

PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA ROTTE BAKERY BAGIAN PRODUKSI

Nadira Dwifa Maxxilaria¹⁾, Iwan Nauli Daulay²⁾, Anggia Paramitha²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Riau

Email : nadiradwifa123@gmail.com

The Effect of Work Fatigue on Peformance with Work Stress as an Intervening Variable on Rotte Bakery Workers in Production Section

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work fatigue on performance with work stress as an intervening variable in the production division of Rotte Bakery workers. The population in this study included all workers in the production division of Rotte Bakery, amounting to 68 people. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using Path Analysis (path analysis) with the help of the SPSS (Statistical Package of Social Science) program. The sampling technique chosen for this study is a non-probability sampling technique using the saturated sampling method (census sampling), namely the entire Rotteam production section of Rotte Bakery, totaling 68 people. The results showed that: 1) work fatigue had a negative and significant effect on the performance variables of Rotte Bakery workers in the production section, 2) job fatigue had a positive and significant effect on work stress variables for Rotte Bakery workers in the production section, 3) work stress had a negative and no effect. significant to the performance variable, 4) work stress has no effect as an intervening variable or a variable that mediates the relationship between work fatigue and performance.

Keywords: Work Fatigue, Job Stress, Performance

PENDAHULUAN

Persaingan usaha dan bisnis yang semakin ketat tanpa adanya batas ruang dan jarak. Dengan adanya perencanaan dan strategi yang tepat seperti perencanaan aktivitas produksi yang efisien sehingga menghasilkan produk sesuai dengan yang direncanakan. Elemen-elemen penting yang ada dalam sistem produksi adalah *Man, Machines, Material, Money, Method, and Information*. Manusia adalah faktor terpenting dalam suatu proses produksi maupun dalam perusahaan. Manusia bertindak sebagai pekerja/operator, dimana pekerja merupakan aset penting suatu perusahaan. Kemampuan pekerja atau kinerja pekerja adalah salah satu indikator sukses tidaknya suatu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Handayani dan Suhartini (2005) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi. Dengan demikian, perusahaan hendaknya memenuhi dan memperhatikan kenyamanan, keselamatan, dan kesehatan pekerjanya.

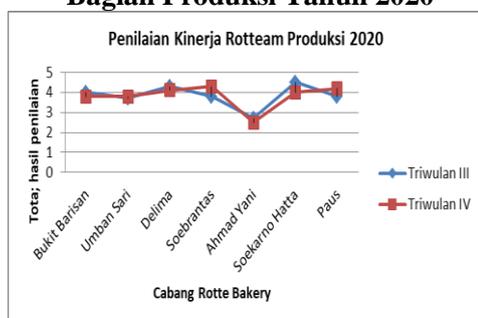
Pada saat ini, usaha dibidang *bakery* sedang menjamur di kota Pekanbaru, hal ini terlihat dari banyaknya toko-toko *bakery* yang berdiri saat ini di kota Pekanbaru. Salah satu toko *bakery* terbesar di Pekanbaru yaitu Rotte Bakery. Toko Rotte Bakery ini berpusat di Jl. Bukit Barisan Kompleks Ruko Bukit Garden Residence No.6 Tangkerang Timur Pekanbaru. Rotte Bakery sendiri telah memiliki sebanyak 16 cabang yang

tersebar di Kota Pekanbaru. Rotte Bakery memiliki konsep produksi yang diolah di cabang masing-masing agar tetap *fresh* sampai ke tangan konsumen. Rotte Bakery merupakan perusahaan roti yang berbasis syariah di Pekanbaru dan sudah bersertifikasi Halal dari MUI. Setiap anggota organisasi di Rotte Bakery tidak disebut sebagai karyawan maupun pekerja, namun disebut sebagai Rotteam (Rotte *Team*). Jumlah Rotteam bagian produksi disemua cabang Pekanbaru yaitu berjumlah 82 orang. Setiap harinya Rotte *Team* bagian produksi memulai bekerja dari pukul 06.00 – 15.00 WIB.

Jam kerja pasti pada Rotte *Team* bagian produksi tidak menentu tergantung dari target harian pekerja yaitu 15 Kg tepung/hari dan jumlah permintaan pesanan yang banyak. Waktu istirahat yaitu sekitar 10-15 menit untuk melaksanakan ibadah sholat dan makan siang. Pada pekerja pembuat roti tidak memiliki beban kerja yang berbeda karena jenis pekerjaannya bergilir dan homogen. Beberapa pekerja juga dapat lembur apabila memiliki pesanan yang banyak.

Pada dasarnya kinerja pekerja merupakan proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pekerja maupun upaya strategis dari perusahaan, Utomo & Nugroho (2014). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Gambar 1 Penilaian Kinerja Rotteam Bagian Produksi Tahun 2020



Sumber : Laporan Penilaian Kinerja Rotte Bakery 2020

Berdasarkan data diatas, kita dapat melihat bahwasanya hasil dari penilaian kinerja yang telah dilakukan, masih terdapat di beberapa cabang yang mengalami penurunan hasil penilaian kinerja dan target pencapaian kinerja secara keseluruhan yang diharapkan belum memenuhi target perusahaan yaitu lima poin. Hal tersebut merupakan permasalahan kinerja, dan hal ini dapat dilihat dari masih adanya pekerja yang dalam melaksanakan pekerjaannya belum memuaskan di beberapa aspek yang menjadi penilaian.

Melakukan pekerjaan yang monoton atau berulang setiap harinya dapat menimbulkan kejenuhan yang menyebabkan rasa lelah dan stres yang dapat menurunkan kinerja pekerja. Peneliti juga melakukan *pra-survey* dengan menggunakan 5 poin pertanyaan dari Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2) kepada 16 orang Rotteam bagian produksi yang mana setiap rotteam mewakili rotteam bagian produksi setiap cabang. Menurut hasil *pra-survey* yang telah peneliti lakukan dengan pembagian kuesioner sederhana kepada 16 Rotteam bagian produksi mengenai indikator yang menyangkut kelelahan kerja, penulis mendapatkan hasil bahwa Rotteam bagian produksi mengalami gejala-gejala yang mengarah kepada kelelahan kerja. Berdasarkan pengamatan dan wawancara didapatkan indikasi bahwa adanya pekerjaan monoton selama 7 jam dapat menyebabkan terjadinya kejenuhan yang akan memicu timbulnya kelelahan mental maupun kelelahan fisik.

Kelelahan kerja yang terjadi secara terus menerus dapat menyebabkan stres kerja, dimana hal ini dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu hubungan antar pekerja, Suma`mur (2013). Sedangkan Vanchapo (2020) dalam Putri dan Lestari (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu resiko dari kelelahan kerja. Stres kerja merupakan salah satu bahaya

psikososial yang mampu menyerang semua jenis pekerjaan. Namun, risikonya lebih tinggi pada perusahaan jasa, pabrik dan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan. Peneliti juga melakukan *pra-survey* dengan menggunakan 5 poin pertanyaan dari Kuesioner stressor individu kepada 16 orang Rotteam bagian produksi. Hasil dari *pra-survey* menyatakan bahwa adanya indikasi bahwa munculnya gejala stres kerja di tempat kerja.

Mengingat pentingnya meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu perusahaan seperti yang telah diuraikan. Maka terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Rahardja (2015) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tidak langsung kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa dengan adanya kelelahan kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun.

Berdasarkan hasil dari fenomena, landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penulis mengambil topik tentang pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*, yang mana penelitian ini dapat menutupi kekurangan dari penelitian sebelumnya. Maka penulis tertarik untuk menyusun tugas akhir S1, yaitu skripsi dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Rotte Bakery Bagian Produksi”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka dapat

dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pada Rotte *Team* bagian produksi?
2. Apakah ada pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja pada Rotte *Team* bagian produksi?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Rotte *Team* bagian produksi?
4. Apakah stres kerja sebagai variabel *intervening* pada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pada Rotte *Team* bagian produksi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja pada Rotte *Team* bagian produksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Rotte *Team* bagian produksi.
4. Untuk mengetahui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh kelelahan kerja dan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Serta bermanfaat untuk kepentingan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai sumber informasi atau pengetahuan tambahan tentang kelelahan serta stres kerja yang dialami pekerja. Serta dapat menjadi

bahan masukan bagi perusahaan dalam melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja pekerja.

- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan pembelajaran serta rujukan literasi terkait dengan penelitian yang serupa bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka, *et.,al.* (2004). Kelelahan kerja merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Menurut Suma'mur (2009) mendefinisikan bahwa kelelahan adalah suatu kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh.

Stres Kerja

Menurut Tarwaka (2015), stres merupakan tekanan psikologis yang dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan baik secara fisik maupun mental. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia

sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Asih, *et.,al.* 2018)

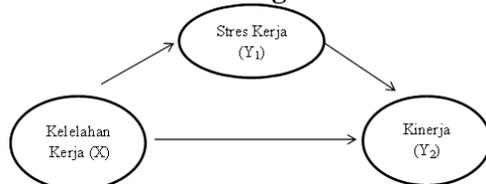
Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) dalam Badrianto & Ekhsan (2021) merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin, *et.,al.* (2013) dalam Badrianto & Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu konsep yang disusun secara sistematis sehingga tujuan penelitian yang dilakukan berjalan lancar. Berikut merupakan kerangka penelitian yang peneliti rancang tentang pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Gambar 2 Kerangka Penelitian



Sumber : Wibowo & Rahardja (2015) , Badrianto & Ekhsan (2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di 16 Cabang Rotte Bakery di Pekanbaru yang berpusat di Jl. Bukit Barisan Kompleks Ruko Bukit Garden Residence No.6 Tangkerang Timur Pekanbaru.

Time Horizon yang digunakan dalam penelitian ini ialah *cross-sectional* yaitu informasi yang

dikumpulkan hanya pada satu saat tertentu. Dengan melihat kerangka penelitian dalam penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model analisis jalur atau *path analysis*. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini populasi nya ialah seluruh Rotte Team Bagian Produksi di semua cabang Rotte Bakery di Pekanbaru yang berjumlah 82 orang. Dalam hal ini 82 orang terdiri dari 68 orang Rotteam bagian produksi dan 14 orang *leader* produksi yang dimana *leader* produksi akan menjadi penilai dalam pengisian kuesioner dibagian kinerja Rotteam bagian produksi.

Metode *Sampling* Jenuh (*Sampling* Sensus) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008). Maka sampel yang akan diambil peneliti dalam melakukan penelitian ini sebanyak 68 Rotteam bagian produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna menunjang keobjektifan data dalam penelitian ini perlu dipaparkan identitas yang melekat dalam diri responden yaitu meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Kaitannya Terhadap Kinerja

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	17-23	51	3,2
2	24-30	16	3,2
3	31-37	1	4
4	38-44	0	0

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan tabel 1 maka diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok usia 17-

23 yaitu berjumlah 51 orang. Maka dapat kita simpulkan bahwa Rotteam bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru di dominasi oleh kelompok usia 17-23 tahun.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kaitannya Terhadap Kinerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	Laki-laki	44	3
2	Perempuan	24	3,3

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan tabel 2 terdapat perbandingan jumlah Rotteam laki-laki dan perempuan yang cukup signifikan yaitu 44 orang Rotteam laki-laki dan 24 orang Rotteam perempuan di bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dan Kaitannya Terhadap Kinerja

No	Lama Bekerja (bulan)	Jumlah Responden (orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	1-8	24	3,1
2	9-16	10	2,9
3	17-24	17	3,1
4		5	3,3
5	>32	12	3

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, dapat kita perhatikan bahwa Rotteam bagian produksi yang memiliki masa kerja/ lama bekerja pada kelompok 25-32 bulan memiliki nilai rata-rata kinerja yang paling tinggi yaitu 3,3.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Kaitannya Terhadap Kinerja

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Rata-Rata Kinerja (Y)
1	SMA/SMK	63	3
2	DIPLOMA	1	3
3	S1	4	3,2

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 4 diatas dapat kita simpulkan bahwa Rotteam bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru di dominasi dengan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK dengan jumlah 63 orang Rotteam dan memiliki nilai rata-rata kinerja yaitu 3.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai dari *corrected item-total correlation* yang dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka *item* pada instrumen adalah valid.

$$df = 68 - 2 = 66 \text{ n} = 68$$

$$df = 0,239 \text{ (} r_{tabel} = 0,239 \text{)}$$

Dari hasil olah data yang telah dilakukan pada masing-masing item instrument penelitian, dinyatakan valid dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil yang didapatkan untuk variabel Kelelahan Kerja (X) yaitu nilai *Cronbach's Alpha* 0,721 lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,6, maka variabel kelelahan kerja dinyatakan reliabel. Pada variabel Stres Kerja (Y_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,752 lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,6, maka variabel stres kerja dinyatakan reliabel. Begitu juga dengan variabel kinerja (Y_2) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,789 yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pengujian normalitas ini menggunakan uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov test*, dengan memperhatikan nilai *Kolmogorov* dan *Asymp.Sig* nya. Kriteria dalam penerimaan normalitas yaitu jika nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi data normal.

Tabel 5 Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov Struktur 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4261.96384673
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.059
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Tabel 6 Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7029.30007460
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.056
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* dapat kita perhatikan bahwa nilai *Asymp.Sig* (Signifikansi) dari tiap-tiap variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan

bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Pengambilan keputusan berdasarkan kriteria apabila nilai T lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Struktur 1

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.013		
Kelelahan Kerja	.000	1.000	1.000

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas Struktur 2

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000		
Kelelahan Kerja	.006	.749	1.335
Stres Kerja	.237	.749	1.335

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas pada tabel 7 dan tabel 8 menunjukkan bahwa hasil *Tolerance* > 0,10 dan hasil VIF < 10. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain . Metode dalam pengujian heterokedastisitas yang digunakan yaitu uji *Spearman`s Rho*. Pedoman pengambilan keputusan uji *Spearman`s Rho* yaitu apabila nilai *Sig.*

2-tailed besar dari 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas Struktur 1

Correlations				
			Kelelahan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.035
		Sig. (2-tailed)	.	.777
		N	68	68
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.035	1.000
		Sig. (2-tailed)	.777	.
		N	68	68

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Tabel 10 Hasil Uji Heterokedastisitas Struktur 2

Correlations					
			Kelelahan Kerja	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.452**	-.065
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.599
		N	68	68	68
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.452**	1.000	-.063
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.607
		N	68	68	68
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.065	-.063	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.599	.607	.	
	N	68	68	68	

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Berdasarkan hasil tabel uji heterokedastiditas diatas dapat dilihat bahwa pada tabel 9 dan tabel 10 untuk uji heterokedastisitas terdapat nilai *Sig. 2-tailed* yaitu 0,777, 0,599 dan 0,607 dimana nilai tersebut bernilai > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji-T Struktur 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6552.112	2566.720		2.553	.013
	Kelelahan Kerja	.582	.124	.501	4.701	.000

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 11 hasil uji-t pada struktur 1 dapat dilihat bahwa pada taraf signifikansi 5% (2-tailed)

$$\begin{aligned} df &= 0,05/2 ; 68-1-1 \\ &= 0,025 ; 66 \\ &= 1,99656 (1,997) \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi kelelahan kerja terhadap stres kerja adalah $0,000 < 0,05$. Serta Kelelahan kerja memiliki $t_{hitung} (4,701) > t_{tabel} (1,997)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah bahwa kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

$$Y_1 = 6552,112 + 0,501X + 0,865\varepsilon_1$$

Arti persamaan struktur diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 6552,112. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kelelahan kerja (X) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai stres kerja (Y_1) adalah 6552,112.
- 2) Diperoleh nilai koefisien variabel kelelahan kerja sebesar 0,501, yang mana artinya adalah setiap peningkatan kelelahan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,501 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Standar error (ε_1) sebesar 0,865 .

Tabel 12 Hasil Uji-T Struktur 2

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4574 0.611	4471.386		10.2 30	.000
	Kelelahan Kerja	-.681	.238	-.365	- 2.86 5	.006
	Stres Kerja	-.244	.205	-.152	- 1.19 2	.237

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 12 hasil uji-t pada struktur 2 dapat dilihat bahwa pada taraf signifikansi 5% (2-tailed)

$$\begin{aligned} df &= 0,05/2 ; 68-2-1 \\ &= 0,025 ; 65 \\ &= 1,997 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi kelelahan kerja terhadap kinerja adalah $0,006 < 0,05$. Serta Kelelahan kerja memiliki $t_{hitung} (2.865) > t_{tabel} (1,997)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah bahwa kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
- 2) Hasil uji-t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi stres kerja terhadap kinerja adalah $0,237 > 0,05$. Serta Kelelahan kerja memiliki $t_{hitung} (1.192) < t_{tabel} (1,997)$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya adalah bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

$$Y_2 = 45740.611 - 0,365X - 0,152Y_1 + 0,888\varepsilon_2$$

Arti persamaan struktur diatas adalah :

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 45740.611. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kelelahan kerja (X) dan Stres Kerja (Y_1) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja (Y_2) adalah 45740.611.
- 2) Diperoleh nilai koefisien variabel kelelahan kerja sebesar -0,365, yang mana artinya adalah setiap peningkatan kelelahan kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,365 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Diperoleh nilai koefisien variabel stres kerja sebesar -0,152, yang mana artinya adalah setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar 0,152 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap

4) Standar error (ϵ_1) sebesar 0,888.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13 Hasil Uji-F Struktur 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40754138 0.395	1	40754138 0.395	22.101	.000 ^b
	Residual	12170105 00.664	66	18439553. 040		
	Total	16245518 81.059	67			

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 13 hasil uji-F pada struktur 1 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 22,101 dengan nilai signifikansi 0,000, maka F_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= df1 ; df2 \\
 &= k - 1 ; n - k \\
 &= 2 - 1 ; 68 - 2 \\
 &= 1 ; 66 \\
 &= 3,99
 \end{aligned}$$

Dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 22,101 >$ nilai $f_{tabel} 3,99$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja secara signifikan.

Tabel 14 Hasil Uji-F Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887462 883.782	2	443731441. 891	8.71 2	.000 ^b
	Residual	331054 0989.10 0	65	50931399.8 32		
	Total	419800 3872.88 2	67			

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 14 hasil uji-F pada struktur 2 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 8,712 dengan nilai signifikansi 0,000, maka F_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= df1 ; df2 \\
 &= k - 1 ; n - k \\
 &= 3 - 1 ; 68 - 3 \\
 &= 2 ; 65 \\
 &= 3,14
 \end{aligned}$$

Dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 8,712 >$ nilai $f_{tabel} 3,14$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelelahan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.240	4.294.130

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 15 hasil uji Koefisien Determinasi pada struktur 1 diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,240, hal ini berarti 24% variabel stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja atau pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja secara simultan adalah 24%. Sedangkan sisanya ($100\% - 24\% = 76\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model ini.

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktur 2

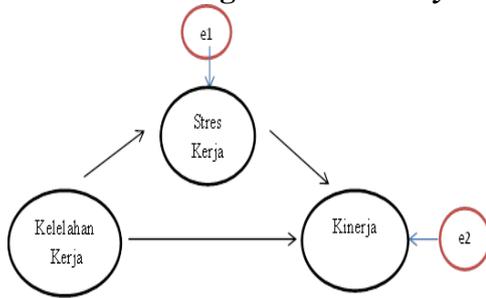
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.187	7.136.624

Sumber : Data Olahan Statistik, 2021

Dari tabel 16 hasil uji Koefisien Determinasi pada struktur 2 diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,187, hal ini berarti 18,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja dan stres kerja atau pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan adalah 18,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 18,7\% = 81,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model ini.

Path Analysis

Gambar 3 Diagram Path Analysis



Hasil dari gambar 3 diagram *path analysis* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung kelelahan kerja ke kinerja adalah $-0,365$ (*standardized*) sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,501 \times -0,152) = -0,076$ atau total pengaruh kelelahan kerja ke kinerja = $-0,365 + -0,076 = -0,441$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) sebesar $-0,076$ signifikan atau tidak diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$)

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \frac{\sqrt{(0,244)^2(0,124)^2 + (0,582)^2(0,205)^2 + (0,124)^2(0,205)^2}}{Sp2p3} =$$

$$\frac{\sqrt{(0,060)(0,015) + (0,339)(0,042) + (0,015)(0,042)}}{Sp2p3} = \sqrt{(0,001) + (0,014) + (0,001)}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,016)}$$

$$Sp2p3 = 0,126$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$, kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{-0,142}{0,126} = -1,127$$

Oleh karena nilai t hitung = $-1,127$ lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,05$ yaitu sebesar $1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi $-0,076$ tidak signifikan yang berarti berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada pekerja Rotte Bakery bagian produksi. Artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka kinerja Rotteam mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya jika semakin rendah tingkat kelelahan kerja maka kinerja Rotteam akan mengalami peningkatan.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja pada pekerja Rotte Bakery bagian produksi. Artinya apabila stres kerja yang dialami pekerja bagian produksi khususnya di Rotte Bakery Pekanbaru akan semakin tinggi jika kelelahan kerja yang dirasakan juga tinggi.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru dan stres kerja pada pekerja bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru masih bisa diatasi sehingga tidak mempengaruhi kinerja.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai variabel *intervening* atau variabel yang memediasi hubungan kelelahan kerja dan kinerja. Artinya menunjukkan bahwa stres kerja bukan merupakan mediasi antara kelelahan kerja terhadap kinerja karena tanpa adanya stres kerja, kelelahan kerja dapat secara

langsung berpengaruh terhadap kinerja pekerja bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru.

dan kinerja contoh lainnya yaitu menambahkan variabel *turnover*.

Saran

- 1) Dari hasil penelitian terbukti bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Maka disarankan kepada pihak manajemen untuk memperhatikan hal-hal yang menyebabkan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi Rotte Bakery Pekanbaru serta memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seperti rutin melakukan penilaian kinerja.
- 2) Penelitian ini juga membuktikan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Oleh karena itu diharapkan kepada perusahaan untuk mengatur strategi pengelolaan stres pada pekerja untuk meminimalisir kelelahan dan stres kerja misalnya dengan melakukan *outbound* atau *gathering* antara pekerja.
- 3) Dari hasil penelitian ditemukan bahwa banyak pekerja yang merasakan nyeri di bagian punggung. Maka disarankan kepada pekerja bagian produksi Rotte Bakery untuk dapat memanfaatkan waktu istirahat semaksimal mungkin dan melakukan peregangan (*stretching*) otot atau olahraga ringan secara berkala disela melakukan pekerjaan sebagai salah satu upaya untuk mengatasi tingkat kelelahan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan persiapan yang lebih matang dalam melakukan pendekatan dengan sumber informasi data dirasa penting, supaya data yang diperoleh dapat lebih maksimal dan semakin mendukung penelitian yang dilakukan. Serta diharapkan dapat menambah variabel penelitian selain kelelahan kerja, stres kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M. W., & Suhartini. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sinergi: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 0(0), 37–57. <https://journal.uui.ac.id/Sinergi/article/view/929>
- Putri, A. S., & Lestari, P. W. (2020). Hubungan Kelelahan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Tower BTS Di Proyek Huawei Pt . Xerindo Teknologi Jakarta. *Binawan Student Journal*, 2(1), 217–220.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi* (A. Cristian (ed.); I. Andi Offset.

- Suma`mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Sagung Seto.
- Suma`mur. (2013). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja (II Revisi)*. Harapan Press.
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas (I)*. Uniba Press. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Ekobis*, 15(1), 31–50.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13049/12607>