	8
		Tidak masuk kerja	37,43	42, 44	
6.	Menurunnya kinerja jasmani dan rohani	Konflik peran	45, 47,	46, 48	8
		Tidak produktif	49, 51	50, 52	
Jumlah			26	26	52

Skala Dukungan sosial dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan sosial menurut Canava dan Dolan (dalam Tarmidi dan Rambe,2010): Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan Sosial.

Tabel 2. Blueprint dukungan sosial

Dukungan Sosial	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Dukungan Emosional,	Perhatian	1, 3	2,4	4
	Empati	5, 7	6, 8	4
Dukungan Penghargaan,	Penilaian positif	9, 11	10, 12	4
	Pendapat	13, 15	14, 16	4
Dukungan Instrumental,	Membantu secara moril	17, 19	18, 20	4
	Membantu secara materil	21, 23	22, 24	4
Dukungan Informasi,	Nasehat	25, 27	26, 28	4
	Motivasi	29, 31	30, 32	4
Dukungan Jaringan Sosial.	Aktifitas sosial	33, 35	34, 36	4
	Interaksi	37, 39	38, 40	4
Total		20	20	40

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person* dengan aplikasi SPSS.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006), dengan aplikasi SPSS.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah product moment dari Karl Pearson. Alasan peneliti menggunakan teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Apabila nilai koefisien 0, berarti tidak ada keterkaitannya sama sekali. Sedangkan jika nilai koefisien 1, maka hubungannya adalah sempurna. Kemudian, jika nilai koefisien > 0 hingga $< 0,2$ maka hubungannya sangat rendah atau sangat lemah. Apabila nilai koefisien $0,2$ hingga $< 0,4$, berarti ada hubungan yang rendah atau lemah. Sedangkan nilai koefisien $0,4$ hingga $< 0,6$ artinya yaitu keterkaitannya cukup besar atau cukup kuat. Untuk nilai koefisien $0,6$ hingga $< 0,8$, hubungannya besar atau kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Dukungan sosial dengan Kelelahan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,355$, dengan Signifikan $p = 0,018 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,126$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 12,60% terhadap Kelelahan kerja. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima cenderung rendah dan kelelahan kerja yang diterima cenderung tinggi.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

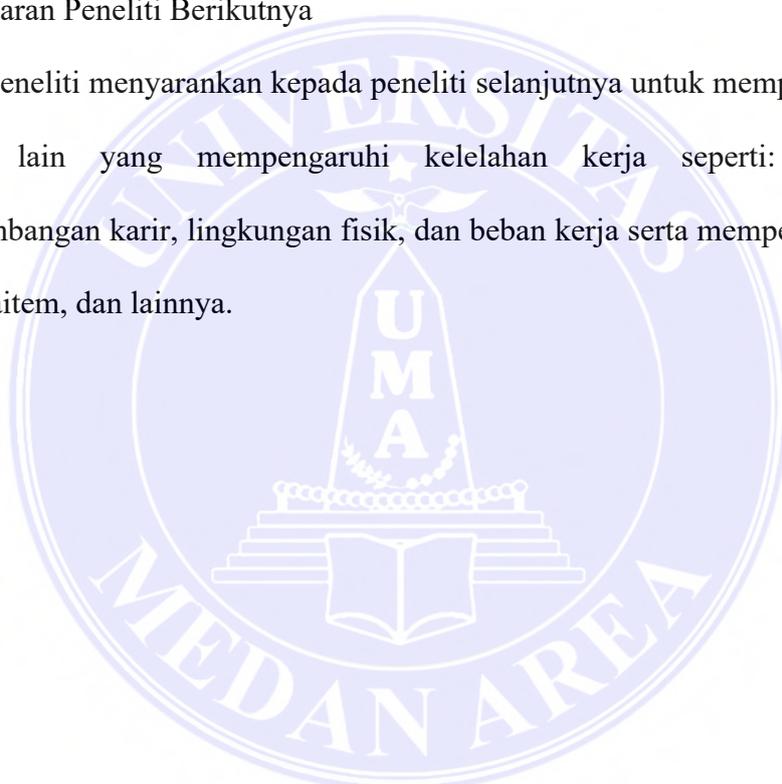
Disarankan kepada karyawan agar tetap menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja agar kelelahan yang dirasakan dapat terminimalisir dengan cara: berkomunikasi dengan baik, menyampaikan segala keluhan secara langsung, memahami kondisi lingkungan kerja dan rekan kerja.

2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar tetap memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah mampu turut membangun perusahaan sampai saat sekarang ini, Mempertahankan kualitas dan tetap mengutamakan kepuasan pelanggan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti: kepribadian, pengembangan karir, lingkungan fisik, dan beban kerja serta memperbaiki metode skala, aitem, dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Yangs. 2011. Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage, Profitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Ambar. 2006. "Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia". Skripsi ,Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang.
- Azwar, Syaifuddin.2017. *Metode Penelitian Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Edisi II.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Baron, R.A., Byrne, D., & Branscombe, N.R. 2006. *Social Psychology* (11th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Basri, A. F. M., dan Rivai V.2005.*Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Cameron, M.H, 1999; *physical Agent In Rehabilitation*;W.B. Saunders Company, Philadelphia
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Grandjean, E.2007. *Fitting The Task to The Human, A textbook of Occupational Ergonomic*. Fifth edition. Taylor & Francis Publisher.
- Green, S,B. 2002, *A Coeficient Alpha For Test -Retest Data, Psychological Methods*, Vol. 8, No.1, 88-101.
- Hadi, Sutrisno.2002. *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset, 2002
- Hasibuan, MalayuS.P2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hotmatua, R. 2006. Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola

- Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Ilham, Bisri, 2008. *Sistem Hukum Indonesia*. Grafito Persada, Jakarta.
- Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Isnanto. 2009. *Buku Ajar Etika Profesi*, Universtas Diponegoro, hal.3.
- Johnson DW & Johnson, R, T (1991) *Learning Together and Alone*. Allin and Bacon: Massa Chussetts
- Kroemer Karl, Henrike Kroemer, dan Katrin Kroemer-Elbert. (2007). *Ergonomics: How to Design for Ease and Efficiency*. 2 nd ed . Prentice Hall of International Series. New Jersey
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia
- Maslihah, S. (2011). *Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat*. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 10, No 2
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini. 2004, *“Penelitian Terapan”*, Yogyakarta: Gajahmada University.
- Nitisemito, Alex, Soemadji, 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____, 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Putri, Rizkya, 2008. *Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Kerja*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Pinquart, M., & Sorenson, S. (2000). *Influences of Socioeconomic Status, Social Network and Competence on Subjective Well-Being in Later Life: A Meta-Analysis*. *Journal Psychology and Aging*, 15(2), 187-224.
- Rosyid Al, Harun, 2006. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sarwolo. 2001. *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.

- Sarwono, 2009. Buku Acuan Nasional pelayanan kesehatan Maternal dan neonatal. Jakarta. YBP-SP
- Schuler, R. S. dan Jackson, S. E. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga
- Sears. 2006. Social Psychology. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.
- Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Steers, M Richard. 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sukanto, dkk. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Supranto. 2008. Model Penelitian Pendidikan. Banting: Alfabeta.
- Suma'mur .P.K. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. PT. Gunung Agung, Jakarta : 2006.
- Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2004. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.
- Tarmidi, dan Rambe A.R.R. 2010. Korelasi Antara Dukungan Sosial Orang Tua dan Self-Directed Learning pada Siswa SMA. Jurnal Psikologi Vol. 37 No. 1
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2000, Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta : PT. Gunawidya
- Wignjosoebroto, Sritomo.; "Ergonomi : Studi Gerak dan Waktu, Edisi Pertama" , Guna Widya, Surabaya, 2003



Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- YA : Bila merasa **Setuju** dengan pernyataan yang diajukan.
TIDAK : Bila merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Saya malas ke kantor	YA	TIDAK

YA TIDAK

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		Ya	Tidak
1.	Saat cepat merasa lelah		
2.	Tugas-tugas membuat saya menjadi lebih bersemangat		
3.	Ketika pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena saya lelah bekerja		
4.	Jadwal lembur tidak membuat saya menjadi lemas		
5.	Saya tidak bisa mengatasi rasa ngantuk saya ketika saya melaksanakan tugas		
6.	Bekerja dibagianpenyetokan membuat aktivitas saya semakin banyak sehingga saya tidak mengantuk		
7.	Saya sering merasa ngantuk apabila ditugaskan dibagian penyetokan		
8.	Rasa ngantuk saya hilang ketika sedang bekerja		
9.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya membuat saya menjadi pusing		
10.	Pekerjaan yang diberikan tidak membuat saya pusing		
11.	Saya sering pusing ketika saya berada di tempat kerja		
12.	Saya merasa segar apabila sedang bekerja		
13.	Ketika diberikan pekerjaan selain pekerjaan saya akan mengalami kesulitan		
14.	Saya akan belajar menggunakan alat terbaru dalam pekerjaan		
15.	Apabila terlalu lama bekerja saya menjadi tidak fokus		
16.	Pekerjaan diluar bagian akan tetap saya pahami		
17.	Saya tidak mampu mengingat jadwal pekerjaan saya		
18.	Setiap mengingat pekerjaan saya menjadi semangat		
19.	Sering lupa jadwal piket		
20.	Melayani dan memberikan informasi kepada masyarakat adalah tanggung jawab saya		
21.	Menurut saya menjadi pelayanan masyarakat adalah suatu hal yang berat untuk saya kerjakan		
22.	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal		
23.	Saya bekerja tidak sesuai dengan aturan		
24.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mentaati aturan		
25.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering kurang berhati-hati		
26.	Saya selalu waspada apabila ada pelanggaran		
27.	Saya tidak mengindahkan peraturan-peraturan baru		
28.	Dalam bertugas saya selalu siaga		
29.	Saya menjadi pesimis semenjak saya di pindah tugaskan		
30.	Saya optimis dengan tugas yang saya berikan		

31.	Saya merasa apapun yang saya kerjakan tidak bermanfaat		
32.	Segala sesuatu yang saya kerjakan memiliki manfaat buat saya		
33	Saya tidak yakin dengan performa saya dilapangan		
34	Saya merasa teman kerja menghargai saya		
35	Saya merasa tidak disegani di tempat kerja		
36	Saya percaya diri dalam bertugas		
37	Apabila ada jadwal diluar jam kerja saya tidak pernah hadir		
38	Saya tetap produktif bekerja dimana pun		
39	Saya sering absen setiap minggu		
40	Saya absen apabila ada keperluan mendadak		
41	Saya akan datang terlambat ketika ada jadwal rapat		
42	Setiap hari saya masuk ke kantor		
43	Dalam sebulan saya absen lebih dari 3 kali		
44	Saya hadir setiap hari		
45	Saya lebih mengutamakan kepentingan keluarga dari pada kantor		
46	Saya tetap tenang menghadapi segalanya		
47	Masalah kantor membuat saya marah-marah kepada keluarga		
48	Apabila di rumah saya tidak memikirkan pekerjaan kantor		
49	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan		
50	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan giat		
51	Saya merasa semua pekerjaan saya menjadi berat		
52	Sebanyak apapun pekerjaan tetap saya selesaikan		

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Umur :
3. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa lelah jika bekerja	SS	S	TS	STS

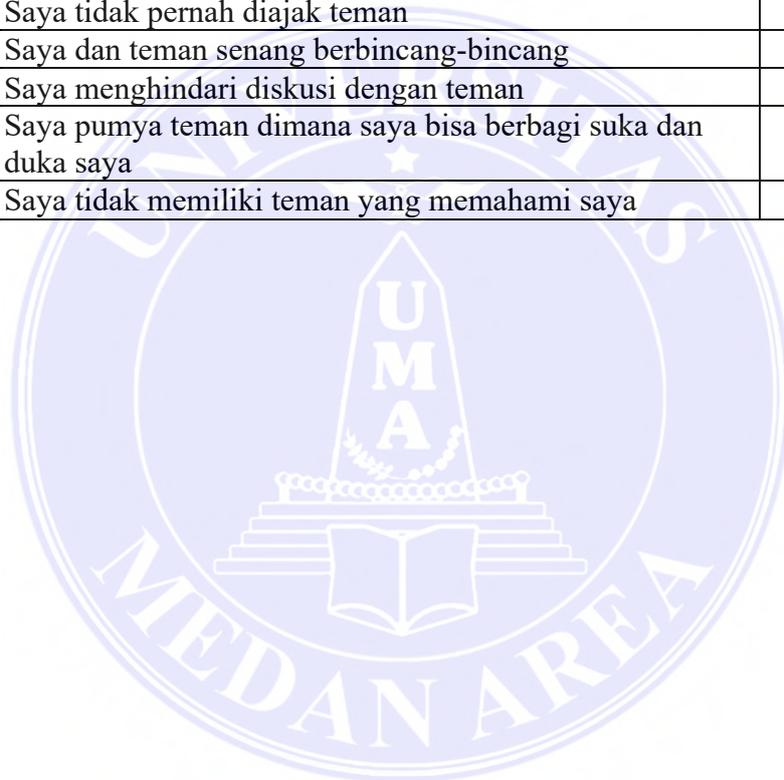
SS S TS STS

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila saya tidak hadir di Kantor, teman akan menanyakan kabar				
2.	Teman saya tidak bersedia bertukaran jadwal masuk kerja				
3.	Teman saya bersedia bertukaran jadwal masuk				
4.	Apabila saya tidak hadir, tidak ada teman yang menghubungi saya				
5.	Teman saya bersedia untuk membantu saya membuat keputusan				
6.	Teman saya tidak membantu saya dalam mengambil keputusan				
7.	Saya dapat berbicara tentang masalah saya				
8.	Saya sulit mengungkapkan masalah saya				
9.	Hasil kerja saya dianggap rapi oleh lingkungan kantor				
10.	Hasil kerja saya tidak pernah dinilai baik				
11.	Teman sering memuji saya				
12.	Teman lebih sering menjauhi saya				
13.	Saya senang teman – teman bisa mengoreksi kekurangan saya				
14.	Saya tidak senang dikoreksi teman				
15.	Saya dapat menanyakan arahan teman- teman saya ketika saya melakukan kesalahan				
16.	Teman – teman saya tidak bisa diajak tukar pikiran				
17.	Ada seseorang yang istimewa dalam hidup saya yang peduli tentang perasaan saya.				
18.	Seseorang yang istimewa tidak mengerti kondisi saya dikantor				
19.	Ada orang khusus yang ada di sekitarkantor ketika saya membutuhkan				
20.	Tidak ada orang yang mengerti ketika saya membutuhkannya				
21.	Apabila membutuhkan pinjaman teman saya akan membantu				
22.	Saya sulit mendapatkan pinjaman dari teman				
23.	Teman saya mempercayai saya jika diberikan cash bon dari kantor				
24.	Saya tidakizinkan cash bon dikantor				
25.	Saya senang ada teman yang bisa saya teladani				
26.	Saya tidak memiliki teman yang bisa memberikan saya contoh teladan				
27.	Teman – teman mengingatkan saya dalam menghadapi masalah				
28.	Teman – teman tidak pernah mengingatkan saya				

29.	Teman- teman akan mengajak saya untuk mencapai karir lebih baik				
30.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dorongan dari lingkungan sekitar				
31.	Teman-teman saya benar-benar mencoba untuk membantu saya.				
32.	Teman –teman tidak pernah membantu saya				
33	Saya dan teman – teman sering menghabiskan waktu bersama				
34	Saya sering menghabiskan waktu sendiri				
35	Teman sering mengajak saya ngumpul bersama				
36	Saya tidak pernah diajak teman				
37	Saya dan teman senang berbincang-bincang				
38	Saya menghindari diskusi dengan teman				
39	Saya punya teman dimana saya bisa berbagi suka dan duka saya				
40	Saya tidak memiliki teman yang memahami saya				



Scale: kelelahan kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	85.6857	567.692	.687	.975
VAR00002	85.6000	566.894	.708	.975
VAR00003	85.7143	565.563	.821	.975
VAR00004	85.7714	559.887	.853	.975
VAR00005	85.5429	569.138	.667	.975
VAR00006	85.5714	570.017	.652	.975
VAR00007	85.5714	573.311	.625	.975
VAR00008	85.5714	572.311	.594	.976
VAR00009	85.5143	569.139	.613	.976
VAR00010	85.7143	564.916	.882	.975
VAR00011	85.5714	564.723	.754	.975
VAR00012	85.4571	569.314	.649	.975
VAR00013	85.5429	569.667	.605	.976
VAR00014	85.7429	565.550	.764	.975
VAR00015	85.7429	567.550	.659	.975
VAR00016	85.7429	568.079	.624	.975
VAR00017	85.8000	566.576	.767	.975
VAR00018	85.7429	561.197	.874	.975
VAR00019	85.5429	568.197	.722	.975
VAR00020	85.6571	570.291	.615	.975
VAR00021	85.6286	572.417	.635	.975
VAR00022	85.6000	571.012	.608	.975
VAR00023	85.6286	565.593	.720	.975
VAR00024	85.8286	562.264	.901	.974

VAR00025	85.6571	562.055	.815	.975
VAR00026	85.4857	569.669	.704	.975
VAR00027	85.4286	572.605	.618	.975
VAR00028	85.5714	572.899	.636	.975
VAR00029	85.6000	574.012	.558	.976
VAR00030	85.6571	570.114	.645	.975
VAR00031	85.6857	570.516	.675	.975
VAR00032	85.7143	562.798	.820	.975
VAR00033	85.5429	570.020	.674	.975
VAR00034	85.5714	568.134	.646	.975
VAR00035	85.6286	572.829	.656	.975
VAR00036	85.6857	573.163	.578	.976
VAR00037	85.6286	566.946	.688	.975
VAR00038	85.8000	563.518	.888	.975
VAR00039	85.6286	564.652	.806	.975
VAR00040	85.5429	569.844	.679	.975

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
87.8286	597.264	24.43898	40

[DataSet1]

Scale: kelelahan kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.2571	258.314	.711	.	.972
VAR00002	32.2571	261.785	.487	.	.973
VAR00003	32.2857	261.151	.520	.	.973
VAR00004	32.3429	254.997	.898	.	.972
VAR00005	32.2857	255.563	.877	.	.972
VAR00006	32.2857	260.210	.580	.	.972
VAR00007	32.2857	260.798	.542	.	.973
VAR00008	32.2857	256.563	.813	.	.972
VAR00009	32.2286	260.652	.570	.	.972
VAR00010	32.2286	261.358	.524	.	.973
VAR00011	32.2286	261.652	.505	.	.973
VAR00012	32.2571	259.138	.657	.	.972
VAR00013	32.2286	263.711	.371	.	.973
VAR00014	32.2000	262.576	.455	.	.973
VAR00015	32.2286	257.182	.799	.	.972
VAR00016	32.2857	258.681	.677	.	.972
VAR00017	32.2571	258.373	.707	.	.972
VAR00018	32.1429	263.185	.443	.	.973
VAR00019	32.2571	259.785	.615	.	.972
VAR00020	32.2857	258.387	.696	.	.972
VAR00021	32.3143	255.457	.875	.	.972
VAR00022	32.3143	259.575	.613	.	.972
VAR00023	32.2571	260.197	.589	.	.972
VAR00024	32.2286	258.299	.725	.	.972
VAR00025	32.2286	258.064	.740	.	.972
VAR00026	32.2000	258.694	.715	.	.972
VAR00027	32.2286	263.770	.368	.	.973
VAR00028	32.1714	261.734	.526	.	.973

VAR00029	32.2286	265.064	.284	.	.973
VAR00030	32.2571	264.255	.330	.	.973
VAR00031	32.3143	259.222	.636	.	.972
VAR00032	32.2857	254.563	.942	.	.971
VAR00033	32.2571	256.844	.806	.	.972
VAR00034	32.2286	257.593	.771	.	.972
VAR00035	32.2286	257.711	.764	.	.972
VAR00036	32.2571	260.314	.581	.	.972
VAR00037	32.2286	257.182	.799	.	.972
VAR00038	32.2286	259.770	.628	.	.972
VAR00039	32.2571	260.079	.596	.	.972
VAR00040	32.2857	259.975	.595	.	.972
VAR00041	32.2571	261.785	.487	.	.973
VAR00042	32.2286	260.417	.586	.	.972
VAR00043	32.2571	259.138	.657	.	.972
VAR00044	32.2857	262.975	.405	.	.973
VAR00045	32.2857	264.034	.339	.	.973
VAR00046	32.2571	257.550	.760	.	.972
VAR00047	32.2286	256.534	.842	.	.972
VAR00048	32.2857	258.328	.700	.	.972
VAR00049	32.2857	254.916	.919	.	.971
VAR00050	32.2000	256.929	.834	.	.972
VAR00051	32.2286	262.064	.478	.	.973
VAR00052	32.2571	262.844	.419	.	.973

Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	16.3714	71.240	8.44040	26 ^a
Part 2	16.5143	65.610	8.10001	26 ^b
Both Parts	32.8857	269.751	16.42411	52

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kelelahan kerja * dukungan sosial	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Report

kelelahan kerja

dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
50.00	15.0000	1	.
55.00	26.0000	2	29.69848
61.00	45.0000	1	.
62.00	11.0000	1	.
64.00	47.0000	1	.
67.00	51.0000	1	.
68.00	43.0000	1	.
69.00	44.0000	1	.
70.00	39.2500	4	16.41899
71.00	42.5000	2	2.12132
72.00	47.0000	1	.
73.00	46.0000	1	.
79.00	28.0000	1	.
91.00	27.0000	1	.
92.00	45.0000	3	5.29150
97.00	43.0000	1	.
105.00	21.0000	1	.
108.00	9.0000	1	.
120.00	22.2000	10	16.01943
Total	32.2286	35	16.28078

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
kelelahan kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	4951.321	18
		Linearity	1136.775	1
		Deviation from Linearity	3814.547	17
	Within Groups	4060.850	16	
	Total	9012.171	34	

ANOVA Table

			Mean Square	F
kelelahan kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	275.073	1.084
		Linearity	1136.775	4.479
		Deviation from Linearity	224.385	.884
	Within Groups	253.803		
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
kelelahan kerja * dukungan sosial	Between Groups	(Combined)	.439
		Linearity	.050
		Deviation from Linearity	.599
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kelelahan kerja * dukungan sosial	-.355	.126	.741	.549

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		dukungan sosial	kelelahan kerja
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.8286	32.2286
	Std. Deviation	24.43898	16.28078
	Absolute	.214	.276
Most Extreme Differences	Positive	.214	.168
	Negative	-.192	-.276
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.264	1.325
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082	.053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

S

Correlations

		dukungan sosial	kelelahan kerja
dukungan sosial	Pearson Correlation	1	-.355*
	Sig. (1-tailed)		.018
	N	35	35
kelelahan kerja	Pearson Correlation	-.355*	1
	Sig. (1-tailed)	.018	
	N	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sei Lubuk Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1135/FPSI/01.10/X/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

13 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Bagian Produksi PT. Tirta Sibyakindo
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Epridonta Sembiring
NPM : 178600057
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tirta Sibyakindo, Jl. Medan - Berastagi Km. 55 Berastagi Kabupaten Karo Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tirta Sibyakindo*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Lia Palar, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. TIRTA SIBAYAKINDO
Jl. Medan - Berastagi, Km 55
Desa Doulu - Kecamatan Berastagi
Kabupaten Karo 22156
Sumatera Utara
Indonesia
Phone : 62 81 6311 2644



SURAT KETERANGAN NO.053/HR-TSI/EKS/IV/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Jonson Parulian Pasaribu
Jabatan : HR Manager PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

Dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM
1	Epridonta Sembiring	178600057

Adalah benar telah selesai melaksanakan Penelitian untuk penyusunan skripsi di PT. Tirta Sibayakindo dari tanggal 09 Januari 2022 sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Berastagi, 26 April 2022

PT Tirta Sibayakindo

Jonson Parulian Pasaribu
HR Manager