

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh:

Istafada Roshadi
NIM 09240009

Pembimbing

Drs. Muhammad Rosyid Ridlo, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 1157 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan Difakultas Dakwah
Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

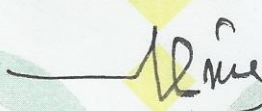
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Istafada Roshadi
NIM/Jurusan : 09240009/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 19 Juni 2014
Nilai Munaqasyah : 95,17 (A)

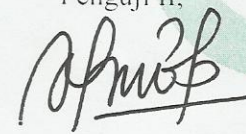
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

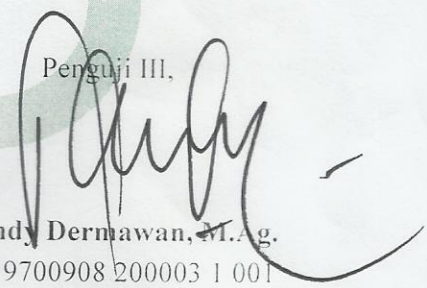
Ketua Sidang/Penguji I,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji II,


Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
NIP 19760616 200501 2 002

Penguji III,


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP 19700908 200003 1 001

Yogyakarta, 20 Juni 2014

Dekan,



Wahyono, M.Ag.
NIP 199903 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mangadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa sekripsi Saudara:

Nama : Istafada Roshadi

NIM : 09240009

Judul Skripsi : Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah

Demikian ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Yogyakarta, 13 Juni 2014

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M. Si.

NIP : 19670104 199393 1 003



Pembimbing

Drs. Muhammad Rasyid Ridla, M. Si.

NIP : 19670104 199393 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Istafada Roshadi

NIM : 09240009

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai bahan pertimbangan dan bahan acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 11 Juni 2014



menyatakan,

Istafada Roshadi

NIM: 09240009

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini untuk:

Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

MOTTO

“You have not lived today until you have done something for someone who can never repay you”

John Bunyan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah skripsi yang berjudul “Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dapat terselesaikan. Penyusun menyadari bahwa semua ini berkat adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berbagi ilmu dan meluangkan waktunya serta kesabarannya untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Almarhum Bapak Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd. selaku dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan bimbingannya untuk melancarkan penulis dalam menjalani perkuliahan.
4. Seluruh dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi atas bantuan, dukungan serta kerjasamanya dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibunda Titik Anirosana, Bapak Nur Hadi, dan mas Elgarori Hadi yang tidak jemu memberikan segala-galanya perhatian, kasih sayang, doa dukungan, motivasi, tanpa penyusun minta.

6. Semua orang di sekeliling penyusun, Fauzan Effendy, Evi Novita Dewi, beserta seluruh D’Kloth Community, saudaraku semuanya terimakasih.
7. Teman-teman MD 2009 Desti, Sonya, Farida Al Mana, Faid, Ahta, terimakasih sekali atas waktu dan sedikit ruang di pojokan hati dan pikiran kalian untuk penyusun. Mona, Via, Evi, Samain, Juju, Anwar, dan sahabat MD lainnya yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang telah menemani main, *share*, dan berjuang bersama mencari ilmu di jurusan Manajemen Dakwah.
8. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapat balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT. Akhirnya, skripsi ini adalah “buah” dari berprosesnya penyusun yang masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penyusun harapkan demi kebaikan dimasa yang akan datang. Hanya kepada Allahlah kami mohon ampun dan kepadaNya kami mohon petunjuk. Semoga bermanfaat.

Penyusun

Istafada Roshadi

ABSTRAK

Istafada Roshadi, 09240009. *Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang negatif dan signifikan mengenai kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini adalah penelitian populasi, yaitu seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi menjadi subjek penelitian sebanyak 29 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, observasi partisipasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu kelelahan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Adapun r tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan ketentuan tabel *product moment* jika $N=29$ maka r tabel yang digunakan adalah 0,381. Sedangkan nilai r hitung (r_{xy}) didapatkan sebesar -0,456. Nilai negatif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berlawanan arah. Adapun nilai r kuadrat sebesar 0.208, yaitu kelelahan kerja berpengaruh 20.8% terhadap produktivitas kerja.

Maka dari itu penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, artinya jika kelelahan kerja karyawan meningkat maka produktivitas kerja karyawan pun akan menurun. Kelelahan kerja berpengaruh sebesar 20.8% terhadap produktivitas kerja, sisanya 79.2 dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kelelahan Kerja, Produktivitas Kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
E. Kajian Pustaka	11
F. Kajian Teori	15
G. Hipotesis	40
H. Metode Penelitian	41
I. Kerangka Berpikir	51
J. Sistematika Pembahasan	52

BAB II: FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN	
KALIJAGA	53
A. Letak Geografis	53
B. Sejarah dan Perkembangan Fakultas Dakwah	54
C. Visi dan Misi	55
D. Struktur Organisasi	57
E. Uraian <i>Job Desc</i> Karyawan Tata Usaha	58
BAB III: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA KELELAHAN	
KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN	
KALIJAGA	64
A. Persiapan Penelitian.....	64
B. Uji Validitas dan Reabilitas.....	65
C. Analisis Deskriptif	
1. Deskriptif Responden	71
2. Deskriptif Variabel Penelitian	79
D. Analisis Uji Statistik	83
1. Uji Asumsi	83
2. Uji Hipotesis	85
E. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB IV: PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96

DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja	51
Gambar 2.1 Lokasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	53
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga	57
Gambar 3.1 Histogram Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 3.2 Histogram Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Usia	74
Gambar 3.3 Histogram Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Status Pernikahan	75
Gambar 3.4 Histogram Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Gambar 3.5 Histogram Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Masa Kerja	78
Gambar 3.6 Histogram Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga	80
Gambar 3.7 Histogram Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kisi- Kisi Instrumen Produktivitas Kerja.....	46
Tabel 1.2	Tabel Skala dan Nilai	46
Tabel 3.1	Hasil Uji Validitas Angket Kelelahan Kerja	66
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Angket Produktivitas Kerja	68
Tabel 3.3	Hasil Analisis Reliabilitas KAUPKK	70
Tabel 3.4	Hasil Analisis Reliabilitas kuesioner Produktivitas Kerja	71
Tabel 3.5	Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 3.6	Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Usia	73
Tabel 3.7	Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Status Pernikahan	75
Tabel 3.8	Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 3.9	Karakteristik Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Berdasarkan Masa Kerja	77
Tabel 3.10	Kategori Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga	79
Tabel 3.11	Kategori Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga	81
Tabel 3.12	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 3.13	Hasil Uji Linieritas	84

Tabel 3.14 Hasil Uji Korelasi Perason	86
Tabel 3.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menjelaskan tentang pengertian judul skripsi ini, maka peneliti memberikan penjelasan beberapa istilah dalam penulisan skripsi ini. Istilah-istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Hubungan

Hubungan diartikan sebagai ketergantungan akan suatu hal dengan hal lain yang saling mempengaruhi.¹ Dalam skripsi ini, hubungan yang dimaksud adalah korelasi. Korelasi sendiri diartikan sebagai hubungan timbal balik atau sebab akibat.

2. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah timbulnya rasa lelah yang diakibatkan dari kegiatan bekerja. Kelelahan akibat kerja dapat juga diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan oleh seorang tenaga kerja.²

Pada penelitian ini, yang dimaksud kelelahan kerja adalah perasaan kelelahan berupa kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta

¹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 194.

² S Wignjosoebroto, *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Surabaya: Guna Widya, 2003), hlm. 87.

ketahanan tubuh yang akan berdampak terhadap menurunnya kinerja serta produktivitas pegawai.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.³ Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya. Produktivitas kerja dapat diartikan efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Pada penelitian ini, produktivitas kerja adalah optimalisasi kinerja karyawan atau *performance* yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Subjek yang akan diteliti adalah seluruh pegawai di lingkungan fakultas dakwah UIN Sunan Kalijaga.

4. Karyawan

Dalam KBBI, karyawan juga disebut sebagai pegawai atau tenaga kerja.⁴ Definisi karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), hlm. 63.

⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa*, hlm. 264.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan karyawan adalah seseorang yang bekerja di perusahaan negeri yang bergerak di bidang pendidikan yaitu Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, yang diberikan imbalan dalam jangka waktu bulanan sesuai dengan bidang keahliannya. Karyawan pada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terbagi dalam tiga golongan yaitu:⁵

- a. Tenaga Dosen
- b. Tenaga Administrasi
- c. Tenaga Fungsional selain Dosen (peneliti, pustakawan, dan arsiparis)

Sedangkan yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan atau tenaga administrasi di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari proposal skripsi yang berjudul hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh faktor kelelahan kerja yang dialami oleh setiap karyawan khususnya tenaga administrasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan, dengan menggunakan instrumen kuesioner sebagai parameter untuk mengukur tingkat kelelahan karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

⁵ Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, (Laporan Pertanggungjawaban Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2001-2005), hlm. 209.

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang sehat, efisien dan produktif. Tenaga kerja seperti ini diharapkan akan mampu berkompetisi dengan tenaga kerja yang lain, baik di dalam dan di luar negeri. Keunggulan tersebut dapat tercapai bila semua pihak turut berperan aktif bekerja sama dengan tingkat kemampuan yang ada pada tenaga kerja itu sendiri. Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁶ Agar tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatannya dan produktivitas tinggi, maka perlu adanya keseimbangan dari faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan kapasitas kerja.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, kelelahan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas,

⁶ Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68 ayat (1). http://www.menkokesra.go.id/sites/default/file_perundangan/UU%20NO.%2013%20-%202003.doc. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2013, jam 10.00 WIB.

kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja, dan penurunan produktivitas kerja.⁷

Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi untuk melakukan kegiatan.⁸ Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan merupakan gejala yang wajar dialami oleh setiap orang yang diakibatkan oleh faktor psikis maupun fisik. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa faktor individu dalam hal ini seperti umur, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, dan status gizi mempunyai hubungan terhadap terjadinya kelelahan kerja. Faktor individu seperti umur dan status seseorang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap terjadinya kelelahan.

Dalam Al Qur'an, Allah swt. mengisyarahkan ketenangan malam dengan berfirman dalam Surat Al-Furqan Ayat 47:

“Dialah yang telah menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.”⁹

Ayat di atas menunjukkan bahwa Allah menciptakan malam agar umat manusia dapat beristirahat didalamnya setelah seharian bekerja keras dan

⁷ Almigo, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, 2004), hlm. 6.

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 74.

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Quran dan Terjemahannya*, terjemah oleh Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an (Semarang: CV. ALWAAH, 1993), hlm. 566.

kelelahan. Rasa lelah adalah sebab terbesar yang mendorong manusia untuk beristirahat dan tidur sehingga tubuhnya dapat memperbaharui energi dan kekuatan dan bangun kembali dengan penuh semangat dan kebugaran untuk menjalankan aktifitas keseharian.

Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran berupa barang dan atau jasa dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.¹⁰ Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai.¹¹

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga (UIN SUKA) adalah salah satu perguruan tinggi negeri (PTN) yang berada di Yogyakarta. Memiliki sembilan

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media, 2009), hlm. 135.

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 86.

fakultas yang salah satunya adalah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi mengadakan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian dalam bidang dakwah dengan mengintegrasikan keilmuan agama dengan keilmuan "umum". Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki 5 (lima) jurusan dengan kompetensinya masing-masing, yaitu: 1. Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI); 2. Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI); 3. Pengembangan Masyarakat Islam (PMI); 4. Manajemen Dakwah (MD); 5. Ilmu Kesejahteraan Sosial (IKS). Jumlah karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga sebanyak 29 (dua puluh sembilan) karyawan, sebanyak 63,6% laki-laki dan 36,4% perempuan.¹²

Lembaga pendidikan, dalam hal ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mempunyai fungsi yang sangat penting dalam masyarakat terutama perannya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kondisi seperti ini Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sangat perlu untuk dapat mengenali dan memenuhi kebutuhan konsumen dalam pelayanan dan sarana pendidikan. Tata Usaha merupakan salah satu bagian yang memiliki fungsi pendukung terwujudnya misi lembaga induk UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dukungan ini dilakukan melalui pelayanan yang mendukung aktivitas pengajaran dan administrasi kampus, seperti dalam bentuk pengelolaan Kartu Rencana Studi (KRS) dan Kartu Hasil Studi (KHS), informasi beasiswa sekaligus pengelolaan

¹² Fakultas Dakwah dan Komunikasi. <http://dakwah.uin-suka.ac.id/staf>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2013, jam 10.00 WIB

administrasinya, dan lain-lain. Apabila jumlah mahasiswa bertambah maka berarti semakin banyak juga permintaan pelayanan-pelayan tersebut. Artinya volume pekerjaan karyawan tata usaha pun bertambah.

Pada tahun ajaran 2012/2013 jumlah mahasiswa Fakultas Dakwah dan komunikasi sebanyak 2114 orang. Kemudian pada tahun 2013/2014 jumlah mahasiswa meningkat menjadi 2332 orang.¹³ Sedangkan untuk jumlah karyawan tata usaha di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada tahun 2013 berjumlah 31 orang dan pada tahun 2014 berjumlah 29 orang.¹⁴ Dari data tersebut terlihat adanya penambahan jumlah mahasiswa yang tidak diiringi penambahan jumlah karyawan, namun malah jumlah penyusutan karyawan.

Jika penambahan ini tidak ditangani dengan baik seperti pembagian *job desc* yang kurang sesuai, atau bahkan kekurangan karyawan, akibatnya keseimbangan dari faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan kapasitas kerja tidak lagi terjaga. Dengan terjadinya ketidakseimbangan ini akan berakibat pada rentannya karyawan mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja ini pun kerap muncul disaat karyawan melayani mahasiswa, seperti mudah marah dan cepat merasa frustrasi dan bahkan enggan melayani, tentunya hal ini berakibat pada ketidakpuasan mahasiswa saat menerima pelayanan tersebut.

¹³ Dokumen dari Kabag TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 20 Juni 2014, dalam bundel *Daftar Mahasiswa Aktif Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Klijaga Yogyakarta*, hlm. 1.

¹⁴ Dokumen dari Kabag TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 5 Februari 2014, dalam bundel *Daftar Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Klijaga Yogyakarta*, hlm. 1.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran utama dan merupakan kunci pokok dalam setiap kegiatan perusahaan. Salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya sistem penilaian produktivitas kinerja. Dengan adanya pelaksanaan penilaian kinerja diharapkan akan memberikan *feed back* yang tepat, dan akhirnya membawa perubahan perilaku karyawan kearah peningkatan produktivitas kerja. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai tingkat kelelahan kerja bagaimana hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah: Bagaimana hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui karakteristik (umur, status perkawinan, dan masa kerja) karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 2) Untuk mengetahui tingkat kelelahan karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 3) Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- 4) Untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan peroduktivitas kerja karyawan dengan memperhitungkan faktor kelelahan kerja. Adapun bagi karyawan itu sendiri, hasil penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan terkait pentingnya memperhatikan kelelahan kerja untuk peningkatan produktivitas kerja.

b. Kegunaan Akademis

1) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhitungkan faktor kelelahan kerja. Penelitian ini membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi di dunia usaha.

2) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan evaluasi hubungan antara kelelahan kerja dampaknya terhadap produktivitas karyawan.

3) Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman khusus mengenai evaluasi hubungan antara kelelahan kerja dampaknya terhadap produktivitas karyawan serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

E. Kajian Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Ratri Rima Stiratara yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPD DIY

Syariah” penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPD DIY Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 59,1 sedangkan sisanya 41,9 dijelaskan oleh faktor-faktor lain (*knowledge, skill, attitudes, behaviors*).¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Yusdarli Hasibuan yang berjudul “Hubungan Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Tengku Mansyur Tanjungbalai Tahun 2010”. Dalam penelitian ini didapatkan hasil Hasil penelitian didapat bahwa perawat yang lelah ada 28 orang (56,6 %), produktivitas kerja perawat yang tidak sesuai ada 24 orang (51,1 %) dan yang sesuai ada 4 orang (7,7 %). Perawat yang tidak lelah ada 19 orang (40,4 %), produktivitas kerja perawat yang tidak sesuai ada 8 orang (17,0 %) dan sesuai ada 11 orang (23,4%). Perawat yang tidak puas ada 25 orang (53,2%), produktivitas kerja perawat yang sesuai ada 25 orang (53,2%) dan produktivitas kerja perawat tidak sesuai tidak ada (.0%). Perawat yang puas ada 22 orang (46,8%), produktivitas kerja perawat yang tidak sesuai ada 7 orang (14,9%) dan produktivitas kerja perawat yang tidak sesuai ada 15 orang (31,9%). Hubungan kelelahan kerja

¹⁵ Ratri Shima S, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPD DIY Syariah, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN, 2012), hlm. vii.

dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan ($p < 0,05$).¹⁶

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujudi Ragil Saputra yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Dalam hal penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai adjustment determinasi sebesar 0,535 yang menunjukkan bahwa 53,5% variabel produktivitas dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan dan pengawasan kerja. Sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain.¹⁷

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ambar Silastuti yang berjudul, “Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja di Bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia”, hasil penelitian ini didapatkan besarnya probabilitas yaitu 0.003. Karena probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja. Didapatkan r hitung sebesar -0.458 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat antara dua variabel. Koefisien korelasi mempunyai tanda negatif

¹⁶ Yusdarli Hasibuan, Hubungan Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Tengku Mansyur Tanjungbalai Tahun 2010, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat USU, 2010), hlm. vii.

¹⁷ Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikti Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm. 94-95.

yang berarti semakin tinggi kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya semakin rendah kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.¹⁸

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Maulana yang berjudul, “Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil analisis pada karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja yang paling dominan di antara variabel lainya terhadap produktivitas sebesar 0.43.¹⁹

Dari beberapa penelitian di atas, yang membedakan penelitian disini terhadap penelitian terdahulu adalah hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan di instansi pendidikan khususnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga. Penelitian sebelumnya oleh Maulana

¹⁸ Ambar, Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNS, 2004), hlm. v.

¹⁹ Maulana, Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), *Skripsi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Fakultas Saintek UIN Sunan Kalijaga, 2012), hlm. xxi.

dengan subjek penelitian karyawan UIN Sunan Kalijaga belum meneliti hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas dapat dikatakan bahwa sejauh ini belum ada penelitian yang membahas tentang pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian pertama yang membahas dan menganalisis hubungan dari kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

F. Kajian Teori

1. Tinjauan Tentang Kelelahan Kerja

a. Definisi 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.²⁰

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.²¹ Menurut Cameron

²⁰ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Gunung Agung, 1996), hlm. 76.

²¹ Tarwaka, dkk., *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, (Surakarta: UNIPRESS, 2004), hlm. 55

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.²²

Kelelahan kerja (*job bournout*) 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 Mc Farland kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja.²³

Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, *output* menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas terus-menerus. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan apa yang harus dilakukan.²⁴

b. Jenis Kelelahan Kerja

1) Berdasarkan Proses dalam Otot

²² Ambar, *Hubungan Antara Kelelahan.*, hlm. 21.

²³ Eko N, *Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Surabaya: ITS, 2003), hlm. 42.

²⁴ S Wignjosoebroto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 87.

a) Kelelahan Otot

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*.²⁵

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 pada teori saraf pusat menjelaskan bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses, dengan demikian semakin lambat gerakan

²⁵ Sugeng A.M., *Bunga Rampai dan Hiperkes dan KK*, (Semarang: BP UNDIP, 2003), hlm. 25.

seseorang akan menunjukkan semakin lelah kondisi otot seseorang.²⁶

b) Kelelahan Umum

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. 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.²⁷

2) Berdasarkan Penyebab Kelelahan

Menurut Kalimo penyebab kelelahan dibedakan atas: kelelahan fisiologis, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) ditempat kerja antara lain kebisingan dan suhu, dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflik mental), monoton pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk.²⁸

²⁶ Tarwaka, dkk., *Ergonomi untuk Keselamatan*, hlm. 95.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 102.

²⁸ Ambar, *Hubungan Antara Kelelahan*, hlm. 65.

3) Berdasarkan Waktu Terjadinya

- a) Kelelahan Akut, terutama disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan
- b) Kelelahan Kronis, terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab yang mendatangkan ketegangan (*stress*) yang dialami oleh tubuh manusia.²⁹ Green dan Suma'mur mengemukakan faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.³⁰ 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 atau zat beracun), faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

²⁹ S Wignjosoebroto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 145.

³⁰ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan*, hlm. 93.

Menurut Suma'mur terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:³¹

- 1) Keadaan monoton
- 2) Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- 3) Keadaan lingkungan: cuaca kerja, penerangan dan kebisingan
- 4) Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik
- 5) Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi

Faktor-faktor yang berkaitan dengan terjadinya kelelahan:³²

Kelelahan merupakan hasil dari berbagai ketegangan yang dialami oleh tubuh manusia sehari-hari. Untuk mempertahankan kesehatan dan efisiensi, banyaknya istirahat dan pemulihan harus seimbang dengan tingginya ketegangan kerja. Penyegaran terjadi terutama selama waktu tidur malam, tetapi periode istirahat dan waktu berhenti kerja juga dapat memberikan penyegaran.

Menurut Setyawati, faktor individu seperti umur juga dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah tenaga kerja.³³ Pada umur yang lebih tua terjadi penurunan kekuatan otot, tetapi keadaan ini diimbangi dengan stabilitas emosi yang lebih baik dibanding tenaga kerja yang berumur muda dan dapat berakibat positif dalam melakukan pekerjaan.

³¹ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan*, hlm. 103.

³² Grandjean, *Fitting The Task to The Man*, (London: Taylor Francis ltd, 1998), hlm. 78

³³ Lientje Setyawati, *Buku Panduan Pengukuran Waktu Reaksi Dengan Alat Pemeriksa Waktu Reaksi/Reaction Timer L77*, (Yogyakarta: LAKASSIDAYA, 2003), hlm. 17.

d. Proses dan Gejala Terjadinya Kelelahan Kerja

Menurut Sedarmayanti kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang, yang telah tidak sanggup lagi melakukan kegiatan.³⁴ Pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh dua hal, yaitu:

1) Kelelahan Akibat Faktor Fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Dari segi fisiologis, tubuh manusia dapat dianggap sebagai mesin yang dapat membuat bahan bakar, dan memberikan keluaran berupa tenaga yang berguna untuk melakukan kegiatan.

Pada prinsipnya, ada 5 macam mekanisme yang dilakukan tubuh, yaitu : a) Sistem peredaran darah; b) Sistem pencernaan; c) Sistem otot; d) Sistem syaraf; e) Sistem pernafasan. Kerja fisik yang kontinyu akan berpengaruh terhadap mekanisme tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara sekaligus. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat syaraf dan sistem syaraf pusat sehingga menyebabkan pegawai menjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

³⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 76.

2) Kelelahan Akibat Faktor Psikologis

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

e. Akibat Kelelahan Kerja

Konsekuensi kelelahan kerja menurut Randall Schuler antara lain:³⁵

- 1) Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk lagi daripada pekerja yang masih penuh semangat
- 2) Memburuknya hubungan si pekerja dengan pekerja lain
- 3) Dapat mendorong terciptanya tingkah laku yang menyebabkan menurunnya kualitas hidup rumah tangga seseorang.

³⁵ Randall S dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm. 143.

Kelelahan yang terus menerus terjadi setiap hari akan berakibat terjadinya kelelahan yang kronis. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja, bahkan kadang-kadang sebelumnya.

f. Pengukuran Kelelahan Kerja

Banyak parameter yang digunakan untuk mengukur kelelahan kerja antara lain: Waktu Reaksi Seluruh Tubuh atau *Whole Body Reaction Test* (WBRT), Uji ketuk jari (*Finger Taping Test*), Uji *Flicker Fusion*, Uji *Critical Fusion*, Uji *Bourdon Wiersma*, Skala kelelahan IFRC (*Industrial Fatigue Rating Comite*), Skala *Fatigue Rating* (FR Skala), Ekresi Katicolamin, dan *Stroop Test*.³⁶

Menurut Tarwaka dkk, pengukuran kelelahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:³⁷

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

³⁶ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan*, hlm. 103.

³⁷ Tarwaka, dkk., *Ergonomi untuk Keselamatan*, hlm. 98.

kecelakaan dapat menggambarkan terjadinya kelelahan, tetapi faktor tersebut bukanlah merupakan *causal factor*.³⁸

Kuantitas kerja dapat dilihat pada prestasi kerja yang dinyatakan dalam banyaknya produksi persatuan waktu. Sedangkan kualitas kerja didapat dengan menilai kualitas pekerjaan seperti jumlah yang ditolak, kesalahan, kerusakan material, dan lain-lain.

2) Pencatatan Perasaan Subjektif Kelelahan Kerja

Subjective Self Rating Test dari Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) Jepang, merupakan salah satu kuesioner yang dapat untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan yang terdiri dari:

- a) 10 Pertanyaan tentang pelemahan kegiatan: 1. Perasaan berat di kepala, 2. Lelah di seluruh badan, 3. Berat di kaki, 4. Menguap, 5. Pikiran kacau, 6. Mengantuk, 7. Ada beban pada mata, 8. Gerakan canggung dan kaku, 9. Berdiri tidak stabil, 10. Ingin berbaring
- b) 10 Pertanyaan tentang pelemahan motivasi: 1. Susah berfikir, 2. Lelah untuk bicara, 3. Gugup, 4. Tidak berkonsentrasi, 5. Sulit untuk memusatkan perhatian, 6. Mudah lupa, 7. Kepercayaan diri berkurang, 8. Merasa cemas, 9. Sulit mengontrol sikap, 10. Tidak tekun dalam pekerjaan

³⁸ *Ibid.*, hlm. 99.

c) 10 Pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik: 1. Sakit dikepala, 2. Kaku di bahu, 3. Nyeri di punggung, 4. Sesak nafas, 5. Haus, 6. Suara serak, 7. Merasa pening, 8. Spasme di kelopak mata, 9. Tremor pada anggota badan, 10. Merasa kurang sehat

3) Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPKK)

KAUPKK (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja) merupakan parameter untuk mengukur perasaan kelelahan kerja sebagai gejala subjektif yang dialami pekerja dengan perasaan yang tidak menyenangkan. KAUPKK merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Keluhan-keluhan yang dialami pekerja sehari-hari membuat mereka mengalami kelelahan kronis.³⁹

4) Pengukuran gelombang listrik pada otak dengan *Electroencepalography* (EEG) Setyawati, L., 1994. Kelelahan Kerja Kronis, Kajian Terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur serta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja. Disertasi. Progam Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

5) Uji psiko-motor (*psychomotor test*)

Dapat dilakukan dengan cara melibatkan fungsi persepsi, interpretasi dan reaksi motor dengan menggunakan alat digital

³⁹ Lientje Setyawati, Kelelahan Kerja Kronis Kajian Terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur serta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja. *Disertasi* tidak diterbitkan, (Yogyakarta: Progam Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 1994), hlm. 24.

reaction timer untuk mengukur waktu reaksi. Waktu reaksi adalah jangka waktu dari pemberian suatu rangsang sampai kepada suatu saat kesadaran atau dilaksanakan kegiatan. Dalam uji waktu reaksi dapat digunakan nyala lampu, denting suara, sentuhan kulit atau goyangan badan. Terjadinya pemanjangan waktu reaksi merupakan petunjuk adanya perlambatan pada proses faal syaraf dan otot.

6) Uji Mental

Pada metode ini konsentrasi merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menguji ketelitian dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bourdon Wiersman Tes merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menguji kecepatan, ketelitian, dan konsentrasi.

Dari uraian tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa kelelahan biasanya terjadi pada akhir jam kerja yang disebabkan oleh karena beberapa faktor, seperti monoton, kerja otot statis, alat dan sarana kerja yang tidak sesuai dengan antropometri pemakainya, stasiun kerja yang tidak ergonomik, sikap paksa dan pengaturan waktu kerja-istirahat yang tidak tepat. Sumber kelelahan dapat disimpulkan dari hasil pengujian tersebut. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah Kuesioner Alat Ukur Kelelahan Kerja (KAUPK2) sebanyak 17 butir pertanyaan yang disusun oleh Lientje Setyawati

yang berisi tiga aspek, yaitu aspek pelemahan aktivitas, aspek pelemahan motivasi, dan aspek gejala fisik.⁴⁰

g. Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat, terdapat sistem aktivasi dan inhibisi. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satu dari padanya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Sistem aktivasi bersifat simpatis, sedangkan inhibisi adalah parasimpatis. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan, kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang memberikan stabilitasi kepada tubuh.⁴¹

Untuk menghindari rasa lelah diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan tersebut (faktor-faktor penyebab kelelahan) dengan jumlah keluaran yang diperoleh lewat proses pemulihan. Proses pemulihan dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan waktu istirahat yang cukup baik yang terjadwal atau terstruktur atau tidak dan seimbang dengan tinggi rendahnya tingkat ketegangan kerja. Kelelahan dapat dikurangi dengan berbagai cara yang ditujukan kepada keadaan umum dan lingkungan fisik di tempat kerja. Misalnya, banyak hal yang dapat dicapai dengan jam kerja, pemberian kesempatan istirahat yang tepat, kamar-kamar istirahat, masa-masa libur atau rekreasi, dan lain-lain.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan*, hlm. 104.

2. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.⁴² Pengertian ini mempunyai makna bahwa kita harus melakukan perbaikan. Dalam suatu perusahaan, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi, dan lain-lain.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik: bentuk dan nilai.⁴³

Menurut L. Greenberg, produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil; dan
- 2)

⁴² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 81.

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 143.

Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.⁴⁴

Paul Mali mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.⁴⁵ Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapatlah dikelompokkan manjadi tiga yaitu:⁴⁶

- 1) Rumus tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah dari pada yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*)
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu: investasi (termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset), manajemen, dan tenaga kerja

43. ⁴⁴ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm.

⁴⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 92.

⁴⁶ Sinungan, *Produktivitas Apa dan*, hlm. 87.

b. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.⁴⁷ Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Kussrianto, produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.⁴⁸ Produktivitas dari tenaga kerja ditunjukan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.⁴⁹

Dari definisi-definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama produktivitas adalah keluaran fisik per-unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri

⁴⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 104.

⁴⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 147.

⁴⁹ S Wignjosobroto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 112.

dalam menggunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.⁵⁰ Jadi produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya.⁵¹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:⁵²

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 149.

⁵¹ Sinungan, *Produktivitas Apa dan*, hlm. 69.

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya*, hlm. 150.

peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang akan dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Sedangkan Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:⁵³

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga

d. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada keputusan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.⁵⁴

Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan, perbedaan, dan sebagainya. Untuk itulah pengukuran menjadi penting sebagai standar dalam

⁵³ Sinungan, *Produktivitas Apa dan*, hlm. 73.

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 78.

pengambilan keputusan. Jika hasil pengukuran menunjukkan produktivitas kerja rendah, maka dalam pengambilan keputusan seorang pimpinan akan mengeluarkan berbagai hal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian dimasa yang akan datang terjadi peningkatan produktivitas kerja.⁵⁵

Ada tiga model dasar produktivitas, yaitu : 1) produktivitas parsial (rasio total *output* dengan salah satu kelas *input*), 2) produktivitas total faktor (rasio *output* dengan jumlah tenaga kerja dan *capital input*), 3) produktivitas total (rasio total *output* dengan seluruh total *input*). Edosomwan mengembangkan hirarki pengukuran produktivitas, berdasarkan hirarki tersebut, pengukuran produktivitas dimulai dari level dasar (individu, pekerjaan, dan teknologi) hingga level atas (internasional level).⁵⁶

Hasil produktivitas tidak selamanya bisa diukur dan dihitung besarnya secara eksakta dalam bentuk nyata dan hitungan kuantitatif seperti perbandingan rasio-rasio di atas. Untuk jenis masukan (*input*) atau keluaran (*output*) tertentu, kadang sulit untuk mengukur karena

⁵⁵ Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*, (Bandung: CV Munandar, 2002), hlm. 26.

⁵⁶ Tetty, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Staf di Ruang Rekam Medik dalam Pelaksanaan Kegiatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di RSUP. H. Adam Malik Medan Tahun 2002, *Skripsi* tidak diterbitkan, (Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat, USU), hlm. 52.

bersifat abstrak, sehingga ukuran nilai *output* dan *input* tak bisa dikonversikan dalam bentuk nilai mata uang.⁵⁷

Bagi perusahaan jasa yang produknya lebih banyak dalam bentuk pelayanan, maka sumber masukan sangat sulit untuk dinilai dan diukurinya cenderung lebih tinggi. Tetapi keberadaannya cukup penting dalam penentuan produktivitas kerja. Faktor masukan ini sering disebut sebagai “masukan bayangan” (*invisible input*), yang meliputi:⁵⁸

- 1) Tingkat pengetahuan (*degree of knowledge*)
- 2) Kemampuan teknis (*technical skill*)
- 3) Metodologi kerja dan pengaturan organisasi (*managerial skill*)
- 4) Motivasi kerja, dan rasa memiliki (*sense of belonging*), integritas dan lain-lain

Menurut Sinungan, pengukuran produktivitas kerja memiliki tiga cara pengukuran yaitu:⁵⁹

- 1) Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas kerja dapat dinyatakan suatu indeks yang sangat sederhana:

Hasil-hasil dalam jam-jam standar
Masukan dalam jam-jam waktu

⁵⁷ *Ibid.*, hlm. 53.

⁵⁸ S Wignjosoebroto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 109.

⁵⁹ Sinungan, *Produktivitas Apa dan*, hlm. 79.

Masukan dalam ukuran produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam kerja para pegawai baik secara kantor maupun pekerja kasar.

- 2) Selanjutnya indeks produktivitas tenaga kerja juga dapat dinyatakan menurut cara finansial. Pertama, menghitung penjualan (dengan nilai tukar). Kedua, penyesuaian volume barang-barang yang dijual dalam jumlah produksi dengan membuat penelitian yang tepat, penjualan dan pemasukan tenaga kerja dalam waktu tertentu mungkin tidak cocok atau tidak memadai sebab akumulasi penelitian pengurangannya terjadi pada saat lalu.
- 3) Langkah kerja dengan mencatat daftar gaji menurut tingkat upah dan gaji yang disesuaikan jumlah tenaga kerja.

Selanjutnya bisa dinyatakan bahwa seseorang telah bekerja dengan produktif jikalau ia telah menunjukkan *output* kerja yang paling tidak telah mencapai suatu ketentuan minimal. Ketentuan ini didasarkan atas besarnya keluaran yang dihasilkan secara normal dan diselesaikan dalam jangka waktu yang layak pula. Dari uraian ini maka dapat disimpulkan bahwa disini ada dua unsur yang bisa dimasukkan sebagai kriteria produktivitas, yaitu: 1) Besar kecilnya keluaran yang dihasilkan, dan 2) Waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Waktu kerja disini adalah suatu ukuran umum dari nilai

masukannya yang harus diketahui guna melaksanakan penelitian dan penilaian mengenai produktivitas kerja manusia.⁶⁰

Menurut Laeham dan Wexley mengemukakan produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.⁶¹ Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*job performance*). Penilaian kerja merupakan faktor evaluasi bagi pihak perusahaan terhadap kerja karyawan dan juga evaluasi bagi karyawan sendiri sebagai perwujudan untuk peningkatan produktivitas kerja.⁶²

Menurut Abdul Hamid Mursi, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kelaikan produktivitas kerja karyawan yang kemudian dijadikan indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:⁶³

1) Kondisi Organisasi

Menurut R. Steers, kondisi organisasi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar yang kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.

⁶⁰ S Wignjosuebrotto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 109.

⁶¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 121.

⁶² Nuzsep Almigo, *Hubungan Antara Kepuasan*, hlm. 59.

⁶³ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 76.

2) Kelelahan yang Dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidakmampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Jika didorong keinginan yang kuat seseorang akan dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan pikiran. Hal ini mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekeja merupakan hal penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.

3) Kejenuhan

Menurut E. Fleisman, perasaan jenuh ini berkaitan dengan kecerdasan inividu, tingkat ketrampilan keahlian, kepandaian, dan usia. Beberapa dampak dari kejenuhan antara lain: stres, depresi, malas bekerja, dan canggung meneruskan pekerjaan.

4) Peristiwa Kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.

5) Kecelakaan Kerja

Kecelakaan keja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain: kondisi tubuh, usia, pengalaman, dan psikologis.

- b) Sebab-sebab ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan, dan tempat kerja.

3. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Investigasi di beberapa negara menunjukkan bahwa kelelahan (*fatigue*) memberi kontribusi yang signifikan terhadap terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Mc Farland kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.⁶⁴

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. Adapun faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah tenaga kerja, maka dari itu kondisi karyawan harus selalu dijaga baik fisik maupun psikologisnya, karena hal itu yang sangat mempengaruhi dalam bekerja. Pekerjaan yang terus menerus dilakukan dan bersifat monoton akan berakibat kelelahan

⁶⁴ Hotmatua R, *Hubungan Faktor Individu*, hlm. 73.

dan kelelahan akan berakibat menurunnya konsentrasi bekerja dan mempengaruhi pada hasil kerja.⁶⁵

Menurut Setyawati bahwa secara umum kelelahan kerja merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.⁶⁶ Tujuan akhir dari kesehatan kerja yaitu untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan ini dapat tercapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Salah satu tujuan dari pelaksanaan kesehatan kerja dalam bentuk operasional adalah pencegahan kelelahan kerja dan meningkatkan kegairahan serta kenikmatan kerja.⁶⁷

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti.⁶⁸ Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian yaitu:

⁶⁵ Andriyani, Pengukuran Kelelahan dengan Alat Reaction Timer dan Pengaruh Kelelahan Terhadap Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Penjahitan, *Skripsi* tidak diterbitkan (Surakarta: Fakultas Teknik UMS, 2010), hlm. 61.

⁶⁶ S Wignjosoebroto, *Ergonomi Studi Gerak*, hlm. 115.

⁶⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2005), hlm. 49.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, (Bandung : Alfabeta,2010), hlm. 96.

- H₁ : Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- H₀ : Tidak ada hubungan yang negatif dan signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Dalam setiap penulisan karya ilmiah tidak dapat lepas dari penggunaan metode, karena metode merupakan cara bertindak dalam upaya, agar kegiatan penelitian dapat terlaksana atau tercapai hasil yang maksimal.⁶⁹

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁷⁰

⁶⁹ Anton Barker dan A. Charris Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, (Yogyakarta: Kanisius, 1996), hlm. 10.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 96.

2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷¹ Maka, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014 yang berjumlah 29 orang.

Apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik untuk mengambil keseluruhan populasi sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁷² Maka dalam penelitian ini, responden merupakan seluruh populasi, yaitu berjumlah 29 karyawan.

3. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁷³ Variabel bebas (*independent*) adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kelelahan kerja karyawan. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini,

⁷¹ *Ibid.*, hlm.117

⁷² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 120.

⁷³ Sugiono, *Metode Penelitian Pendekatan*, hlm. 60.

yaitu variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain, adalah produktivitas kerja karyawan.

Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing variabel, menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional dari variabel-variabel penelitian dibatasi secara jelas sebagai berikut:

a. Kelelahan Kerja (X)

Kelelahan kerja adalah perasaan kelelahan berupa keluhan dan gejala subyektif yang dirasakan karena pekerjaannya, diukur dengan KAUPK2 yang terdiri dari 3 aspek, yaitu aspek pelemahan aktivitas, aspek pelemahan motivasi, dan aspek gejala fisik. KAUPK2 merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kesahihan dan keandalannya yang terdiri dari 17 butir pertanyaan.⁷⁴

b. Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas adalah kinerja karyawan atau *performance* yang merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Abdul Hamid Mursi adalah sebagai berikut: kondisi organisasi, kelelahan, kejenuhan, peristiwa-peristiwa kerja, kecelakaan kerja.⁷⁵

4. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

⁷⁴ Lientje Setyawati, *Kelelahan Kerja Kronis*, hlm. 25

⁷⁵ Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia*, hlm. 77.

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarikan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidik), terutama pada penelitian survai.⁷⁶ Adapun jenis angket yang digunakan adalah tertutup dimana pertanyaan dan pernyataan dalam angket telah disediakan beberapa jawaban tertentu sebagai pilihan.

1) Angket Kelelahan Kerja

Untuk mengukur kelelahan kerja, peneliti menggunakan kuesioner baku KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja). KAUPK2 terdiri dari 3 aspek, yaitu aspek pelemahan aktivitas, aspek pelemahan motivasi, dan aspek gejala fisik. KAUPK2 merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. KAUPK2 terdiri dari 17 pertanyaan tentang keluhan subjektif yang dapat diderita oleh tenaga kerja, antara lain: sukar berpikir, lelah berbicara, gugup menghadapi sesuatu, tidak pernah berkonsentrasi mengerjakan sesuatu, tidak punya perhatian terhadap sesuatu, cenderung lupa, kurang percaya diri, tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan, enggan menatap orang lain, enggan bekerja dengan cekatan, tidak

⁷⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, hlm.76.

tenang bekerja, lelah seluruh tubuh, lamban, tidak kuat berjalan, lelah sebelum, daya pikir menurun, dan cemas terhadap sesuatu.⁷⁷

Pengisian kuesioner dilakukan oleh responden pada waktu sesudah kerja. Setiap jawaban diberi skor dengan ketentuan:

- a) Skor 3 (tiga); diberikan untuk jawaban “Ya, sering”
- b) Skor 2 (dua); diberikan untuk jawaban “Ya, jarang”
- c) Skor 1 (satu); diberikan untuk jawaban “Tidak pernah”

Berdasarkan jumlah skor dari kuesioner menggunakan skala interval dengan tiga skala pengukuran, tingkat perasaan kelelahan kerja dikategorikan sebagai berikut:

- a) Kurang lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar < 23
- b) Lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara 23 - 31
- c) Sangat lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara > 31

2) Angket Produktivitas Kerja

Dalam pembuatan instrumen kuesioner produktivitas kerja karyawan, peneliti mencoba menggabungkan antara skripsi karya Ratri Rima Stiratara dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan BPD DIY Syariah) dengan buku Abdul Hamid Mursyi dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-qur'an dan Sains. Setelah semua data terkumpul maka peneliti jabarkan dalam bentuk item pernyataan.

⁷⁷ Lientje Setyawati, *Kelelahan Kerja Kronis*, hlm. 30.

Tabel 1.1
Kisi- Kisi Instrumen Produktivitas Kerja

No	Indikator	Pernyataan		Jml
		Favorable	Unfavorable	
1	Kondisi organisasi	1,6,11,21,26,31	16	7
2	Kelelahan	2,7	12,17,22,27,32	7
3	Kejenuhan	23	3,8,13,18, 28,33	7
4	Peristiwa kerja	9,14,19,24	4,29,34	7
5	Kecelakaan kerja	5,10,15,20,25,35	30	7
	Jumlah			35

Skala yang digunakan untuk kuesioner ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷⁸ Skala ini menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun dalam penelitian ini skor tiap jawaban dari setiap item pernyataan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif sebagai berikut.

Tabel 1.2
Tabel Skala dan Nilai

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

Metode angket ini akan diberikan kepada karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu

⁷⁸ http://www.wikipedia.com/Skala_Likert/ diakses pada 11-11-2013, jam 13.00 WIB.

Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2) dan Angket Produktivitas Kerja.

b. Observasi Partisipasi

Observasi partisipasi adalah observasi yang melibatkan peneliti atau observer secara langsung dalam kegiatan pengamatan di lapangan. Keuntungan cara ini adalah peneliti merupakan bagian yang integral dari situasi yang dipelajarinya sehingga kehadirannya tidak memengaruhi situasi penelitian. Kelemahannya, yaitu ada kecenderungan peneliti terlampau terlibat dalam situasi itu sehingga prosedur yang berikutnya tidak mudah dicek kebenarannya oleh peneliti lain. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan sekaligus menjadi bagian dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi selama 4 tahun terakhir.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁷⁹ Metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data kondisi umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 274.

5. Teknik dan Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁸⁰ Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* untuk mengukur validitas kuesioner.

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁸¹ Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus Cronbach Alpha.⁸² Cronbach Alpha dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert (1 sampai 5) atau instrumen yang item-itemnya dalam bentuk esai.⁸³

⁸⁰ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm.79.

⁸¹ Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 186.

⁸² Husaini Usman dan Purnomo, *Pengantar Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 29.

⁸³ *Ibid.*, hlm.291.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

b. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

c. Uji Asumsi Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis digunakan sebelum analisis data. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Hal ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis. Pengujian prasyarat analisis ini menggunakan program statistik komputer *SPSS Version 20 for Windows*.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui populasi berdistribusi normal

atau tidak, peneliti akan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* sehingga dapat diketahui suatu populasi berdistribusi normal yaitu membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka populasi tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat (*dependent*). Uji linieritas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linier yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis tabel Anova, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinieritasan garis regresi adalah harga koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari harga *alpha* yang ditentukan, yaitu 5% maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linier.

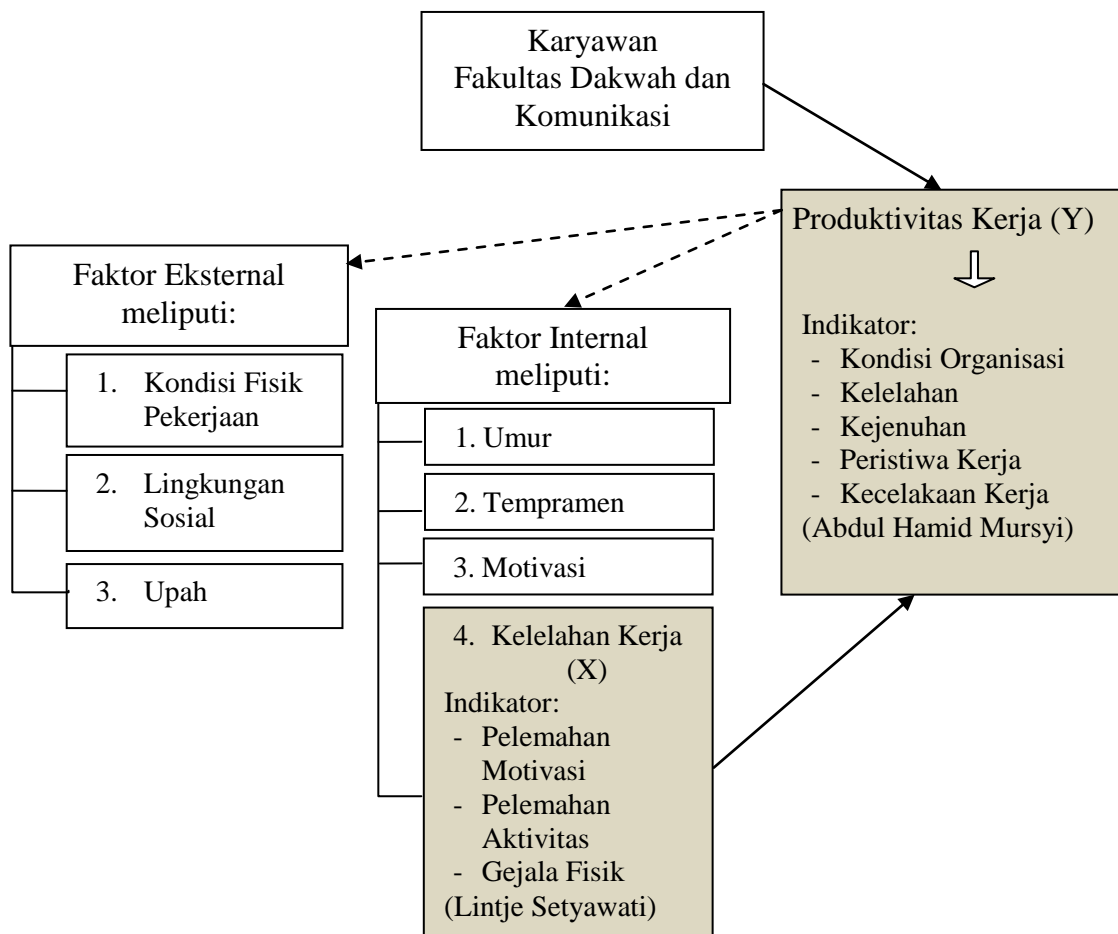
d. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan regresi linier sederhana. Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap kriteriumnya.

Untuk uji hipotesis digunakan untuk uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterhandalan penaksiran regresi tersebut. Pada penelitian ini pengujian hipotesis digunakan uji statistik koefisien korelasi Pearson (r) dengan bantuan *SPSS Version 20 for Windows*.

I. Kerangka Berpikir

Gambar 1.1
Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja



J. Sistematika Pembahasan

Agar dapat memberikan gambaran awal, perlu dipaparkan sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, mencakup pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, mencakup sejarah gambaran umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berisi profil, sejarah berdiri, visi-misi, dan struktur organisasi.

Bab III, akan menjelaskan hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, deskripsi variabel penelitian, uji asumsi, uji hipotesis, dan pembahasan.

Terakhir pada Bab IV, peneliti akan memaparkan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari nilai uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, nilai koefisien korelasi (r_{xy}) -0.456 lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0.381 dan nilai signifikansi sebesar 0.013 lebih kecil daripada nilai tingkat signifikansi 5% (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan dari kelelahan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Korelasi negatif menunjukkan hubungan variabel kelelahan kerja dan produktivitas kerja berlawanan, artinya jika kelelahan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan menurun. Adapun nilai r kuadrat dari uji regresi linier sebesar 0,208 yang berarti kelelahan kerja berpengaruh sebesar 20.8% terhadap produktivitas kerja karyawan. Sisanya 79.2% produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain baik internal seperti: umur, tempramen, motivasi, dan juga faktor eksternal seperti: kondisi fisik pekerjaan, lingkungan sosial, dan upah. Maka dapat disimpulkan, terdapat hubungan yang cukup erat antara kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat, maka penyusun memberikan beberapa saran. Adapun saran yang diajukan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi agar meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja.
2. Pada instansi-instansi swasta maupun negeri termasuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi ini perlu adanya kebijakan yang berkesinambungan dan juga konsisten dalam penerapannya untuk menjaga kebugaran jasmani karena hal tersebut akan berpengaruh pada ketahanan seorang karyawan saat mengalami kelelahan kerja. Kebijakan tersebut misalnya, rutin mengadakan senam pagi seminggu sekali dan wajib diikuti seluruh karyawan, pemeriksaan kesehatan rutin, desain dan *layout* ruangan kerja yang aktif dan menarik, dan pemberian libur atau rekreasi bersama.
3. Bagi mahasiswa khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat melanjutkan penelitian serupa agar lebih dalam pembahasan mengenai kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak meratanya *job desc* semua karyawan yang diteliti, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat lebih mempertajam dengan melihat dan mengklasifikasikan karyawan berdasarkan *job desc* masing-masing bagian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Ahmad Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*, Bandung: CV Munandar, 2002.
- Almigo Nuzsep, Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *skripsi* tidak diterbitkan, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, 2004.
- Ambar S, Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia, *skripsi* tidak diterbitkan, Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNS, 2004.
- Amin Abdullah, *Transformasi IAIN Sunan Kalijaga Menjadi UIN Sunan Kalijaga*, (Laporan Pertanggungjawaban Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2001-2005), Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2005.
- Andriyani, Pengukuran Kelelahan dengan Alat Reaction Timer dan Pengaruh Kelelahan Terhadap Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Penjahitan, *skripsi* tidak diterbitkan, Surakarta: Fakultas Teknik UMS, 2010.
- Anton Barker dan A. Charris Zubair, *Metodologi Penelitian Filsafat*, Yogyakarta: Kanisius, 1996.
- Bawono dan Anton, *Multivariate Analysis dengan SPSS*, Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2005.
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Dokumen dari Kabag TU Fakultas Adab dan Budaya, dalam bundel *Job Description Karyawan Tata Usaha UIN Sunan Klijaga Yogyakarta*, diberikan pada tanggal 16 April 2014.
- Dokumen dari Kabag TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dalam bundel *Daftar Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Klijaga Yogyakarta*, diberikan pada tanggal 5 Februari 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media, 2009.
- Eko N, *Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Surabaya: ITS, 2003.
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi. <http://dakwah.uin-suka.ac.id/staf>. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2013, jam 10.00 WIB

- Grandjean, "Fitting the Task to The Human", 40's *edition a text book of occupational Ergonomic*, London: Taylor and Francis ltd, 1988.
- Hotmatua R, Hubungan Faktor Individu dan Postur Tubuh dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2009, *skripsi* tidak diterbitkan, Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2009.
- Husaini Usman dan Purnomo, *Pengantar Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- J. E., Mutchler, *Heat Stress: Its Effects, Measurement, and Control, et Patty's Industrial Hygiene and Toxicology*, Sydney: John Wiley and Sons Inc., 1991.
- Lientje Setyawati, *Buku panduan Pengukuran Waktu Reaksi Dengan Alat Pemeriksa Waktu Reaksi/Reaction Timer L77*, Yogyakarta: LAKASSIDAYA, 2003.
- Lientje Setyawati, Kelelahan Kerja Kronis Kajian Terhadap Kelelahan Kerja, Penyusunan Alat Ukur serta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja, *Disertasi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Progam Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, 1994.
- M Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Putra J, *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: LSIUP, 1990.
- R.M., Barnes, *Motion and Time Study Design and Measurement of Work*, Sydney: John Wiley and Sons Inc., 1980.
- Randall Shculer dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jakarta: Erlangga, 1999.
- Ratri Shima S, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPD DIY Syariah, *skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN, 2012.
- S Oentoro, *Kampanye Atasi Kelelahan Mental dan Fisik*, Jakarta: UI Press, 2004.
- S Wignjosoebroto, "Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja", Surabaya: Guna Widya, 2003.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2005.

- Sugeng A.M., *Bunga Rampai dan Hiperkes dan KK*, Semarang: BP UNDIP, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2012.
- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi, Lingkungan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fikti Yogyakarta, *skripsi* tidak diterbitkan, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006.
- Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Tarwaka, dkk., *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, Surakarta: UNIPRESS, 2004.
- Tetty, Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Staf di Ruang Rekam Medik dalam Pelaksanaan Kegiatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di RSUP. H. Adam Malik Medan Tahun 2002, *skripsi* tidak diterbitkan, Sumatra Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat, 2002.
- Tim Penyusun Buku Panduan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, *Buku Panduan Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembina dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Undang-undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. http://www.menkokesra.go.id/sites/default/file_perundangan/UU%20NO.%2013%20-%202003.doc. Diakses pada tanggal 24 Oktober 2013.
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1985.
- Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statistika Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Yusdarli Hasibuan, Hubungan Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr Tengku Mansyur Tanjungbalai Tahun 2010, *skripsi* tidak diterbitkan, Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat USU, 2010.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN KELELAHAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
KERJA
KARYAWAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Dengan Hormat,

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini dalam rangka membantu penelitian saya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas kesedian Bapak/Ibu mengisi angket saya ucapkan terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan.
2. Berilah tanda (V) pada kolom yang telah disediakan.
3. Dimohon semua butir pertanyaan dapat diisi dan tidak ada yang terlewatkan.
4. Jawaban pertanyaan sesuai dengan keadaan yang benar-benar anda rasakan.

II. KUESIONER ALAT UKUR PERASAAN KELELAHAN KERJA (KAUPK2)

No	Pertanyaan	Ya, Sering	Ya, Jarang	Tidak Pernah
1.	Apakah anda merasa sukar berpikir?			
2.	Apakah anda merasa lelah bicara?			
3.	Apakah anda merasa gugup memnghadapi sesuatu?			
4.	Apakah anda merasa tidak pernah berkonsentrasi dalam menghadapi suatu pekerjaan?			

5.	Apakah anda merasa tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu?			
6.	Apakah anda cenderung lupa terhadap sesuatu?			
7.	Apakah anda merasa kurang percaya pada diri sendiri?			
8.	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?			
9.	Apakah anda merasa enggan menatap mata orang?			
10.	Apakah anda merasa enggan bekerja cekatan?			
11.	Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja?			
12.	Apakah anda merasa lelah seluruh tubuh?			
13.	Apakah anda merasa bertindak lamban?			
14.	Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan?			
15.	Apakah anda merasa belum bekerja sudah lelah?			
16.	Apakah anda merasa daya pikir menurun?			
17.	Apakah anda merasa cemas terhadap suatu hal?			

III. KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA

SS: Sangat Setuju **S**: Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kondisi lingkungan tempat kerja saya sangat kondusif dan nyaman untuk saya menyelesaikan pekerjaan saya				
2	Waktu istirahat yang ditetapkan sudah cukup untuk mengurangi rasa lelah saya dalam bekerja				
3	Saya menjadi kurang semangat bekerja karena rasa jenuh terkadang muncul sewaktu bekerja				
4	Saya sering mengalami peristiwa tidak terduga yang membuat proses pekerjaan tersendat				
5	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh tempat saya bekerja				
6	Hubungan antar karyawan di tempat saya bekerja cukup harmonis				
7	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien dan efektif sehingga dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja				
8	Ketrampilan saya kurang memadai sehingga muncul kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan menjadi lama dan tidak lancar				
9	Peristiwa kerja yang terjadi selalu dapat saya atasi dan selesaikan				
10	Saya merasa sangat bersalah jika melakukan kesalahan dalam bekerja				
11	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja cukup baik dan saling mendukung				
12	Pekerjaan banyak dan menumpuk membuat saya lelah				

13	Saya merasa jenuh ketika tidak ada hiburan saat bekerja				
14	Setiap masalah yang terjadi di tempat kerja dapat saya selesaikan dengan kekeluargaan				
15	Saya sangat puas dengan pelayanan yang diberikan instansi tempat saya bekerja apabila ada pekerja yang mengalami musibah				
16	Kondisi fisik tempat kerja saya kurang memuaskan bagi saya				
17	Saat saya merasa kelelahan, muncul kegugupan dalam menghadapi setiap hal				
18	Ketrampilan saya kurang sesuai dengan pekerjaan saya				
19	Pemberian cuti (hamil,sakit,dll) selama ini sudah sesuai dengan kondisi pekerjaan				
20	Sering terjadi kecelakaan kerja di tempat saya bekerja				
21	Fasilitas seperti komputer dan alat pengolah data lainnya sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
22	Saat saya merasa lelah, saya banyak mengabaikan hal-hal penting maupun tidak penting				
23	Kondisi kerja sangat menarik dan membuat saya semangat				
24	Sering terjadi persitiwa kerja saat pekerja menggantikan pekerjaan di bidang lain				
25	Fasilitas dan kondisi fisik lokasi tempat saya bekerja cukup aman dan tidak berpotensi banyak untuk terjadi kecelakaan kerja				
26	Peraturan yang diterapkan di tempat saya bekerja sudah cukup baik				
27	Saya akan kehilangan konsentrasi ketika merasa lelah				
28	Pekerjaan saya kurang bervariasi sehingga saya mudah jenuh				
29	Sering terjadi konflik antar pekerja di tempat saya kerja				
30	Saya merasa aman saat bekerja karena tempat bekerja saya				

	memperhatikan sistem keselamatan kerja				
31	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari				
32	Kondisi fisik yang kurang baik akan menyebabkan saya mudah lelah				
33	Kurangnya kegiatan rekreasi membuat saya jenuh				
34	Saya sering diajak berdiskusi saat mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
35	Instansi tempat saya bekerja sangat memprioritaskan keselamatan kerja karyawan				

Lampiran 2. Data Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Pend Terakhir	Status	Usia	Masa Kerja
1	Drs. Zamakhsari	Kabag TU	Laki-Laki	S2	Menikah	47	16
2	Drs. Ahmad Saptana, M.Pd.	Kasubag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni	Laki-Laki	S2	Menikah	53	26
3	Widarsih, S.IP.	Kasubag Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Perempuan	S1	Menikah	52	31
4	Drs. Abd Majid, M.A	Kasubag Administrasi Umum	Laki-Laki	S2	Menikah	55	22
5	Dra. Fairus Rahmi, S.Sos., M.Si.	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	S2	Menikah	46	17
6	Dra. Rama Kristiawati	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	S1	Menikah	47	20
7	Dra. Dwi Herini	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	S1	Menikah	48	23
8	Suratiningsih, S.Sos.	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	S1	Menikah	51	22
9	Ida Nursanti, S.Pd.	Staff Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Perempuan	S1	Menikah	46	26
10	Partinah	Staff Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Perempuan	SLTA	Menikah	48	28
11	Nur Sumiatun	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	SLTA	Menikah	53	27
12	Hj. Tejowati, S.H.	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Perempuan	S1	Menikah	53	24
13	Wagimin	Staff Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Laki-Laki	SLTA	Menikah	52	25
14	Slamet Basuki	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Menikah	45	20
15	Mulyana	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Menikah	54	26
16	Suprapti, S.Ip.	Staff Administrasi Umum	Perempuan	S1	Menikah	47	25
17	H. Nuraini Ahmad, S.T.	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Laki-Laki	S1	Menikah	48	6
18	Yulaidah, S.H.	Staff Administrasi Umum	Perempuan	S1	Menikah	48	20
19	Jaka Tri Santosa	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Laki-Laki	S1	Menikah	46	21
20	Muh Sudarmawan	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Laki-Laki	SLTA	Menikah	47	21
21	Wicatur Jatmiko	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Menikah	50	11
22	Bambang Suharyanto, S.IP.	Staff Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Laki-Laki	S1	Menikah	46	9
23	Basiran	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Menikah	50	7

24	Miskidi	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Menikah	44	7
25	Sayoto	Staff Perencanaan, Akutansi, dan Keuangan	Laki-Laki	SLTA	Menikah	43	5
26	Sigit Prasetyo	Staff Akad, Kema, dan Alumni	Laki-Laki	SMP	Belum Menikah	35	4
27	Khumaidi	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SMP	Menikah	40	4
28	Amir Hadi	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Belum Menikah	45	-
29	Pramana Budi Santosa	Staff Administrasi Umum	Laki-Laki	SLTA	Belum Menikah	29	-

Lampiran 3. Validitas dan Reabilitas KAUPKK

Tabel 1. Validitas KAUPKK

Correlations

Variables=Total

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
p1	.404*	.030	29
p2	.492*	.034	29
p3	.617**	.000	29
p4	.431*	.020	29
p5	.393*	.026	29
p6	.382*	.041	29
p7	.648**	.000	29
p8	.534**	.003	29
p9	.437*	.018	29
p10	.395*	.047	29
p11	.590**	.001	29
p12	.409*	.037	29
p13	.446*	.015	29
p14	.390*	.043	29
p15	.559**	.002	29
p16	.414*	.026	29
p17	.464*	.011	29
Total	1		29

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 2. Reabilitas KAUPKK

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	17

Lampiran 4. Validitas dan Reabilitas Kuesioner Produktivitas Kerja

Tabel 1. Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja

Correlations

Variables=Total

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
p1	.613**	.000	29
p2	.545**	.002	29
p3	.648**	.000	29
p4	.468*	.010	29
p5	.162	.401	29
p6	.256	.181	29
p7	.362	.054	29
p8	.501**	.006	29
p9	.651**	.000	29
p10	.231	.228	29
p11	.479**	.009	29
p12	.690**	.000	29
p13	.671**	.000	29
p14	.223	.245	29
p15	.235	.221	29
p16	.504**	.005	29
p17	.418*	.024	29
p18	.528**	.003	29
p19	.484**	.008	29
p20	.105	.587	29
p21	.439*	.017	29
p22	.650**	.000	29
p23	.506**	.005	29
p24	-.006	.977	29
p25	.658**	.000	29

p26	.465*	.011	29
p27	.321	.089	29
p28	.690**	.000	29
p29	.443*	.016	29
p30	-.153	.427	29
p31	.182	.346	29
p32	.251	.190	29
p33	.596**	.001	29
p34	-.145	.452	29
p35	.406*	.029	29
Total	1		29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Reabilitas Kuesioner Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	22

Lampiran 5. Uji Prasyarat dan Hipotesis

Tabel 1. Statistika Variabel Kelelahan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

		Statistics	
		X	Y
N	Valid	29	29
	Missing	0	0
Mean		26.79	58.45
Median		27.00	60.00
Mode		24 ^a	66
Std. Deviation		4.304	9.594
Minimum		18	39
Maximum		36	72
Sum		777	1695
Percentiles	25	24.00	52.00
	50	27.00	60.00
	75	29.50	66.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 2. Frekuensi Variabel Kelelahan Kerja (X)

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	3.4	3.4	3.4
	19	1	3.4	3.4	6.9
	21	1	3.4	3.4	10.3
	22	2	6.9	6.9	17.2
	24	3	10.3	10.3	27.6
	25	3	10.3	10.3	37.9
	26	3	10.3	10.3	48.3
	27	3	10.3	10.3	58.6
	28	3	10.3	10.3	69.0
	29	2	6.9	6.9	75.9
	30	2	6.9	6.9	82.8
	31	1	3.4	3.4	86.2
	33	2	6.9	6.9	93.1
	34	1	3.4	3.4	96.6
	36	1	3.4	3.4	100.0
	Total	29	100.0	100.0	

Tabel 3. Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	3.4	3.4	3.4
	42	1	3.4	3.4	6.9
	44	1	3.4	3.4	10.3
	45	2	6.9	6.9	17.2
	46	1	3.4	3.4	20.7
	51	1	3.4	3.4	24.1
	53	2	6.9	6.9	31.0
	54	1	3.4	3.4	34.5
	57	2	6.9	6.9	41.4
	59	1	3.4	3.4	44.8
	60	2	6.9	6.9	51.7
	61	1	3.4	3.4	55.2
	62	1	3.4	3.4	58.6
	63	1	3.4	3.4	62.1
	64	2	6.9	6.9	69.0
	65	1	3.4	3.4	72.4
	66	3	10.3	10.3	82.8
	69	1	3.4	3.4	86.2
	70	1	3.4	3.4	89.7
	71	2	6.9	6.9	96.6
	72	1	3.4	3.4	100.0
Total		29	100.0	100.0	

Tabel 4. Normalitas Variabel Kelelahan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		29	29
Normal Parameters ^a	Mean	26.79	58.45
	Std. Deviation	4.304	9.594
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.116
	Positive	.079	.110
	Negative	-.086	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.462	.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983	.830
a. Test distribution is Normal.			

Tabel 5. Linieritas Variabel Kelelahan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X * Y	Between	(Combined)	370.759	20	18.538	1.002	.533
	Groups	Linearity	107.892	1	107.892	5.832	.042
		Deviation from Linearity	262.867	19	13.835	.748	.715
Within Groups			148.000	8	18.500		
Total			518.759	28			

Tabel 6. Korelasi Variabel Kelelahan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y)

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.456 [*]
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	29	29
Y	Pearson Correlation	-.456 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	29	29

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.179	8.69476

a. Predictors: (Constant), X



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN IJIN
070/Reg/VI/ 8461 /12 /2013

Membaca Surat : **WD I Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Nomor : **UIN.02/DD.1/PP.009/1987/2013**

Tanggal : **09 Desember 2013**

Perihal : **IJIN PENELITIAN**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam Melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 tahun 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendaftaran, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **Istafada Roshadi**

NIP/NIM : **09240009**

Alamat : **Jl. Marsda Adisucipto - Yogyakarta**

Judul :

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

Lokasi : **UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Waktu : **12 Desember 2013** s/d **12 Maret 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan *softcopy* hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam bentuk *compact disk* (CD) maupun mengunggah (*upload*) melalui website : adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan naskah cetakan asli yang sudah di syahkan dan di bubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib menataati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui *website*: adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal **12 Desember 2013**

An. Sekretaris Daerah

Asisten Perencanaan dan Pengembangan

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Hendar Susilowati, SH.

NIP. 19580120 198503 2 003

Tembusan:

- 1 Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan)
- 2 Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 3 Ka. Kanwil Kementerian Agama DIY
- 4 WD I Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- 5 Yang Bersangkutan



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: UIN.02/TUD/PP.00.9/1099/2014

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
menerangkan bahwa :

Nama : Istafada Roshadi
NIM. : 09240009
Jurusan : Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian pada tanggal 09 Januari 2014 – 10 Februari 2014 dengan judul:

**Hubungan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di fakultas
Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.**

Demikian, agar yang berkepentingan memakluminya.

Yogyakarta, 12 Juni 2014

a.n Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha,

Drs. Zamakhsari, M.Pd.
NIP. 19670612 199803 1 002

Tembusan:
Dekan (sebagai laporan)

Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Istafada Roshadi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Surabaya, 28 Maret 1990
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Status Perkawinan : Belum Menikah
Tinggi, berat badan : 153 cm/48 kg
Kesehatan : Sehat
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Bimokunting Blok D/61 GK I/787 Pengok Demangan Kidul
Yogya
Telepon/HP : 088216017266 / 085729673722
E-mail : vad_da@yahoo.com

Pendidikan

1996 – 2002 : SD Muhammadiyah Karang Kajen I, Yogyakarta
2002 – 2005 : SLTP Negeri 2 Bantul, Bantul
2005 – 2009 : SMK Negeri 2 Depok Jurusan Teknik Komputer Jaringan, Sleman

Kemampuan

- ✓ Kemampuan komputer (MS Office, Internet, *troubleshooting* komputer, *hardware* dan *software*, dan pengetahuan dasar jaringan komputer)
- ✓ Kemampuan Bahasa Inggris yang baik

Pengalaman Kerja

- ✓ Bekerja di Magister Sarjana Teknik UGM, Yogyakarta
Periode: Juli – November 2008
Status: Magang
Posisi: Staff administrasi dan teknisi komputer
Rincian Pekerjaan:
 - Membuat laporan dan surat-menyurat
 - Pemeliharaan dan perawatan komputer
- ✓ Bekerja di Fakultas Saintek UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Periode: Desember 2008 – April 2009

Status: Magang

Posisi: Staff administrasi dan teknisi komputer

Rincian Pekerjaan:

- Membuat laporan dan surat-menyurat
- Entry data
- Pemeliharaan dan perawatan komputer

Hormat Saya,

Istafada Roshadi