

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu fondasi utama bagi perkembangan baik individu maupun masyarakat agar memiliki daya saing yang tinggi. Pendidikan memungkinkan seseorang untuk memperoleh sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam hidup. Pendidikan juga membentuk moralitas dan karakter, membangun warga negara yang bertanggung jawab. Pendidikan bertujuan untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang mendukung siswa dalam mengembangkan potensi mereka secara aktif, baik dalam aspek spiritual maupun pengendalian diri, maupun keterampilan yang relevan untuk kepentingan individu, masyarakat, negara (Wahyudin & Zohriah, 2023).

Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peran penting dan menjadi sosok penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah. Peran mereka dalam melaksanakan semua tanggung jawab yang tercermin dari cara guru memberikan sumber daya yang tersedia memainkan peran krusial untuk tercapainya tujuan sekolah. Menurut Lestari et al., (2023) baik dan buruknya pengembangan siswa oleh guru sangat penting untuk keberhasilan dan efisiensi suatu sekolah. Harpeni Dewantara (2020) mengatakan bahwa guru harus memperhatikan bagaimana siswa dapat memaksimalkan pembelajaran. Sekolah yang menaungi dituntut untuk terus mendampingi, mengarahkan, dan mendorong produktivitas seluruh guru secara terus menerus untuk menentukan tujuan individu dan organisasi Darius (2022). Karena dalam dunia pendidikan, hubungan antara siswa dan guru sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar, baik dalam memperoleh pengetahuan maupun dalam mengembangkan kepribadian siswa, sehingga produktivitas guru menjadi aspek yang sangat penting dalam pembelajaran.

Secara umum, kelelahan kerja merupakan reaksi ekstrem yang dialami individu ketika mereka tidak berhasil mengatasi tekanan pekerjaan. Kondisi ini merujuk pada kondisi emosi, sikap, dan perilaku yang kelelahan akibat pengalaman stres yang berkepanjangan. Kelelahan kerja sebagian besar terjadi pada orang-orang yang bekerja di pelayanan seperti guru, teller, perawat, pekerja sosial. Kelelahan mengacu pada perasaan tidak mampu memberikan lebih banyak dari diri sendiri pada tingkat emosional. Kelelahan bekerja juga sering disebut *burnout* yang didefinisikan sebagai respons berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini dibagi menjadi tiga bagian dimensi: Kelelahan, sinisme, dan berkurangnya kompetensi profesionalisme. Sinisme diartikan sebagai ketidakpedulian atau sikap menjauhkan diri terhadap pekerjaan seseorang secara umum. Sementara itu, kompetensi profesionalisme mengacu pada harapan karyawan terhadap efektivitas yang berkelanjutan di tempat kerja.

Tanda dan gejala utama *burnout* antara lain kelelahan, kesulitan berkonsentrasi, banyaknya kesalahan, penurunan kualitas kerja, kekurangan energi, kecemasan, dan frustrasi Wijaya (2022). Salah satu konsekuensi negatif yang paling sering disebutkan dari kelelahan adalah penurunan produktivitas (Koutsimani et al., 2021) salah satu unsur penting yang perlu diteliti adalah kelelahan kerja (*burnout*) guru. Orang yang mengalami *burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan (Almaududi, 2019).

Guru di SMK NU Slawi adalah salah satu contohnya. SMK NU Slawi merupakan salah satu sekolah kejuruan di Kabupaten Tegal memiliki 6 program kejuruan, di antaranya Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Otomotif dan kendaraan ringan, Teknik Sepeda Motor, Manajemen Perkantoran, Akuntansi Keuangan Lembaga, dan Layanan Perbankan. Tenaga pendidik di SMK NU Slawi terdiri dari guru dengan Lulusan S1 dan

S2 dibidangnya berjumlah 48.

Berdasarkan observasi awal penelitian, ditemukan adanya fenomena kecenderungan kelelahan kerja pada guru di SMK NU Slawi melalui indikator fisik, emosional, motivasi, dan kehidupan pribadi yang disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Kelelahan Kerja Guru di SMK NU Slawi Tahun 2024**

Item Pernyataan	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Responden
Saya merasa mudah cemas atau stres setelah seharian bekerja.	4	6	15 (60%)	25
Sumber : Agyapong et al., (2022)				
Saya merasa bahwa pekerjaan saya semakin berat dan tidak ada yang bisa meringankan beban saya.	2	3	20 (80%)	25
Saya merasa kelelahan fisik yang luar biasa setelah mengajar, bahkan setelah istirahat.	1	3	21 (84%)	25
Saya merasa tidak cukup tidur meskipun sudah tidur cukup lama.	3	5	17 (68%)	25
Saya merasa kehilangan semangat	1	1	23 (92%)	25
Sumber : Steiner & Woo (2021)				
Saya merasa tidak memiliki waktu cukup untuk beristirahat atau melakukan aktivitas pribadi	0	0	25 (100%)	25
Rata – Rata %	81%			

Sumber : Pra Survey Penelitian, 2024

Berdasarkan fenomena di atas, mengidentifikasi tingginya kelelahan bekerja pada guru di SMK NU Slawi. Dengan angka 60% merasa mudah cemas dan tertekan ketika melakukan pekerjaan, 80% merasa beban kerja semakin banyak dan tidak bisa meringankan beban pekerjaannya, 84% merasa kelelahan fisik setelah mengajar, 68% merasa kurang tidur meskipun sudah tidur cukup lama, 92% merasa kehilangan semangat untuk mengajar, 100% merasa kurangnya waktu istirahat atau aktivitas pribadi. Sehingga hal tersebut menjadi urgensi pada penelitian ini.

Beban kerja merupakan istilah yang mengacu pada tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam kurun waktu tertentu. Analisis teknik jabatan dapat digunakan untuk menentukan efektivitas dan efisien kerja Priansa dalam Junaidi et al., (2020). Menurut Sundari & Meria (2022) beban kerja berdampak positif terhadap kelelahan.

Faktor selanjutnya yang memungkinkan mempengaruhi kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut A. S. Nitisemito dalam Okta Karneli & Fitriani Fitriani (2022) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala faktor di sekitar lingkungan kerja dapat memengaruhi cara pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. "Lingkungan kerja" adalah istilah yang mengacu pada lingkungan dimana seorang karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja. Jenis-jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan psikologis, fisik, dan sosial. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi atau aspek-aspek nyata di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja seperti tata letak, suhu, ventilasi, mesin, pencahayaan dan lainnya. Aspek lain seperti suara, panas, dan terbukti bahwa pencahayaan dapat mempengaruhi

proses psikologis yang dialami karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung Ramli (2019). Lingkungan tempat kerja memengaruhi tingkat kelelahan karyawan secara signifikan Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis (2020), tetapi Abuk (2017) menemukan hasil yang berbeda yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat kelelahan.

Pentingnya penelitian ini didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya sebagai celah peneliti dalam mengisi gap penelitian. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja yang berlebihan mempengaruhi kelelahan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menambah wawasan dari penelitian sebelumnya., subjek penelitian ini adalah guru SMK NU Slawi. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian selanjutnya dengan judul “*Pengaruh Kelebihan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi pada Guru SMK NU 1 Slawi)*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kelebihan beban kerja terhadap kelelahan kerja Guru SMK NU Slawi?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan tingkat kelelahan kerja guru di SMK NU Slawi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kelebihan beban kerja terhadap kelelahan kerja guru di SMK NU Slawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja guru di SMK NU Slawi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat meningkatkan wawasan tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada Guru SMK NU Slawi.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Untuk Akademis**

Memberikan kontribusi pada literatur dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kelebihan beban kerja terhadap tingkat kelelahan guru.

#### **b. Untuk Instansi**

Bisa berfungsi sebagai referensi untuk perusahaan dan institusi yang ingin meningkatkan kesejahteraan guru dengan mengurangi jumlah beban kerja dan meningkatkan lingkungan tempat mereka bekerja.

#### **c. Untuk Peneliti**

membantu peneliti memahami aspek manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya mengurangi beban pekerjaan dan memperbaiki lingkungan tempat kerja guna mengurangi kelelahan yang dialami oleh guru.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Kelelahan Kerja**

AET (Affective Event Theory) tentang kelelahan kerja, dibuat pada tahun 1996 oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano, melihat bagaimana peristiwa di tempat kerja mempengaruhi respons emosional dan kondisi kelelahan pekerja. Teori ini kemudian menjadi landasan penting untuk memahami dinamika emosi di tempat kerja.

AET mengatakan bahwa setiap peristiwa yang terjadi di tempat kerja, atau peristiwa kerja, mengakibatkan reaksi emosional tertentu, yang berdampak pada sikap dan perilaku karyawan. Misalnya, konflik atau berlebihan tugas dapat menyebabkan respons emosional yang tidak sehat, yang pada gilirannya menyebabkan kelelahan kerja. Dalam buku “Perilaku Organisasi”, Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa respons emosional ini dapat terkumpul secara bertahap dan menghasilkan perubahan sikap kerja yang lebih permanen. Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh Bakker & Demerouti (2014), AET memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia berinteraksi satu sama lain untuk mempengaruhi tingkat kelelahan pekerja. Peristiwa kerja yang berulang dan berat dapat menguras sumber daya emosional pekerja, menyebabkan orang merasa lelah.

Oleh karena itu, AET memberikan dasar yang luas untuk memahami bagaimana peristiwa kerja, respons emosional, dan karakteristik individu berkontribusi pada pembentukan kelelahan kerja. Memahami ini penting untuk membuat intervensi yang berguna untuk mencegah dan mengelola kelelahan kerja di perusahaan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja**

Menurut Thamrin (2020), mengatakan kelelahan adalah Ketika daya tahan tubuh dan kemampuan untuk bekerja berkurang. Kelelahan fisik, di sisi lain, menyebabkan kelelahan mental atau psikologis, yang menyebabkan kinerja yang buruk. Menurut Health and Safety at Work Act (2017) dalam Gunawan (2021) kelelahan kerja merujuk pada kondisi yang menyebabkan kelelahan mental dan fisik sehingga menurunkan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas secara aman dan efektif.

Selain itu, kelelahan kerja juga dapat dikatakan sebagai rasa lelah akibat kurangnya waktu tidur, pekerjaan yang berkepanjangan, stress serta tugas yang membosankan karena dilakukan secara terus-menerus dan berulang Kanada Center for Occupational Health and Safety (2017) dalam Gunawan & Febrianti (2023).

Menurut Fatmawati (2017) kelelahan kerja adalah pada saat pekerja mengalami kelelahan fisik dan emosional yang sangat berat setelah melakukan pekerjaan yang intensif dalam jangka waktu yang panjang. Diputuskan bahwa kelelahan kerja adalah kondisi dan keadaan di mana karyawan mengalami perasaan lelah yang berlebihan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas dalam aspek efektif dan efisien bekerja. Adapun Stuetzle et al., (2018) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa penyebab atau kontributor seseorang mengalami kelelahan kerja dipengaruhi oleh panjangnya shift kerja, kurangnya waktu tidur, beban fisik dan mental yang berkelanjutan, hubungan interpersonal dan faktor lingkungan seperti kebisingan dan suhu. Dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan, individu dan pekerjaan yang buruk mengakibatkan terjadinya kelelahan pada tenaga kerja. Berdasarkan penyebabnya, kelelahan kerja yang dialami seseorang juga dapat diidentifikasi dari tanda atau gejala-gejala yang ditimbulkan.

Menurut Caldwell et al., (2019) tanda dan gejala kelelahan berupa menguap, lupa akan instruksi, mata berkedip panjang, gelisah dan menggeliat dikursi, menggosok mata, anggukan kepala, ketidakmampuan memecahkan masalah pekerjaan, mengantuk (termasuk tidur yang tidak disengaja), ketidakmampuan untuk berkonsentrasi atau mengingat, kurangnya motivasi, depresi, pusing dan sakit kepala.

#### **2.1.1.2 Faktor - Faktor Kelelahan Kerja**

Menurut Pabumbun et al., (2022) terdapat beberapa penyebab kelelahan kerja, yaitu:

1. Usia : pekerja yang usianya lebih tua cenderung mempunyai daya tahan tubuh yang menurun
2. Aktivitas berat : Aktifitas yang membutuhkan banyak tenaga dapat meningkatkan risiko kelelahan fisik
3. Beban Kerja fisik dan mental : Tugas fisik yang membutuhkan tenaga, sedangkan beban kerja mental terkait dengan pekerjaan pemikiran dan pengambilan Keputusan yang berlebihan yang dapat menyebabkan kelelahan mental.
4. Waktu Kerja : Waktu kerja yang lama dapat menyebabkan kelelahan kerja.
5. Lingkungan kerja : kondisi tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisiagan, ventilasi dan kebersihan mempengaruhi kelelahan kerja
6. Pekerjaan yang sifatnya monoton : pekerjaan yang berulang – ulang dapat menyebabkan kebosanan dan kelelahan.
7. Waktu istirahat yang kurang : waktu istirahat yang kurang dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi produktivitas.

#### **2.1.1.3 Indikator Kelelahan Kerja**

Menurut Maslach & Leiter (2016), kelelahan kerja dapat diukur melalui tiga indikator utama :

- A. Kelelahan Emosional : perasaan Lelah secara emosional akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang di tandai dengan hilangnya energi dan motivasi
- B. Sikap sinis : bersikap negatif atau acuh terhadap pekerjaan, rekan kerja yang sering kali muncul sebagai respons terhadap stress kerja yang berkepanjangan
- C. Penurunan efektivitas pribadi : seseorang dapat mengalami perasaan tidak kompeten dan kurangnya pencapaian dalam pekerjaan, yang dapat menyebabkan kurang rasa percaya diri dan puas dengan pekerjaan anda.

### **2.1.2 Beban Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Dalam manajemen karyawan, beban kerja sebagai salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Setiap tugas adalah tanggung jawab bagi seseorang, dan tingkat tanggung jawab tersebut bergantung pada cara seseorang bekerja. Setiap tugas harus seimbang dan disesuaikan dengan kemampuan fisik, kognitif, serta keterbatasan manusia Triyadin & Yusuf (2021:107).

Tarwaka dalam Rolos *et al.*, (2018:19) menjelaskan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas yang dimiliki seorang pekerja. Kemampuan masing-masing pekerja memiliki tingkat stress yang berbeda karena melibatkan aspek mental dan fisik. Terlalu banyak tanggung jawab menyebabkan overstress, sementara terlalu sedikit tanggung jawab menyebabkan

kebosanan dan kejenuhan. Frekuensi rata – rata dari setiap tugas yang perlu diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan, dikenal sebagai beban kerja Rolos *et al.*, (2018:19).

Setiap pekerjaan memerlukan usaha fisik dan mental. Seorang karyawan dapat mengalami gangguan atau penyakit akibat kerja jika menjalani tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk mencapai keselarasan dan meningkatkan produktivitas karyawan, penting untuk mempertimbangkan tingkat beban kerja. Selain faktor beban ekstra yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan potensi individu, berbagai faktor lainnya juga harus diperhatikan Ajabar (2020:61).

Berdasarkan Permendagri No. 12/2008, beban kerja dapat didefinisikan sebagai proses yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan. Dalam hal ini, beban kerja bisa diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi normal selama durasi waktu yang telah ditetapkan. Dengan banyak definisi beban kerja yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa pekerja memiliki kapasitas unik untuk menangani tugas tertentu. Pekerja mungkin lebih cocok untuk tugas fisik, mental, atau sosial, tetapi secara keseluruhan, pekerja hanya dapat menangani tugas-tugas tertentu yang sesuai dengan kapasitas mereka. Karena itu, beban kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang dan diharuskan selesai pada waktu yang telah ditentukan.

#### **2.1.2.2 Dampak Beban Kerja**

Secara wajar, beban kerja dan tantangan yang dihadapi oleh karyawan tidak boleh melampaui kemampuan mereka. Namun, dalam beberapa situasi, beban kerja ini sering meningkat di atas batas yang wajar, yang dapat menyebabkan stres kerja. Overload kuantitatif dan kualitas overload adalah dua kategori dampak beban kerja Menurut Schultz dan Schultz dalam Ajabar (2020:64)

##### *A. Overload Kuantitatif.*

Ini terjadi ketika terlalu banyak tanggung jawab yang perlu diselesaikan dalam waktu yang singkat, atau ketika tidak ada cukup waktu untuk menyelesaikannya. Dengan kata lain, terlalu banyak pekerjaan kuantitatif terjadi ketika jumlah pekerjaan yang harus dilakukan melebihi kapasitas waktu yang tersedia. Salah satu indikator efisiensi adalah waktu. Pekerja sering kali diminta untuk bekerja dengan kecepatan tinggi, yang dapat menyebabkan kesalahan dan penurunan kondisi kesehatan. Beban kerja berlebihan kuantitatif ini dapat menimbulkan stres pada karyawan, yang sebagian besar disebabkan oleh tekanan waktu.

##### *B. Overload Kualitatif*

Beban kerja kualitatif adalah tugas yang terlalu sulit untuk dilakukan atau Ketika seseorang merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas atau ketika tuntutan hasil kerja yang ditetapkan terlalu berat. Hal ini berarti beban kerja kualitatif adalah tugas yang terlalu sulit untuk dilakukan. Beban kerja berlebihan kualitatif ini seringkali disebabkan oleh perbedaan pekerjaan dan status. Untuk membedakan hal ini, kemampuan intelektual dan teknis yang lebih tinggi diperlukan. Seiring berjalannya waktu, perubahan ini justru tidak meningkatkan produktivitas, melainkan menurunkan kualitas kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan mental, serta reaksi emosional dan fisik.

### 2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Hasibuan (2016) dalam Triyadin & Yusuf (2021) sebagaimana dikutip dalam (Baskoro et al., n.d.) menjelaskan beberapa indikator beban kerja, antara lain:

#### A. Tujuan yang Harus Dicapai

Persepsi individu mengenai beban tugas yang perlu diselesaikan dan target hasil yang diinginkan dalam jangka waktu tertentu.

#### B. Kondisi Pekerjaan

Merujuk pada pandangan individu terhadap kondisi pekerjaannya, termasuk sejauh mana mereka mampu mengambil keputusan cepat terkait waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas.

#### C. Kriteria Pekerjaan

Cara individu dalam memandang pekerjaannya, seperti sikap karyawan terhadap tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

Suasana kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang positif atau produktif yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Teori dua faktor juga sering disebut juga sebagai teori motivasi *hygiene* diciptakan oleh Frederick Herzberg dan menjadi dasar penelitian ini. Teorinya menggabungkan faktor "motivasi" yang digambarkan sebagai Kepuasan dengan faktor "hygiene" yang digambarkan sebagai faktor Ketidakpuasan dalam pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja. Penting bagi suatu lembaga untuk memastikan bahwa faktor "hygiene" terpenuhi dengan baik, karena ketidakpuasan yang muncul karena faktor "hygiene" yang buruk dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan loyalitas karyawan Malika et al., (2025).

Teori yang pertama kali dipublikasikan dalam buku "The motivation to work" Satisfiers (Motivator) dan Dissatisfiers (hygiene) adalah dua jenis motivasi di tempat kerja, menuju model dua faktor kerja Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959). Faktor *hygiene* mencakup aspek seperti suasana atau kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, jaminan kerja, kebijakan administratif, dan sistem pengawasan Herzberg (1966). Namun, hal – hal seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, peluang karir, dan gaji adalah faktor pendorong yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka Alia Yashak et al (2020).

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja meliputi segala faktor yang memengaruhi keadaan di tempat kerja seseorang. Ini mencakup berbagai komponen seperti bahan dan alat yang digunakan, serta lingkungan sekitar yang keduanya berdampak pada proses kerja. Pengaturan kerja dan metode yang digunakan, baik secara individual maupun golongan, juga sangat penting dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung atau menghambat kinerja, serta dapat memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pekerja.

Lingkungan kerja melibatkan banyak aspek-aspek di lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja dalam melaksanakan tugas, yang pada gilirannya membantu menghasilkan hasil kerja yang optimal (Afandi, 2018). Lingkungan kerja ini memiliki banyak fitur yang membantu pekerja menyelesaikan

pekerjaannya dan meningkatkan kinerja pekerja di tempat kerja. Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras dan produktif. Instansi dapat meningkatkan semangat kerja pekerja dengan memperhatikan atau membangun lingkungan kerja yang mendukung. Pada akhirnya, ini akan berdampak positif pada hasil kinerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terkait dengan fasilitas fisik, tetapi juga dengan suasana psikologis, yang keduanya berdampak pada dorongan dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, kondisi yang ada di tempat seseorang bekerja, serta metode dan pengaturan kerja yang digunakan baik untuk individu maupun kelompok (Mangkunegara, 2017). Lingkungan ini tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti peralatan dan bahan, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan dan bagaimana pekerjaan diatur. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik membuat pekerja lebih nyaman dan efisien, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

### **2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Sebagaimana dijelaskan oleh Suwardi, M. P., & Daryanto (2018), Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja yang bersifat fisik dan lingkungan kerja yang bersifat non-fisik.

- 1) Lingkungan kerja bersifat fisik mencakup seluruh sarana dan prasarana apapun di tempat kerja, seperti ruang, pencahayaan, temperatur, serta peralatan kerja lainnya yang mempengaruhi aktivitas dan kenyamanan pekerja di tempat kerja.
- 2) Lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik berfokus pada pembinaan hubungan sosial antara pekerja, baik hubungan antar sesama pekerja, antara pekerja dengan atasan, maupun dengan bawahan. Hubungan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperkuat, yang dapat memberikan dampak besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan.

### **2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) ada dua kategori faktor yang memengaruhi lingkungan kerja yaitu aspek bersifat fisik dan aspek psikologis.

- 1) Faktor Lingkungan bersifat Fisik: Lingkungan fisik mencakup semua hal yang dekat dengan pekerja saat mereka bekerja dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja dengan pekerjaannya. Faktor – faktor ini termasuk :
  - a) Rencana Ruang Kerja: Peralatan kerja yang tepat ditempatkan dan diatur dengan benar dapat meningkatkan tampilan serta kenyamanan ditempat kerja.
  - b) Desain Pekerjaan: Penggunaan alat kerja dan metode yang tepat sangatlah penting, karena peralatan yang tidak memadai dapat berdampak pada kesehatan pekerja serta menurunkan kualitas hasil pekerjaan.
  - c) Kondisi Lingkungan Kerja: Faktor-faktor seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, ventilasi udara, suhu ruangan, serta pengaturan pencahayaan yang optimal memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja.
  - d) Tingkat Privasi Visual dan Akustik: Ada pekerjaan yang membutuhkan privasi visual dan akustik, agar karyawan memiliki "keleluasaan pribadi" dalam melaksanakan tugasnya tanpa gangguan.

- 2) Faktor Lingkungan Psikis: Hubungan sosial dan struktur organisasi adalah komponen lingkungan psikis yang mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja. Faktor-faktor ini yaitu :
  - a) Beban kerja berlebihan: Tingginya beban kerja disertai waktu penyelesaian sedikit bisa menyebabkan stres serta ketegangan, yang berdampak pada kualitas hasil kerja.
  - b) Pengawasan yang Buruk: Pengawasan tidak efektif bisa menurunkan kepuasan kerja, menciptakan ketidakstabilan di lingkungan kerja, dan mengurangi umpan balik yang dibutuhkan untuk pengembangan prestasi.
  - c) Frustrasi: Ketidaksiharian antara harapan perusahaan dan karyawan dapat menimbulkan frustrasi, yang jika berlangsung lama akan menghambat kinerja dan pencapaian tujuan.

#### 2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bersifat fisik suatu instansi atau organisasi mendukung pencapaian hasil yang optimal, tempat kerja harus nyaman dan menyenangkan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa ada beberapa tanda lingkungan kerja bersifat fisik seperti :

- 1) Penerangan: Pencahayaan yang baik sangat penting untuk keselamatan serta kelancaran kerja. Pencahayaan yang berlebihan dapat menyilaukan, sedangkan cahaya yang redup dapat memperlambat pekerjaan, meningkatkan kesalahan, dan mengurangi efisiensi.
- 2) Suhu: Agar tubuh dapat menyesuaikan diri, suhu ditempat kerja harus berada di kisaran normal. Tubuh manusia berusaha menjaga suhu ini ideal, dengan masing – masing anggota tubuh memiliki suhu yang berbeda.
- 3) Pergantian Udara: Udara bersih dan kaya oksigen sangat penting untuk metabolisme dan kesehatan. Udara yang tercemar dan mengandung bau atau gas berbahaya dapat menurunkan kualitas kesehatan.
- 4) Kebisingan: Kebisingan adalah polusi suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dengan mengurangi kebisingan, efisiensi pekerjaan dapat meningkat, yang berdampak positif pada produktivitas.
- 5) Tata Warna: Pemilihan warna yang tepat di lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan perasaan karyawan, sehingga warna tidak dapat dipisahkan dari dekorasi dan pengaturan ruangan.
- 6) Dekorasi atau Tata Letak: Pengaturan tata letak dan penataan warna yang baik dapat meningkatkan kenyamanan ruang kerja dan mendukung suasana kerja yang kondusif.
- 7) Musik: Jika dipilih dengan hati – hati dan diputar sesuai suasana tempat kerja, musik dengan nada yang lembut dapat meningkatkan semangat kerja.
- 8) Keamanan: Menjaga lingkungan kerja aman sangat penting untuk menjaga tempat kerja aman. Salah satu upaya keamanan bisa dilakukan melalui keberadaan petugas keamanan atau Satuan Petugas Keamanan di area kerja.

Pada penelitian ini lingkungan kerja mencakup faktor - faktor aspek fisik meliputi item tersebut diatas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Shinta, 2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan	Menurut hasil penelitian beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap

		Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya	<i>burnout</i> . Beban kerja juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Surabaya. Hal ini berlaku untuk <i>burnout</i> , yang turut memberikan pengaruh yang positif secara signifikan pada kinerja pegawai di RSUD Surabaya. Dengan kata lain, kelelahan berfungsi sebagai perantara dalam korelasi antara beban kerja dan kinerja pegawai. Artinya, <i>burnout</i> bisa menjadi faktor yang menghubungkan beban kerja dengan peningkatan kinerja pegawai.
2.	(Anggraeny et al., 2021)	Pengaruh Beban Dengan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat RS Tadjuddin Chalid	Penelitian ini menunjukkan dengan nilai $p = 0,000$ pengaruh langsung antara kelelahan kerja dan beban kerja. Peningkatan jumlah pekerjaan yang diperlukan secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, di mana hasil analisis menunjukkan nilai hitung adalah 2,936 dengan g.e negatif sebesar -0,005 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, ditemukan pula nilai $z$ (3,98) yang lebih besar dari nilai $z$ absolut (1,96) menunjukkan adanya dampak tidak langsung antara beban kerja dan kelelahan kerja melalui tekanan pekerjaan.
3.	(Cesilia, 2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi memberikan dampak signifikan terhadap kelelahan fisik dan mental perawat, yang selanjutnya menurunkan kualitas kinerja mereka dalam melayani pasien. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan manajemen rumah sakit untuk lebih memperhatikan distribusi tugas serta memberikan dukungan yang memadai kepada perawat untuk mengoptimalkan kinerja dan kualitas pelayanan secara maksimal.
4.	(Almakhi, 2023)	Analisi Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo	Dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000 dan koefisien korelasi Pearson sebesar 0,661. Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara beban

		Santakarya	kerja dan tingkat kelelahan. Artinya, tingkat kelelahan karyawan meningkat dengan beban kerja yang lebih besar. Sebaliknya, jika beban kerja menurun, tingkat <i>burnout</i> juga cenderung lebih rendah.
5.	Maulana et al., (2023)	Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Tingkat Kelelahan Pekerja Industri Rumah Tangga Keripik Tempe	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur beban kerja dan tingkat kelelahan pada pekerja, serta menganalisis hubungan di antara keduanya. Beban kerja dikelompokkan berdasarkan denyut nadi pekerja dengan menggunakan %CVL, sementara tingkat kelelahan diukur melalui kuesioner SSRT. Pengukuran dilakukan pada sepuluh responden. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa enam pekerja tidak mengalami kelelahan pada beban kerja fisik, sementara empat pekerja termasuk dalam kategori yang direkomendasikan untuk perbaikan namun tidak mendesak. Tingkat kelelahan keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Uji Korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,732, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan tingkat kelelahan karyawan di industri keripik tempe rumahan.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Untuk menggabungkan keserasian dan efisiensi yang tinggi serta mengurangi beban tambahan yang di sebabkan oleh lingkungan kerja dan kapasitas kerja, beban kerja merupakan elemen yang perlu diperhatikan bagi seorang pekerja. Ajabar (2020:61). Penelitian lain oleh Shinta (2020) Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja adalah faktor utama yang secara signifikan meningkatkan kelelahan kerja.

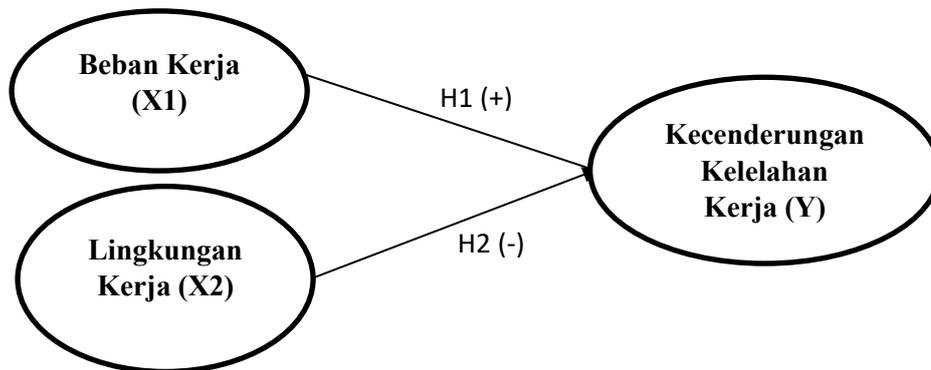
**H1: Kelebihan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja.**

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif meningkatkan efektivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat mengganggu konsentrasi pekerja. Penelitian lain oleh Laziardy (2017) menemukan bahwa pada sentra kerajinan logam Cebogo Boyolali, ada korelasi antara kebisingan dan kelelahan kerja,

**H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kelelahan Kerja**

## 2.4 Kerangka Berpikir



## 3.1 Populasi dan Sampel

### 3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil dari 48 guru. Sehingga total polulasi adalah 48 orang karyawan SMK NU 1 Slawi.

### 3.1.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel jenuh yang diambil adalah seluruh guru dan staff SMK NU 01 Slawi yang jumlah populasi sebanyak 48 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini, terdiri dari 48 guru SMK NU 1 Slawi.

## 3.2 Definisi Konsep dan Operasional

Tabel 2

Definisi Operasional Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel Penelitian	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Dalam manajemen karyawan, beban kerja sebagai salah satu unsur penting yang perlu menjadi perhatian Perusahaan. Hal ini karena beban kerja dapat mendorong kinerja karyawan. Setiap tugas adalah tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan yang Harus Dicapai</li> <li>- Kondisi Pekerjaan</li> <li>- Kriteria Pekerjaan</li> </ul> <p>Sumber : Hasibuan (2016) dalam Triyadin &amp; Yusuf (2021) sebagaimana dikutip dalam (Baskoro et al., n.d.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki kesadaran memahami target yang dicapai</li> <li>• Memahami karakteristik pekerjaan dan kemampuan penyelesaian kerja.</li> <li>• Mampu menyesuaikan dengan prosedur dan kebijakan</li> </ul>	<i>Five point likert scale</i> Rating Scale 1 – 5

Variabel Penelitian	Indikator	Item	Skala Pengukuran
<p>bagi seseorang, dan tingkat tanggung jawab tersebut bergantung pada cara seseorang bekerja. Setiap tugas harus seimbang dan disesuaikan dengan kemampuan fisik, kognitif, serta keterbatasan manusia. Triyadin &amp; Yusuf (2021)</p>		<p>kerja yang berlaku di tempat kerja</p>	
<p>menyatakan bahwa lingkungan kerja melibatkan banyak hal di sekitar pekerja yang berdampak pada kepuasan mereka dalam menjalankan tugas, yang selanjutnya membantu menghasilkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja ini memiliki banyak fitur yang membantu pekerja menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja pekerja di tempat kerja. Afandi (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan</li> <li>- Suhu</li> <li>- Pergantian udara</li> <li>- Kebisingan</li> <li>- Tata warna</li> <li>- Dekorasi atau Tata letak</li> <li>- Musik</li> <li>- Keamanan</li> </ul> <p>Sumber : Sedarmayanti (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan cahaya di tempat kerja yang mendukung aktivitas kerja</li> <li>• Mendapatkan suhu kerja tetap stabil dan tidak mengganggu pekerjaan</li> <li>• Merasa udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap</li> <li>• Merasa kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi</li> <li>• Ketersediaan tata warna di lingkungan kerja membantu meningkatkan</li> </ul>	<p><i>Five point likert scale Rating Scale 1 – 5</i></p>

Variabel Penelitian	Indikator	Item	Skala Pengukuran
		<p>motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketersediaan suara musik di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi</li> <li>• Merasa tempat kerja saya aman dari potensi bahaya</li> </ul>	
<p>kelelahan kerja adalah ketika seseorang mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat bekerja keras dalam jangka waktu yang panjang. Diputuskan bahwa kelelahan kerja adalah kondisi dan keadaan di mana karyawan mengalami perasaan lelah yang berlebihan, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas dalam aspek efektif dan efisien bekerja</p> <p>Fatmawati (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kelelahan emosional</li> <li>- Sikap sinis</li> <li>- Penurunan efektivitas pribadi</li> </ul> <p>Sumber : Maslach &amp; Leiter (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa lelah secara emosional setelah menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Merasa tidak tertarik untuk menyelesaikan tugas pekerjaan</li> <li>• Merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</li> </ul>	<p><i>Five point likert scale</i>  <i>Rating</i>  <i>Scale 1 – 5</i></p>

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2025

### **3.3 Teknik Analisis Data dan Alat Analisis**

#### **3.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner John W. Creswell (2012). Sumber data berikut digunakan oleh penulis sebagai pendoman :

- a). Data Primer : Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan oleh pihak yang mengumpulkannya. Dalam penelitian ini, semua responden menerima kuesioner untuk mendapatkan data primer.
  
- b). Data Sekunder: Data ini berasal dari jurnal dan studi sebelumnya yang ada mengenai Pengaruh Kelebihan Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kelelahan Kerja (Studi pada Guru SMK NU 01 SLAWI).

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **a. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2019), yang digunakan dalam studi pendahuluan guna menentukan masalah yang akan diteliti. Ketika hanya ada sedikit responden dan peneliti ingin mengetahui lebih banyak tentang subjek penelitian, metode ini juga dapat digunakan. Peneliti melakukan wawancara langsung dengan guru dan staf SMK NU 01 Slawi. Keterangan yang diberikan oleh mereka dicatat secara ringkas sebagai pendoman.

##### **b. Kuesioner**

Widiasworo (2019) menyatakan bahwa kuesioner metode pengumpulan data dilakukan melalui kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka, memungkinkan responden untuk memberikan jawaban secara bebas, yang memungkinkan mereka untuk membuat tanggapan yang lebih personal. Responden penelitian ini adalah guru dan staf yang bekerja di SMK NU 01 Slawi.

#### **3.5 Alat Analisis**

Peneliti dalam studi ini menggunakan IBM SPSS Statistics versi 24 untuk melakukan analisis regresi sederhana. Menurut Damodar N. Gujarati (2007) analisis regresi adalah pendekatan untuk mempelajari hubungan antara variabel yang disebut sebagai variabel penjelasan dan satu atau dua variabel penjelasan lainnya. Pengaruh hubungan kausatif dapat diukur dengan menggunakan analisis regresi. Proses pengujian mencakup:

##### **3.5.1 Kuesioner**

###### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan gaya daya yang di laporkan peneliti. Uji validitas digunakan untuk menguji validitas angket observasi, untuk keperluan ini diuji Teknik korelasi jawaban pada setiap item dikorelasikan dengan total skor. Dengan menggunakan rumus Product Moment dan bantuan program SPSS versi 24 for windows. Berikut rumus Product Moment versi 24 for windows. Item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  mempunyai indeks diskriminasi yang tinggi, yaitu apabila nilai  $r_{xy}$  lebih besar  $r$  tabel. Sedangkan jika harga  $r_{xy}$  lebih kecil  $r$  table maka item tersebut tidak valid dan dipakai Widoyoko (2016).

### 3.5.1.2 Uji Realibilitas

Jika hasilnya konsisten atau konsisten saat dites berulang kali, instrumen dapat dianggap dipercaya (reliabel). Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Angket dianggap reliabel jika koefisien *Alphanya* setidaknya 0,7 Widoyoko (2016).

### 3.5.2 Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Menurut Imam Ghozali (2021) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel Kelebihan Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kecenderungan Kelelahan Kerja ( $Y$ ). Pengujian normalitas data penting dilakukan karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 24. *for windows*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* <  $Z_{tabel}$ ; atau menggunakan Nilai *Probability Sig* (2 tailed) >  $\alpha$ ; sig > 0.05.

#### 3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada korelasi antar variabel bebas (independen) Imam Ghozali (2021). Uji multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi.

1. Apabila nilai VIF > 10 atau jika tolerance value < 0.1 maka terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF < 10 atau jika tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2021) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya >5% maka data terbebas dari heterokedastisitas.

### 3.5.3 Pengujian Hipotesis dan Ketepatan Model

#### 3.5.3.1 Uji F (Simultan)

Tujuan dari Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak. Tujuan uji F di penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah variabel independen, seperti Kelebihan Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kelelahan Kerja ( $Y$ ), memiliki korelasi yang baik secara bersamaan. Nilai probabilitas model regresi pada T dianggap layak jika nilainya lebih kecil dari Alpha 0,05 Imam Ghozali (2021).

### 3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Imam Ghozali (2021) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen telah dikumpulkan.

Kriteria pengujiannya menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh berkurang jika nilai  $r^2$  mendekati 0.
2. Pengaruh semakin meningkat jika  $r^2$  mendekati 1.

### 3.5.3.3 Uji t (parsial)

Hipotesis adalah asumsi awal yang dibuat untuk menjelaskan suatu peristiwa dan kemudian diuji untuk memastikan kebenarannya.  $H_0$  dan  $H_a$  selalu berpasangan dalam hipotesis statistik, yang berarti jika salah satu ditolak, yang lain diterima, menghasilkan keputusan yang jelas. Dalam hal ini,  $H_a$  diterima, jika  $H_0$  ditolak. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengubah hipotesis tentang kejadian tertentu menjadi masalah yang dapat dianalisis dengan menggunakan regresi Imam Ghozali (2021). Studi ini menggunakan uji hipotesis parsial (uji t) dengan ketentuan berikut :

1. Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen secara parsial.
2. Apabila  $T_{hitung}$  lebih  $< T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.1 Hasil

### 4.1.1 Karakteristik Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 53 orang responden SMK NU 1 Slawi.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

<b>A. Jenjang Pendidikan</b>		
1. SMA	6	12,5%
1. D3	4	8,3%
2. S1	35	73%
3. S2	3	6,2%
Jumlah	<b>48</b>	<b>100%</b>
<b>B. Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-laki	25	52%
2. Perempuan	23	48%
Jumlah	<b>48</b>	<b>100%</b>
<b>C. Usia</b>		
1. < 25	9	19%
2. 26 - 30	10	21%
3. 31 - 40	13	27%
4. 41 - 50	11	23%
4. > 51	5	10%
Jumlah	<b>48</b>	<b>100%</b>

<b>D. Lama Kerja</b>		
1. < 2 Tahun	12	25%
2. 3 – 5 Tahun	9	19%
3. 6 - 10 Tahun	5	10%
4. 11 – 20 Tahun	20	42%
5. > 21 Tahun	2	4%
Jumlah	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan informasi diatas secara garis besar dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada 25% sampel penelitian terdiri dari guru yang lama kerjanya < 2 tahun, 4% yang lama kerjanya > 21 tahun, 42 % yang lama kerjanya 11 – 20 tahun, 10% yang lama kerjanya 6 – 10 tahun, dan sisanya 19% yang lama kerjanya 3 – 5 tahun.

#### 4.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

##### 4.1.2.1 Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>Korelasi Pearson (r)</i>	<i>Signifikasi (Sig)</i>	<i>Keterangan</i>
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,592	0,000	<i>valid</i>
	X1.2	0,601	0,000	<i>valid</i>
	X1.3	0,620	0,000	<i>valid</i>
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,703	0,000	<i>valid</i>
	X2.3	0,758	0,000	<i>valid</i>
	X2.3	0,751	0,000	<i>valid</i>
	X2.4	0,736	0,000	<i>valid</i>
	X2.5	0,506	0,000	<i>valid</i>
	X2.6	0,580	0,000	<i>valid</i>
	X2.7	0,530	0,000	<i>valid</i>
	X2.8	0,639	0,000	<i>valid</i>
Kelelahan Kerja (Y)	Y1.1	0,764	0,000	<i>valid</i>
	Y1.2	0,762	0,000	<i>valid</i>
	Y1.3	0,801	0,000	<i>valid</i>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari setiap indikator pada beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kelelahan kerja (Y) memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan nilai r hitung (pearson correlation) > r table 0,2403. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian ini adalah **valid**.

#### 4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Beban kerja (X1)	0,692	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,857	Reliabel
Kelelahan kerja (Y)	0,812	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 2, menunjukkan bahwa setiap pernyataan untuk indikator Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kelelahan Kerja (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap instrument yang digunakan di penelitian ini dapat dikatakan *reliabel*.

#### 4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85665761
	Absolute	.142
Most Extreme Differences	Positive	.142
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.983
Asymp. Sig. (2-tailed)		.289

Sumber : data primer diolah, 2024

Data dari 48 responden memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai *Asymptotic Significance* < dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai 0,289, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini **terdistribusi normal**.

#### 4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.964	1.037
Lingkungan Kerja	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber : data primer diolah, 2024

Untuk variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kelelahan Kerja, Tabel 4 menunjukkan nilai toleransi dan VIF. Nilai toleransi Setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF di bawah 10,00, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut.

#### 4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5 Hasil Uji glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
(Constant)	.729
1 Beban Kerja	.174
Lingkungan Kerja	.578

a. Dependent Variable: ABSRES

Predictors : (Constant), X1,X2,X3 ; Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan variabel Unstandardized Residual, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 5. Hasil menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kelelahan Kerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

## 4.2 Hasil Analisis Data

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui suatu Gambaran dari hasil penelitian dari variabel – variable yang diteliti, analisis ini menggunakan interval perhitungan dan menggunakan three box methode Daga et al (2020) yang nantinya akan dibagi menjadi 3 indeks kriteria. Untuk perhitungan interval sebagai berikut :

$$\text{Kriteria Tertinggi} = \frac{\text{Jumlah responden} \times \text{Nilai skala likert tertinggi}}{\text{Jumlah skala likert}}$$

$$= \frac{48 \times 5}{5} = 48$$

Kriteria Terendah =  $\frac{\text{Jumlah responden} \times \text{Nilai skala likert terendah}}{\text{Jumlah skala likert}}$

$$= \frac{48 \times 1}{5} = 9,6$$

Interval =  $\frac{\text{Kriteria Tertinggi} - \text{Kriteria Terendah}}{3 \text{ (Three box Methode)}}$

$$= \frac{48 - 9,6}{3} = 44,8$$

Kriteria : Rendah : 9,6 – 23,5  
 Sedang : 23,6 – 37,6  
 Tinggi : 38,6 – 48

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja

**Tabel 6 Deskripsi Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Target ketuntasan belajar siswa (KKM) sulit tercapai karena padatnya jam mengajar	0	0	3	29	16	48	205	41	TINGGI
2	Saya merasa terbebani untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dalam waktu singkat	0	0	6	37	5	48	191	38,2	TINGGI
3	Tuntutan standar penilaian dan evaluasi untuk setiap siswa membuat saya merasa terbebani secara mental	0	0	0	33	15	48	207	41,4	TINGGI
Mean ( Rata – rata )									40,2	TINGGI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, responden memberikan penilaian tertinggi pada indikator "tuntutan standar penilaian dan evaluasi untuk setiap siswa membuat saya merasa terbebani secara mental" dengan nilai sebesar 41,4. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator " Saya merasa terbebani untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dalam waktu singkat " yang mendapatkan nilai 38,2. Secara keseluruhan, nilai rata-rata indikator beban kerja adalah 44,6, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden merasakan beban kerja yang cukup berat dalam menjalankan tugas mereka.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7 Deskripsi Variabel Lingkungan

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1.	Penerangan di ruang kerja saya memadai dan mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman	0	0	3	24	21	48	210	42	TINGGI
2.	Suhu di ruang kerja saya cukup nyaman sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja	0	0	7	22	19	48	204	40,8	TINGGI
3.	Pergantian udara di ruang kerja saya cukup baik sehingga tidak menyebabkan rasa pengap	0	0	7	23	18	48	203	40,6	TINGGI
4.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu produktivitas	0	0	10	22	16	48	198	39,6	TINGGI
5.	Warna pada ruang kerja saya memberikan suasana yang mendukung kreativitas dan kenyamanan	0	0	8	22	18	48	202	40,4	TINGGI
6.	Tata letak ruang kerja saya memberikan suasana yang mendukung efisiensi kerja	0	0	4	25	19	48	207	41,4	TINGGI
7.	Musik atau suara latar yang ada di lingkungan kerja saya membantu menciptakan suasana yang lebih rileks	0	0	6	22	20	48	206	41,2	TINGGI
8.	Saya merasa lingkungan kerja saya aman dan bebas dari risiko yang dapat mengganggu kenyamanan kerja	0	0	6	28	14	48	200	40	TINGGI
Mean ( Rata – rata )									40,7	TINGGI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 7, responden memberikan penilaian tertinggi pada indikator "Penerangan di ruang kerja memadai dan mendukung bekerja dengan nyaman" dengan nilai 42. Sementara itu, nilai rata-rata terendah ditemukan pada indikator "merasa lingkungan kerja aman dan bebas dari risiko yang dapat mengganggu kenyamanan kerja" dengan nilai 40. Secara keseluruhan, nilai rata-rata indikator lingkungan kerja yaitu 40,7, yang masuk dalam kategori yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden tidak mengalami masalah signifikan terkait lingkungan kerja dalam menjalankan tugas mereka.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Kelelahan Kerja

**Tabel 8 Deskripsi Variabel Kelelahan kerja**

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	TOTAL	SKOR	INDEKS	KRITERIA
1	Saya merasa secara emosional terkurus oleh pekerjaan setelah seharian mengajar	0	0	4	39	5	48	193	38,6	TINGGI
2	Saya merasa kurang peduli terhadap apa yang dialami oleh siswa atau rekan kerja akibat perasaan lelah	0	0	2	41	5	48	195	39	TINGGI
3	Saya merasa kurang efektif dalam menyelesaikan tugas - tugas administrasi pembelajaran	0	1	4	36	7	48	193	38,6	TINGGI
Mean ( Rata – rata )									38,7	TINGGI

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dinyatakan respon penilaian pada variabel kelelahan kerja diperoleh nilai tertinggi terdapat pada indikator merasa kurang peduli terhadap rekan kerja atau siswa karena tekanan pekerjaan yang alami sebesar 39. Dan nilai rata - rata dari keseluruhan indikator beban kerja adalah sebesar 38,7 dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa responden mengalami kelelahan kerja dalam menghadapi pekerjaannya.

### 4.3 Hasil Uji Model

#### 4.3.1 Uji F (Simultan)

**Tabel 9 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.988	2	9.994	13.039	.000 <sup>b</sup>
Residual	34.492	45	.766		
Total	54.479	47			

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil dari analisis ANOVA yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 24, diperoleh F hitung sebesar 13,039 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan  $df1 = K - 1 = 1$  dan  $df2 = n - k = 46$ , diperoleh Ftabel 3,191. Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F \text{ hitung } 13,039 > F \text{ tabel } 3,191$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kelelahan kerja (Y).

#### 4.3.2 Koefisien Korelasi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.367	.339	.875

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

b. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 10, menunjukkan Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,367 atau 36,7% mengindikasikan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kelelahan Kerja (Y) sebesar 36,7%. Adapun sisanya, sebesar 63,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### 4.3.3 Uji t (Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.058	1.905		1.605	.115
1	Beban Kerja	.703	.141	.601	4.972	.000
	Lingkungan Kerja	.013	.065	.024	.200	.842

a. Dependent Variable: Kelelahan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 11 hasil dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 3.058 + 0,703 (X1) + 0,013 (X2)$$

Berikut adalah penjabaran dari hasil analisis regresi linier berganda:

1. Nilai konstanta 3.058 menunjukkan bahwa Tingkat kelelahan kerja (Y) akan tetap sebesar 3.058 ketika variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah atau bernilai 0.
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,703 dengan tanda positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja (X1) akan menyebabkan Kelelahan Kerja (Y) meningkat sebesar 0,703. Dengan nilai Thitung sebesar 4.972 < dari 1,678 dan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa Beban

Kerja (X1) Memberikan dampak positif secara signifikan terhadap Kelelahan Kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang mengemukakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kelelahan Kerja (Y) dapat **diterima**.

3. Koefisien pada Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,013 dan bertanda positif, yang memiliki arti kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X2) akan menimbulkan peningkatan Kelelahan Kerja (Y) sebesar 0,013. Namun, t-hitung untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,200 > dari 1,678, dengan nilai signifikansi 0,842 < dari 0,05, sehingga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kelelahan Kerja (Y). Maka, hipotesis kedua yang mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kelelahan Kerja (Y) **ditolak**.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja**

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kelelahan kerja secara positif dan signifikan. Indikator yang memberikan kontribusi terbesar terhadap beban kerja adalah standar pekerjaan penyebab tingginya dapat berasal dari tuntutan standar penilaian dan evaluasi untuk setiap siswa membuat merasa terbebani secara mental sehingga dapat menyebabkan kelelahan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja, ini menunjukkan bahwa ketika guru merasakan beban kerja yang tinggi, hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa aspek, seperti tuntutan standar penilaian dan evaluasi yang akan mengakibatkan seorang guru merasa kelebihan beban kerja dan menimbulkan kelelahan kerja.

Beban kerja yang semakin bertambah akan meningkatkan munculnya perasaan lelah atas rangkaian pekerjaan yang dihadapi guru. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat atau melebihi beban kerja dengan ditandai jam kerja yang berlebihan maupun tekanan kerja yang banyak tidak hanya berdampak terhadap kelelahan kerja, namun juga dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* (Athfalia & Attiq, 2024).

Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya dari Shinta (2020) juga mendukung bahwa beban kerja mental berpengaruh positif secara signifikan terhadap kelelahan kerja.

##### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja**

Hasil temuan selanjutnya pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kelelahan kerja. Indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya penyebab tingginya dapat disebabkan karena penerangan di ruang kerja memadai dan mendukung bekerja dengan nyaman. Meskipun lingkungan kerja di SMK NU 01 Slawi mendukung pegawai nyaman dalam bekerja, namun tidak memiliki pengaruh kuat untuk mengurangi perasaan lelah mengenai pekerja yang dihadapi oleh pegawai sehingga tidak menyebabkan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja yang dialami akibat perasaan emosi yang terkuras dan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Adanya fasilitas yang disediakan sebagai penunjang pekerjaan dalam bentuk lingkungan kerja yang baik, tidak cukup untuk mengurangi perasaan lelah yang dialami guru. Kelelahan kerja yang dirasakan berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugas guru dengan rutinitas yang padat. Dari hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja.

## 5.1 Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan pembahasan sebelumnya:

- a. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja dapat **diterima**. Artinya, semakin berat beban kerja yang ditanggung pekerja, semakin tinggi pula tingkat kelelahan yang dirasakan.
- b. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja **ditolak**, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, hasil kuesioner dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kelelahan yang dialami pekerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap kelelahan kerja yang dialami guru SMK NU 01 Slawi.
- c. Beban kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, dengan nilai koefisien korelasi determinasi ( $R^2$ ) 0,013 atau 0,13%.

## 5.2 Saran

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk Instansi sekolah dapat mengevaluasi bagaimana beban kerja dibagi, memberikan pelatihan manajemen waktu, dan memastikan bahwa tugas administratif tidak terlalu berat untuk guru. Selain itu, program kesejahteraan guru, konseling, dan penguatan komunikasi antar staf dapat memberikan dukungan emosional.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi hubungan antara faktor lingkungan, beban kerja yang berlebihan, dan kelelahan kerja. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kelelahan kerja.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, sehingga disarankan dapat dikaji kembali menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik agar lebih komprehensif.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menemukan keterbatasan berikut :

- 5.3.1 Keterbatasan proses wawancara dan penyebaran responden di SMK NU 1 Slawi yang kurang mendalam, sehingga jawaban responden kurang terbuka.
- 5.3.2 Kurangnya detail untuk mengungkapkan level kelelahan kerja yang terjadi berdasarkan status pegawai tetap dan non tetap.
- 5.3.3 Penelitian ini terbatas pada faktor – faktor yang mempengaruhi dari aspek lingkungan fisik dan beban kerja, atau belum mampu mengungkapkan faktor yang dari dalam seperti motivasi kerja, atau faktor dari luar yang mengurangi kelelahan seperti kompensasi.

## 5.4 Implikasi Manajerial

### 5.4.1 Beban Kerja

Tingginya perasaan atas beban kerja yang dialami utamanya mengenai kemampuan untuk memenuhi tuntutan dan standar dari hasil pekerjaan dirasakan kuat oleh pegawai.

Beban kerja yang semakin meningkat dapat menyebabkan kelelahan kerja yang dialami semakin kuat dirasakan. Instansi dapat mengkaji kembali mengenai kredit point beban pekerjaan masing – masing pegawai dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, dimungkinkan adanya reward atas ekuivalensi kelebihan beban kerja pegawai agar mengurangi perasaan lelah yang dialami.

#### **5.4.2 Lingkungan kerja**

Kesediaan sarana dan prasana memadai di lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan para pegawai. Namun, hal tersebut tidak cukup mampu untuk mengurangi kelelahan kerja pegawai. Meskipun lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap penurunan kelelahan kerja sekolah dapat membentuk budaya kerja positif seperti kerja tim, kepedulian terhadap lingkungan dan pekerja, dan mengontrol pekerjaan yang mereka kerjakan. Sehingga, bisa meningkatkan produktivitas kerja.

#### **5.4.3 Kelelahan kerja**

Kelelahan kerja dengan ditandainya penurunan efektivitas kerja sangat kuat dirasakan oleh pegawai di instansi sekolah. Perasaan kurang peduli terhadap rekan kerja atau siswa yang dapat mengurangi minat untuk bekerja sama dengan rekan kerja sehingga efektivitas pengajaran terganggu dan memicu konflik atau penurunan semangat kerja diantara staf. Sekolah dapat memberikan dukungan melalui pembagian tugas yang lebih adil dan efisien, berkolaborasi melalui diskusi kelompok mentoring, atau proyek bersama untuk meningkatkan rasa kepedulian antar pegawai.