

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA PADA PEMANEN SAWIT DI
PT. TELEN PRIMA SAWIT (AFDELING V) KABUPATEN KUTAI TIMUR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagaimana Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



Novia Wardiana

NPM.21.1320.1028

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

TAHUN 2025

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Novia Wardiana
NPM : 21.13201.028
Peminatan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kelelahan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja pada Pemanen Sawit PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Tanggal 25 Agustus 2025 dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

**Menyetujui
Dewan Penguji :**

Ketua Penguji/Pembimbing I
Dr. H. Suwignyo, SKM., M.Si
NIDN. 1118077702



(.....)

Anggota Penguji/Pembimbing II
Sulung Alfianto A, S.Kom., M.MSI
NIDN. 1118048602



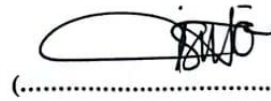
(.....)

Anggota Penguji/Penguji I
Ilham Rahmatullah, SKM., M. Ling
NIDN. 1122098901



(.....)

Anggota Penguji/Penguji II
Istiarto, SKM., M.Kes
NIDN. 1101058502



(.....)

Mengetahui Dekan

**Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**



Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling.
NIK. 2012.089.140

LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novia Wardiana

NPM : 21.13201.028

Judul Skripsi : HUBUNGAN KELELAHAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEMANEN SAWIT DI PT. TELEN PRIMA SAWIT (AFDELING V) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dari ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 9 September 2025

Yang membuat pernyataan,



Novia Wardiana

NPM: 21.13201.028

ABSTRAK

Novia Wardiana, 2025 Hubungan Kelelahan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktifitas Kerja Pada Pemanen Sawit Di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur. Dibawah bimbingan Dr. H. Suwignyo, SKM., M.Si selaku pembimbing I dan Sulung Alfianto A, S. Kom., M. MSI selaku pembimbing II.

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam pencapaian target perusahaan, khususnya pada sektor perkebunan seperti PT. Telen Prima Sawit. Namun, produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen kelapa sawit di Afdeling V PT. Telen Prima Sawit, Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Jumlah sampel sebanyak 61 orang pemanen yang diambil secara total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja $P Value = (0,010)$, serta antara stres kerja dan produktivitas kerja $P Value = (0,015)$. Sebaliknya, tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja $P Value = (0,878)$.

Berdasarkan dari penelitian ini, disarankan agar pihak perusahaan memperhatikan pengelolaan beban kerja dan kondisi psikologis tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas, misalnya dengan pengaturan waktu istirahat yang cukup, pelatihan manajemen stres, serta perbaikan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Kepustakaan: 21 (1980-2024)

ABSTRACT

Novia Wardiana, 2025. The Relationship between Work Fatigue, Work Stress, and Work Motivation with Work Productivity among Palm Oil Harvesters at PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V), East Kutai Regency. Under the supervision of Dr. H. Suwignyo, SKM., M.Si as the first advisor and Sulung Alfianto A, S.Kom., M.MSI as the second advisor..

Work productivity is an essential indicator for achieving company targets, especially in the plantation sector such as PT. Telen Prima Sawit. However, productivity can be influenced by various factors, including work fatigue, work stress, and work motivation. This study aims to determine the relationship between work fatigue, work stress, and work motivation with work productivity among palm oil harvesters in Afdeling V of PT. Telen Prima Sawit, East Kutai Regency.

This research employed a quantitative method with a cross-sectional approach. A total of 61 harvesters were recruited using total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using univariate and bivariate analysis with the Spearman Rank correlation test at a significance level of 0.05.

The results showed a significant relationship between work fatigue and productivity ($p=0.010$), and between work stress and productivity ($p=0.015$). Conversely, no significant relationship was found between work motivation and productivity ($p=0.878$).

It is recommended that the company pay more attention to workload management and workers' psychological conditions to improve productivity, such as providing adequate rest periods, stress management training, and improving the work environment.

Keyword: *Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation, Work Productivity*

Literature : 21 (1980-2024)

RIWAYAT HIDUP



Novia Wardiana, lahir pada tanggal 13 Oktober 2003 di Kutai Timur. Putri dari pasangan Bapak Suriansyah dan Ibu Rusmawati, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis memulai pendidikan di TK Tunas Harapan 2 pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2009 di SDN 006 Muara Bengkal, Kutai Timur dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2015 di SMPN 1 Muara Bengkal, Kutai Timur dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA 1 Muara Bengkal, Kutai TIMUR dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) dengan Program Studi Kesehatan Masyarakat. Telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan 1 (PBL 1) dan Pengalaman Belajar Lapangan 2 (PBL 2) di Kelurahan Karang Tunggal Kabupaten Kutai Kartanegara pada Tahun 2024 serta malakukan KKN di Desa Manunggal Jaya, Kabupaten Kutai Kartanegara pada Tahun 2024. Dilanjutkan pelaksanaan magang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur mulai bulan September sampai dengan bulan oktober tahun 2024. Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan bimbingan dan petunjuk-Nya, Proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan itu penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain., M.Pd, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian., M.P, selaku Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan.
4. Bapak Dr. Suyanto., M.Si, selaku Wakil Rektor Bidang KAPSIKHUMAS.
5. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
6. Ibu Apriyani, SKM., MPH, selaku Wakil Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
7. Bapak Istiarto SKM., M.Kes, selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat.
8. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH, selaku Sekretaris Program Studi Kesehatan Masyarakat.
9. Bapak Dr. H. Suwignyo, SKM., M.Si selaku Dosen Pembimbing I (Satu) sebagai pembimbing skripsi terbaik yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaga ditengah kesibukan serta kesabaran, nasehat serta motivasi bagi penulis. Terima kasih tak terkira penulis ucapkan kepada dosen pembimbing saya yang dengan ikhlas dan sabar untuk membantu dalam penulisan skripsi ini.
10. Bapak Sulung Alfianto A, S.Kom., M. MSI selaku Dosen Pembimbing II (Dua) sebagai pembimbing skripsi terbaik yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaga ditengah kesibukan serta kesabaran, nasehat serta motivasi bagi penulis. Terima kasih tak terkira penulis

ucapkan kepada dosen pembimbing saya yang dengan ikhlas dan sabar untuk membantu dalam penulisan skripsi ini.

11. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling selaku Dosen Penguji 1 dan Bapak Istiarto, SKM., M.Kes selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kedua orang tua yang saya cintai Bapak Suriansyah dan Ibu Rusmawati, adik pertama saya Nadia Putri Sari dan adik kedua saya Maulida Nur Agiva serta keluarga besar saya atas bantuan, dukungan dan doa yang selalu diberikan kepada saya selama ini.
13. Kepada teman seperjuangan Heresy Vrischia Asnuar, An'nisa Dinah Sabrina, Teresia Nila Then Tubun, Rindi Rahayu Jutelavianus, Wahyuni Effendi dan Rosi Susilawati terima kasih telah menjadi teman yang baik selama perkuliahan dan memberikan penulis motivasi dan dukungan, serta sudah selalu membersamai perjalanan penulis dan berjuang bersama dari awal perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
14. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri, Novia Wardiana Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat dijadikan salah satu bahan rujukan dan kajian khususnya dalam bidang ilmu kesehatan masyarakat. Penulis menyadari bahwa begitu banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran.

Samarinda, 9 September 2025

Novia Wardiana

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novia Wardiana
NPM : 21.13201.1028
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas / Jurusan : Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi
Judul : Hubungan Kelelahan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja Pada Pemanen Sawit Di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur

Dengan ini menyatakan bahwa sata menyetujui untuk

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 9 September 2025
Yang membuat pernyataan,



Novia Wardiana
NPM: 21.13201.028

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Teori	25
D. Kerangka Konsep	26
E. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Sumber Data	28
E. Instrumen Penelitian	29
F. Teknik Pengumpulan Data	30
G. Teknik Analisa Data	31

H. Jadwal Penelitian	32
I. Definisi Operasional	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data	37
C. Pembahasan.....	42
4. Keterbatasan Dalam Penelitian	48
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	32
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3. 3 Definisi Operasional.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Penelitian	37
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kelelahan Kerja.....	38
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja.....	38
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja.....	39
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktifitas Kerja	39
Tabel 4. 6 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja	40
Tabel 4. 7 Hubungan Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja	41
Tabel 4. 8 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori	25
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	26
Gambar 4. 1 Peta Wilayah PT. Telen Prima Sawit.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	54
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian.....	55
Lampiran 3 Surat Telah Menyelesaikan Penelitian.....	56
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 5 Master Data.....	65
Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan	71
Lampiran 7 Hasil Univariat dan Bivariat	73

DAFTAR SINGKATAN

K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
USD	: <i>United States Dollar</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
ASEAN	: <i>Association of Southeast Asian Nations</i>
TPH	: Tempat Pengumpulan Hasil
TBS	: Tandan Buah Segar
APD	: Alat Pelindung Diri
IFRC	: <i>Industrial Fatigue Research Committee</i>
SSRT	: <i>Subjective Self Rating Test</i>
SDS	: <i>Survei Diagnostic Stres</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja berhak atas keselamatan kerjanya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang hak untuk melindungi dan menjamin keselamatan kerja demi kesejahteraan serta peningkatan produktivitas tenaga kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkaitan dengan produktivitas kerja tenaga kerja. Tempat kerja yang baik dan sehat selalu memperhatikan mutu tenaga kerjanya dengan memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja. Dengan lingkungan kerja yang aman serta nyaman, dapat mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga tenaga kerja terjamin keamanan maupun kesehatannya. Pekerja akan bekerja lebih produktif hal ini dapat meningkatkan tercapainya produktivitas kerja.(Aprilia et al., 2022)

Pada tahun 2024, negara-negara dengan tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi di dunia adalah Luksemburg dengan nilai sebesar *USD* 247.788, diikuti oleh Irlandia sebesar *USD* 198.208, Norwegia sebesar *USD* 193.902, Swiss sebesar *USD* 151.851, dan Denmark sebesar *USD* 138.274. (*International Labour Organization (ILO)*, 2024) Angka produktivitas tenaga kerja Indonesia mencapai rata-rata Rp89,33 juta per orang per tahun, menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, dibandingkan dengan negara-negara *ASEAN* lainnya, Indonesia masih berada di peringkat kelima dalam hal produktivitas tenaga kerja, dengan setiap tenaga kerja menghasilkan sekitar 26.328 dolar pada tahun 2023. Di Kalimantan Timur, produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan dari 0,9% pada tahun 2021 menjadi 2,9% pada tahun 2022.(Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024) Tinggi rendahnya produktivitas kerja ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja itu harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penelitian oleh Saputra & Inayah (2022) hasil menunjukkan $p < 0,05$ yaitu 0,000, ini menunjukkan adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas pada operator *STS crane*. Sementara itu, Riyadi et al. (2024) menemukan hasil p -value 0,000 ($p < 0,05$), sehingga menunjukkan hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas pada pekerja sektor industri formal di Wilayah Jawa Barat. Selain itu, penelitian dari (Basri et al., 2023) hasil menunjukkan nilai p -value = 0,596 $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Makassar. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor formal dengan lingkungan kerja yang relatif berbeda dari sektor perkebunan sawit.

Sampai saat ini, masih terbatas penelitian yang secara bersamaan menganalisis hubungan kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit, khususnya pada pemanen sawit. Penelitian oleh Usmawati et al. (2021) memang mengkaji stres kerja dan kelelahan terhadap produktivitas, namun dilakukan pada industri pengolahan, bukan pada konteks lapangan seperti pemanen sawit yang menghadapi medan kerja berat, tekanan target, dan kondisi fisik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V), ditemukan bahwa pekerja pemanen sawit menghadapi tantangan yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja, terutama akibat kelelahan fisik, stres kerja, dan rendahnya motivasi kerja. Beban kerja dimana pemanen diharuskan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat manual dan berulang, seperti memotong tandan buah segar (TBS) menggunakan alat tradisional seperti egrek atau dodos, mengumpulkan buah-buah tersebut termasuk brondolan, serta mengangkut hasil panen menuju Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Proses ini memerlukan tenaga fisik yang besar, sebab setiap tandan, dan seluruh kegiatan ini dilakukan tanpa bantuan alat

mekanis yang memadai. Kondisi tersebut mencerminkan beban kerja fisik yang tinggi dan berisiko menimbulkan kelelahan yang signifikan.

Selain itu, medan kerja yang dilalui pemanen terbilang berat dan menantang. Lahan perkebunan memiliki kontur bergelombang, curam, dan licin, terutama saat musim hujan. Jalan yang berlumpur, serta jauh dari akses transportasi memaksa pemanen untuk berjalan kaki cukup jauh sambil membawa alat dan hasil panen. Faktor ini tidak hanya meningkatkan kelelahan fisik, tetapi juga menambah beban psikologis karena tekanan waktu dan risiko keselamatan kerja. Di sisi lain, pemanen juga dihadapkan pada target produksi harian yang tinggi, tergantung kondisi panen dan jumlah pohon produktif. Setiap harinya pemanen mempunyai basis (target) sendiri yang sudah ditentukan oleh perusahaan, basis setiap harinya bisa mencapai 100-150 basis. Target ini sering kali menjadi sumber tekanan, terlebih saat jumlah buah terbatas atau kondisi cuaca tidak mendukung. Sistem kerja yang menekankan pada pencapaian target, tanpa memperhatikan kondisi medan dan kesehatan pekerja, memicu munculnya stres kerja yang berkepanjangan.

Selain kelelahan dan stres kerja, observasi juga menunjukkan bahwa sebagian pemanen mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas, minimnya inisiatif, serta rendahnya disiplin kerja. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi tersebut antara lain kurangnya dukungan dari atasan, minimnya penghargaan atau pengembangan diri, dan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan yang diperoleh. Rendahnya motivasi ini pada akhirnya turut berdampak pada penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis penting untuk mengangkat tentang hubungan kelelahan kerja, stress kerja dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (MBE).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan penelitian adalah apakah terdapat ada hubungan antara kelelahan kerja, stress kerja dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan kelelahan kerja, stress kerja dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur.
- b. Mengetahui hubungan stress kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur.
- c. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari tujuan penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan di lingkungan fakultas, khususnya dalam bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam memperkaya kajian akademik serta sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal merencanakan penelitian, melaksanakan penelitian serta pemenuhan tugas akhir dalam program studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pekerja

Penelitian ini dapat membantu pekerja memahami dampak kelelahan, stress dan motivasi terhadap produktivitas mereka serta memberikan wawasan tentang strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola kelelahan dan stres agar kinerja tetap optimal.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Telen Prima Sawit (MBE) dalam mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kelelahan, stress dan motivasi, serta merancang strategi atau kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktifitas Kerja

a. Definisi Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (Maipiana & Utami, 2023). Oleh sebab itu, produktivitas kerja setiap karyawan bisa berbeda, tinggi atau rendah tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja dimana semakin tinggi produk dihasilkan dalam waktu singkat maka produktivitas kerja dapat dikatakan memiliki nilai yang. (Ledy Nevira Anggraini et al., 2023)

Sebagian dari keseluruhan produktivitas suatu perusahaan sebenarnya terdiri atas produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja menjadi bagian yang paling menentukan sekaligus yang paling sulit untuk dimengerti apalagi dikelola. Produktivitas tenaga kerja merupakan kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan dari tenaga kerja.

b. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut (Safitri, 2020) bahwa terdapat lima dimensi yang digunakan untuk pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menghasilkan mutu yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan adalah hasil yang berkaitan dengan dengan mutu dari suatu hasil produk atau jasa karyawan, dalam hal ini

merupakan suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas Pekerjaan

Pencapaian target termasuk kedalam kuantitas pekerjaan atau hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Ukuran kuantitas pekerjaan harus seimbang dengan kuantitas karyawan sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut akan membuat tenaga kerja yang produktif agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memandang waktu sebagai sumber daya yang harus di pergunakan dengan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugasnya.

4) Semangat Kerja

Semangat kerja dideskripsikan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, kegembiraan, semangat dalam kelompok dan kegiatan.

5) Disiplin Kerja

Berhubungan pada pimpinan atau pegawai yang tepat pada waktu yang telah ditentukan untu datang dan pulang kantor, melakukan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik itu kuantitas maupun kualitas.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu (Ledy Nevira Anggraini et al., 2023):

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas kerja bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

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

3) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

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

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

d. Upaya Pencegahan Penurunan Produktifitas Kerja

1. Manajemen Stres dan Beban Kerja

Pengaturan beban kerja dan pelatihan manajemen stres dapat mencegah kelelahan serta meningkatkan fokus kerja. Beban kerja yang sesuai kemampuan fisik dan psikis pekerja membantu mempertahankan produktivitas secara konsisten.

2. Perbaikan Lingkungan Kerja Fisik dan Psikologis

Lingkungan kerja yang bersih, ergonomis, dan harmonis dapat mengurangi gangguan fisik serta stres emosional. Suasana kerja yang nyaman juga mendukung kinerja optimal.

3. Penguatan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja dan pengaturan waktu istirahat mencegah kelelahan berkepanjangan. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja

2. Kelelahan Kerja

a. Definisi Kelelahan Kerja

Menurut Widodo (2020) Kelelahan kerja merupakan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan, sehingga dapat meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan kerja menjadi salah satu risiko terjadinya penurunan kesehatan tenaga kerja. Kelelahan kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan penurunan efisiensi, kualitas kerja dan daya tahan tubuh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kelelahan kerja juga mengakibatkan hilangnya rasa tanggung jawab atas perbuatan masing-masing, sehingga kelelahan kerja akan menurunkan kinerja tenaga kerja dan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja (Saputra & Inayah, 2022).

b. Penyebab Kelelahan

Kelelahan kerja memiliki berbagai kriteria yaitu kelelahan yang bersifat fisik dan psikis, motivasi yang menurun, rasa mudah lelah, menurunnya tingkat produktivitas dalam kerja, dan menurunnya kerja fisik. Waktu kerja yang melebihi ambang batas dapat menimbulkan sulit berkonsentrasi, berpikir, lelah bicara, dan mudah lupa. (Pabumbun et al., 2022) Beberapa faktor penyebab kelelahan kerja yaitu :

1) Keadaan yang monoton

Pekerjaan monoton, adalah suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu yang tertentu, dan dalam jangka waktu. Lingkungan yang monoton merupakan lingkungan yang tidak menyenangkan baik dari penghuni maupun penataan ruang. Aktivitas dan lingkungan yang monoton kurang memberikan rangsangan sehingga menyebabkan kebosanan.

2) Lama Kerja

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 8 jam. Sisanya (16 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja serta meningkatkan angka kecelakaan dan sakit.

3) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah salah satu faktor yang datang dari luar diri manusia dan berpengaruh terhadap aktivitas kerja. Beberapa kondisi lingkungan fisik yang mempengaruhi kerja manusia antara lain:

- a) Temperatur
- b) Siklus udara
- c) Pencahayaan
- d) Kebisingan
- e) Getaran

4) Kondisi Psikologis

Faktor psikologis peran dapat menimbulkan kelelahan. Pada umumnya pekerja kurang menyadari atau bahkan tidak mengetahui suasana hati yang tiba-tiba berubah akibatnya akan orang yang bersangkutan menjadi ujing-uringan dan serba salah. Penyebab dari dua aspek, yaitu aspek biologis dan psikososial. Secara biologis sesuatu penyakit, pengaruh hormonal atau terjadinya penurunan berat badan secara drastis karena berbagai sebab. Secara psikososial, misalnya konflik individual atau interpersonal tentang eksistensi, problem dalam keluarga dan sebagainya.

5) Sikap Kerja

Sikap kerja yang tidak ergonomis berpotensi menyebabkan gangguan pada otot-rangka. Gangguan ini dimulai dengan

kelelahan dan nyeri yang berdampak pada pembatasan gerak tubuh dan kemudian berakhir pada kehilangan kekuatan otot.

6) Status Kesehatan dan Gizi

Kesehatan pekerja dan produktifitas kerja erat bertalian dengan keadaan gizi. Gizi kerja berarti nutrisi yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dari produktivitas kerja. Status gizi yang baik dengan jumlah asupan kalori dalam jumlah dan waktu yang tepat berpengaruh secara positif terhadap daya kerja pekerja. Apabila asupan kalori tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhannya maka tenaga kerja tersebut akan lebih cepat merasakan telah dibandingkan dengan tenaga kerja yang asupan kalorinya memadai.

c. Gejala Kelelahan

Gejala kelelahan (*Fatigue Symptons*) secara subyektif dan obyektif antara lain: perasaan lesu, ngantuk dan pusing, tidak/berkurangnya konsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada/berkurangnya gairah untuk bekerja, menurunnya kinerja jasmani dan rohani. Gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan yaitu:

- 1) Pelemahan kegiatan ditandai dengan gejala perasaan berat di kepala, badan merasa lelah, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, dan lain-lain.
- 2) Pelemahan motivasi ditandai dengan gejala lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya, dan lain-lain.
- 3) Pelemahan fisik akibat keadaan umum ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di

punggung, merasa pernapasan tertekan, tremor pada anggota badan, spasme dari kelopak mata, dan merasa pening.

3. Stress Kerja

a. Definisi Stress Kerja

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres kerja dapat digambarkan dengan cara yang berbeda dilihat dari tingkat tekanan. Beberapa pekerja ada yang mengalami stres ringan adapula stres sedang. Hal ini dikarenakan setiap pekerja memiliki jenis pekerjaan dan tingkat risiko pekerjaan yang berbeda satu sama lain (Usmawati et al., 2021).

b. Gejala Stress

Gejala stres juga (Safitri, 2020) diungkapkan oleh tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan

perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

c. Faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut (Safitri, 2020) dalam menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

a) Ketidakpastian Ekonomi

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b) Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

c) Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2) Faktor Organisasi

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

b. Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Hubungan Antarpribadi

Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3) Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang hubungana pribadinya menganggap dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang

berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.(Salianto et al., 2024)

Motivasi kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal lain merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Dirhamsyah, 2021). Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada pegawai agar terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023).

b. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (dalam Syarief, Kurniawan, & Widodo, 2022) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk

suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

5. Perkebunan Kelapa Sawit

a. Perkebunan Kelapa Sawit

Perkebunan kelapa sawit merupakan sektor pertanian yang berfokus pada budidaya tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis*) untuk menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO). Tanaman ini memiliki produktivitas tinggi, masa panen yang berkelanjutan sepanjang tahun, serta nilai ekonomi yang besar. Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di dunia, dengan

kontribusi lebih dari 50% dari total produksi global (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2023)

Perkebunan kelapa sawit terdiri atas berbagai bagian atau blok yang dikelola dalam struktur organisasi seperti afdeling, divisi, dan kebun inti. Setiap afdeling dikelola oleh seorang asisten yang membawahi mandor, krani, dan tenaga kerja lapangan termasuk pemanen sawit. Dalam operasionalnya, produktivitas sebuah perkebunan sangat bergantung pada efisiensi kerja lapangan, terutama di bagian panen.

b. Pemanen Sawit

Pemanen sawit adalah tenaga kerja yang bertugas memanen tandan buah segar (TBS) dari pohon kelapa sawit sesuai standar kualitas dan kuantitas yang ditentukan perusahaan. Profesi ini merupakan komponen vital dalam sistem produksi sawit, karena kualitas panen langsung mempengaruhi rendemen dan nilai jual minyak sawit.

Adapun tanggung jawab pemanen sawit adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Panen TBS yang Matang

Pemanen bertugas memotong tandan buah segar dari pohon kelapa sawit yang telah mencapai tingkat kematangan optimal. Penentuan kematangan buah dilakukan berdasarkan visualisasi fisik seperti jumlah brondolan yang jatuh atau perubahan warna buah. Panen buah mentah atau terlalu matang dapat merusak kualitas dan rendemen minyak sawit.

2. Menggunakan Alat Panen dengan Aman dan Efektif

Pemanen menggunakan alat seperti egrek (untuk pohon tinggi) atau dodos (untuk pohon rendah). Penggunaan alat ini harus dilakukan dengan benar untuk menghindari kecelakaan kerja dan kerusakan tanaman. Keterampilan dalam

mengoperasikan alat merupakan bagian penting dari kompetensi pemanen.

3. Mengumpulkan dan Mengangkut TBS ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH)

Setelah tandan buah dipanen, pemanen wajib mengangkutnya ke Tempat Pengumpulan Hasil. Proses ini sering dilakukan secara manual, sehingga memerlukan kekuatan fisik yang besar, terutama di medan yang berbukit, licin, atau berlumpur.

4. Menjaga Kelestarian Tanaman

Pemanen bertanggung jawab menjaga kondisi pohon sawit agar tetap produktif. Ini termasuk tidak memotong pelepah secara sembarangan, tidak melukai batang atau akar, serta menjaga kebersihan area panen. Tindakan ceroboh dapat menyebabkan stres pada tanaman dan menurunkan produktivitasnya.

5. Melaporkan dan Mencatat Hasil Panen

Setiap pemanen diwajibkan untuk mencatat hasil panen harian secara akurat. Data ini dilaporkan kepada mandor atau krani sebagai dasar perhitungan upah, insentif, serta evaluasi produktivitas kerja.

6. Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemanen harus menaati standar keselamatan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu safety, dan sarung tangan. Mereka juga harus sadar terhadap potensi bahaya kerja seperti jatuh, tertimpa buah, atau serangan binatang liar.

7. Mematuhi Target dan Etika Kerja

Pemanen harus mampu mencapai target panen yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten. Selain itu, etika

kerja seperti kehadiran, kedisiplinan, dan kerja sama tim sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional perkebunan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Usmawati, Syamsiar S Russeng Haeruddin	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020	<i>Cross sectional</i>	Dependen: Produktifitas kerja Independen: Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja	Diketahui bahwa nilai p < 0,05 yaitu 0,000 maka hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan produktivitas kerja. diketahui bahwa nilai p < 0,05 yaitu 0,000 maka hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. diketahui bahwa nilai p < 0,05 yaitu 0,000 maka hasil analisis chi-square

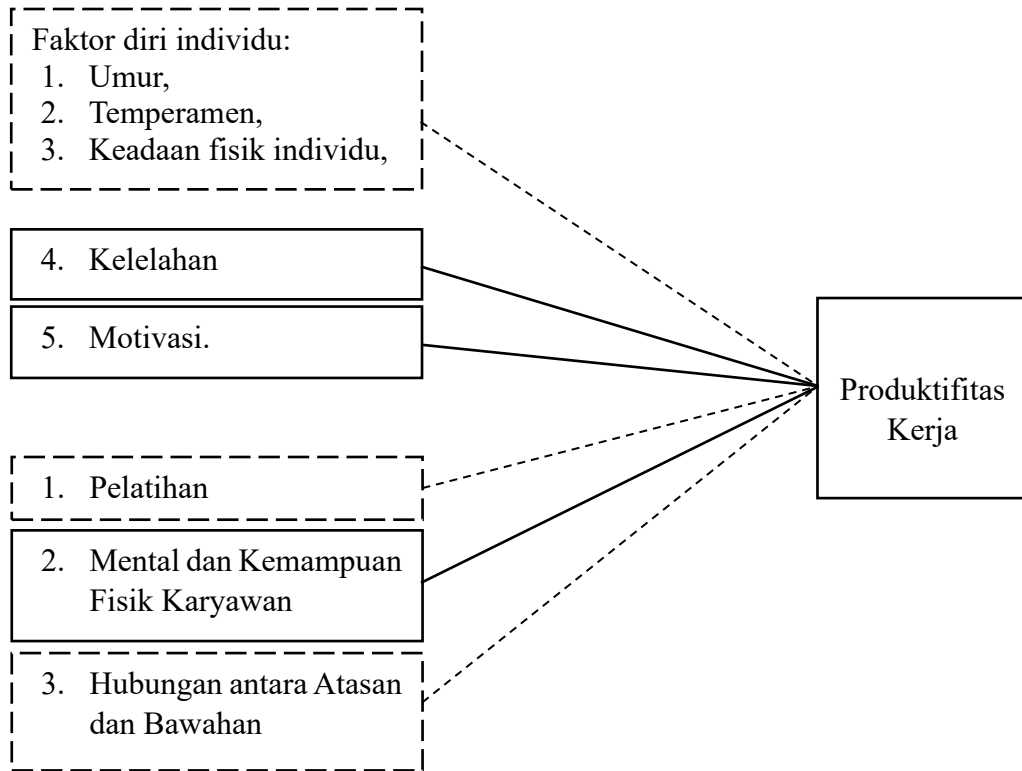
					menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja
2.	Data Rizqueen Maipiana, Tri Niswati Utami	Hubungan Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Kurir Pt. Sicepat Express Gerai Kotamatsuri Kota Medan	<i>Cross sectional</i>	Dependen: Produktivitas Kerja Independen : Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja	Hasil uji statistik Chi Square menghasilkan nilai $pvalue=0,023$. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara stres kerja dan produktivitas karyawan. Hasil uji statistik Chi Square menghasilkan nilai $pvalue=0,030$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja
3.	Yadi Selamat Riyadi, M. Viqri Fahrurrozi,	Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada	<i>Cross sectional</i>	Dependen: Produktivitas Kerja Independen:	Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji korelasi

	Fitri Kurnia Rahim	pekerja industri sektor formal di Wilayah Jawa Barat		Stres Kerja	rank spearman diperoleh p- value 0,000 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Dari output spss diperoleh angka koefisiensi kolerasi sebesar 0,528* artinya tingkat hubungannya adalah hubungan yang cukup kuat dan bersifat positif.
4.	Mita Videa Cantika Maengkom, Woodford Baren Solaiman Joseph, Yulianty Sanggaloran g	Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Igdrumah Sakit Di Kecamatan Langowan Barat Minahasa	<i>cross sectional</i>	Dependen: Produktivi tas Kerja Independe n: Stres Kerja	Hasil uji Rank Spearman didapatkan nilai p-value antara stres kerja dengan produktivitas kerja adalah 0.011 dan nilai r sebesar - 0.422. Kesimpulan

					dari penelitian yaitu terdapat hubungan antara streskerja dengan produktivitas kerja perawat IGD di RSUD Noongan dan RS Budi Setia Langowan.
5.	Lisa Febiyanti	Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Borongan Di PT. X	<i>cross sectional</i>	Dependen: Produktivitas Kerja Independen: Motivasi Kerja	Hasil uji Rank Spearman didapatkan nilai p-value antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja adalah 0.935. Kesimpulan dari penelitian yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pekerja borongan di PT X.
6.	Basri, Ilham Syam,Ayu Annisa,Sulaiman	Meningkatkan Produktivitas Pegawai : Analisis	<i>observasional analitis</i>	Dependen: Produktivitas Kerja Independen:	Hasil penelitian Menunjukkan terdapat hubungan

		<p>Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar</p>		<p>Motivasi Kerja dan Stres Kerja</p>	<p>Antara stress kerja ($p=0,007<0,05$) Dengan peningkatan Produktivitas pegawai Dan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja ($p=0,596>0,05$) dengan peningkatan produktivitas pegawai. Terdapat hubungan antara stress kerja dengan peningkatan produktivitas pegawai dan tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan peningkatan produktivitas pegawai</p>
--	--	--	--	---------------------------------------	---

C. Kerangka Teori



Keterangan :

= variable yang diteliti

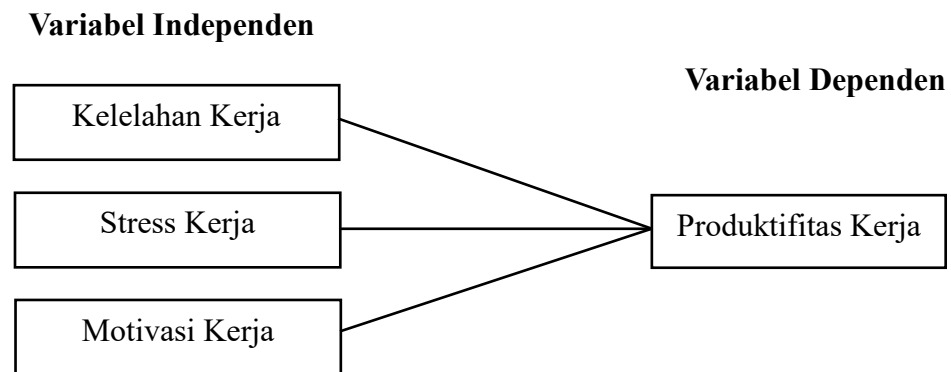


= variable yang tidak diteliti

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : (Ledy Nevira Anggraini et al., 2023) dan (Desmon et al., 2022)

D. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Akhir Ha
 - a. Ada hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur
 - b. Ada hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur
 - c. Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur
2. Hipotesis Awal Ho
 - a. Tidak ada hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur
 - b. Tidak ada hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur
 - c. Tidak ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa tindak lanjut, di mana variabel independen (kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja) dan variabel dependen (produktivitas kerja) diukur secara bersamaan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel pada saat yang sama, guna menggambarkan secara deskriptif dan inferensial faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pemanen sawit dalam konteks waktu yang terbatas.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kecamatan Muara Bengkal, Kabupaten Kutai Timur.

2. Waktu

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2025

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah kelompok generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memiliki mutu karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti lalu dapat ditarik kesimpulan dan hasil penelitiannya. Populasi pada

penelitian ini adalah pemanen sawit afdeling V di PT. Telen Prima Sawit (MBE) sebanyak 61 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah kelompok kecil yang dipilih dari populasi besar untuk mewakili keseluruhan populasi. Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel representatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling, yaitu metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu sebanyak 61 orang pemanen sawit di afdeling V PT. Telen Prima Sawit (MBE), sehingga memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden. Dengan menggunakan total sampling, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan menyeluruh karena semua individu dalam populasi terlibat dalam penelitian.

D. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek darimana data diperoleh yang dimana pada penelitian ini menggunakan:

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (MBE). Data ini mencakup informasi mengenai kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dialami oleh pekerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai referensi seperti jurnal penelitian, artikel kesehatan, serta dokumen perusahaan yang

relevan dengan topik penelitian. Data ini digunakan sebagai dasar teori dan pembandingan dalam menganalisis hasil penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data. Kuesioner dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian, yaitu kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan produktifitas kerja.

1. Kuesioner Kelelahan Kerja

Tingkat kelelahan karyawan diukur menggunakan kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)* yang dikenal sebagai *Subjective Self Rating Test (SSRT)* (Tarwaka, et al 2004). Kuesioner ini dirancang untuk menilai secara subjektif karakteristik individu terkait gejala kelelahan kerja. *IFRC* terdiri dari 30 pertanyaan yang mencerminkan berbagai gejala kelelahan, dengan empat kategori jawaban, yaitu sangat sering (SS) bernilai 4, sering (S) bernilai 3, kadang-kadang (K) bernilai 2, dan tidak pernah (TP) bernilai 1. Total skor dari seluruh jawaban digunakan untuk menentukan tingkat kelelahan karyawan, dengan kategori 30-52 untuk kelelahan ringan, 53-75 untuk kelelahan sedang, 76-98 untuk kelelahan tinggi, dan 99-120 untuk kelelahan sangat tinggi.

2. Kuesioner Stress Kerja

Stres kerja diukur menggunakan kuesioner *Survei Diagnostik Stres (SDS)* (Matterson, M. T., & Ivancevich, 1980). Kuesioner terdiri dari 30 butir pertanyaan untuk mengidentifikasi sejauh mana berbagai kondisi kehidupan pribadi menjadi sumber stres bagi seseorang. Kuesioner ini dirancang untuk menilai frekuensi munculnya kondisi yang memicu stres dalam kehidupan individu. Responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dengan menyatakan seberapa sering kondisi tersebut

menjadi sumber stres, sehingga hasilnya dapat menggambarkan tingkat stres kerja yang dialami.

3. Kuesioner Motivasi Kerja

Motivasi kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 25 pernyataan. Instrumen ini dirancang untuk menilai sejauh mana dorongan internal dan eksternal memengaruhi semangat dan perilaku kerja karyawan. Responden diminta memberikan tanggapan berdasarkan skala, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Skor total dari kuesioner digunakan untuk menentukan tingkat motivasi kerja, yang kemudian dianalisis untuk menggambarkan seberapa besar dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan kerja (Putri Masniar, 2024).

4. Kuesioner Produktifitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja karyawan diukur melalui pengolahan data berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari instrumen penelitian dari (Rahmawati, 2016) yang telah disebar. Indikator yang digunakan dalam variabel produktivitas kerja meliputi keterampilan, sikap, hasil kerja, efektivitas, dan efisiensi kerja. Hasil dari pengisian kuesioner ini kemudian dianalisis untuk menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, digunakan kuesioner tertutup, di mana setiap pertanyaan telah dilengkapi dengan pilihan jawaban yang

telah ditentukan sebelumnya. Responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan gambar atau dokumen sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan merekam seluruh proses penelitian hingga selesai dalam bentuk foto atau arsip guna mendukung dan melengkapi data yang diperoleh.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan sebelum menganalisa hubungan kelelahan kerja, stress kerja dan motivasi kerja dengan produktifitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur. Analisis univariat disajikan dalam bentuk table frekuensi yang terdiri dari karakteristik responden dan masing-masing variable, baik variabel indenpenden kelelahan kerja, stress kerja dan motivasi kerja dan variabel dependen produktiftas kerja.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang diduga memiliki keterkaitan atau korelasi, yaitu variabel independen serta variabel dependen. Metode korelasi *Rank Spearman* digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan tingkat hubungan antara kedua variabel yang berskala ordinal. Uji korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel ordinal atau jenjang. Rumus yang digunakan dalam perhitungan korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$xy = 1 - \frac{6\Sigma d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$r_{ho_{xy}}$ = koefisien kolerasi

d^2 = rangking data variabel $x_i - y_i$

n = jumlah responden

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Hasil analisis diuji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05(5\%)$, yang berarti:

- Jika p-value $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika p-value $\geq 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Setelah memperoleh nilai korelasi Spearman, hasilnya dikategorikan berdasarkan tingkat hubungan dengan menggunakan pedoman berikut:

Tabel 3. 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

Uraian	Bulan					
	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
Pengajuan Judul						
Proses Bimbingan						
Seminar Proposal						
Penelitian						
Seminar Hasil						
pendadaran						

I. Definisi Operasional

Tabel 3. 3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Kriteria	Skala Data
Produktifitas Kerja	Produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara optimal berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja dalam waktu tertentu sesuai standar perusahaan.	Kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tinggi = Skor 65 – 104 2. Rendah = Skor 26 -65 (Rahmawati, 2016) 	Ordinal
Kelelahan Kerja	Kelelahan kerja adalah menurunnya fungsi mental dan perasaan lelah yang dialami oleh pekerja pada saat melakukan aktifitas pekerjaan yang cukup berat	<i>Insutrial Fatigue Research Commite (IFRC)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan Rendah = Skor 30 – 52 2. Kelelahan Sedang = Skor 53 – 75 3. Kelelahan Tinggi = Skor 76 – 98 4. Kelelahan Sangat 	Ordinal

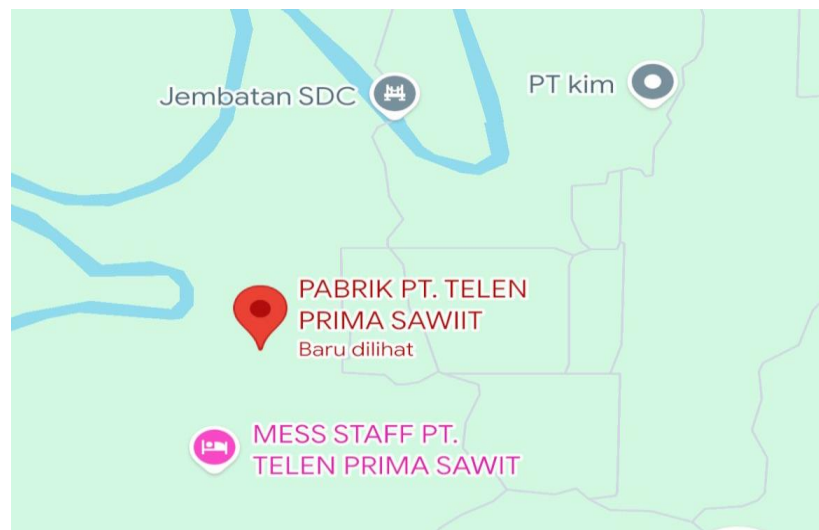
			Tinggi = Skor 99 - 120 (Tarwaka, et al 2004)	
Stress Kerja	Keluhan stres kerja yang dialami pekerja berdasarkan perubahan secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku.	<i>Survei Diagnostik Stres (SDS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Tinggi = Skor ≥ 91 2. Stres Sedang = Skor 61 – 90 3. Stres Rendah = Skor ≤ 60 (Matterson, M. T., & Ivancevich, 1980) 	Ordinal
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat dan	Kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tinggi = Skor 10-20 2. Rendah = Skor 21-40 (Putri Masniar, 2024) 	Ordinal

	komitmen, yang tercermin dalam sikap disiplin, inisiatif, percaya diri, ketahanan terhadap tekanan, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.			
--	---	--	--	--

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Telen Prima Sawit merupakan perusahaan agribisnis yang berfokus kepada pengelolaan perkebunan dan pabrik kelapa sawit berkelanjutan, serta energi terbarukan. PT. Telen Prima Sawit memulai operasi perkebunan perusahaan pada tahun 2005 dan terletak secara strategis Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan timur.



Gambar 4. 1 Peta Wilayah PT. Telen Prima Sawit
(Sumber: <https://google.maps.com>)

Visi PT. Telen Prima Sawit “Menjadi perusahaan agribisnis berkelas dunia.” Dan Misi PT. Telen Prima Sawit “Membangun perusahaan agribisnis yang memberikan kualitas terbaik dan nilai tinggi melalui inovasi serta berkomitmen terhadap “seluruh pemangku kepentingan dan lingkungan secara berkelanjutan.

PT Telen Prima Sawit (PT TPS) merupakan perusahaan bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit serta pengolahan minyak sawit mentah (CPO) dan *palm kernel oil* (PKO). PT TPS memiliki dua kebun utama, yaitu MBE dan BBE, serta kebun plasma TPS yang terdiri dari empat

afdeling. Kebun BBE terdiri dari lima afdeling, sementara kebun MBE terdiri dari enam afdeling. Selain itu, perusahaan juga memiliki satu unit pabrik pengolahan CPO dan kernel, serta pabrik pengolahan palm kernel oil.

B. Hasil Penelitian dan Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Berikut distribusi karakteristik responden penelitian yang terdiri dari jabatan kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan umur.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan		
SD	19	31,1
SMP	26	42,6
SMA/SLTA/SMK	16	26,2
Diploma/Sarjana	0	0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	61	100,0
Perempuan	0	0
Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur		
17-20 Tahun	5	8,2
21-30 Tahun	28	45,9
31-40 Tahun	23	37,7
41-50 Tahun	5	8,2
Total	61	100.0

Responden pada penelitian ini merupakan 61 pemanen kelapa sawit. Mayoritas responden merupakan lulusan SMP (42,6%), diikuti oleh SMA/SLTA/SMK (26,2%), dan SD (31,1%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berpendidikan menengah pertama. Responden pada penelitian ini terdiri dari laki-laki (100%). Responden pada

penelitian ini berusia 17 tahun 50 tahun, adapun mayoritas usia responden pada kelompok umur 21-30 Tahun (45,9%) dan 31-40 (37,7%).

2. Analisis Univariat

a. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kelelahan Kerja

Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	18	29,5
Sedang	27	44,3
Tinggi	16	26,2
Total	61	100.0

Sumber : Datar Primer 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 61 orang yang menjawab, ada 18 orang (29,5%) yang kelelahan rendah, 27 orang (44,3%) kelelahan sedang, dan 16 orang (26,2%) yang kelelahan tinggi .

b. Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	4	6,6
Sedang	38	62,3
Tinggi	19	26,2
Total	61	100.0

Sumber : Datar Primer 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 61 orang yang menjawab, ada 4 orang (6,6%) yang stress rendah, 43 orang (69,4%) stress sedang, dan 19 orang (30,6%) yang stress tinggi.

c. Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	13	21,3
Tinggi	48	78,7
Total	61	100.0

Sumber : Datar Primer 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 61 orang yang menjawab, ada 13 orang (21,3%) yang stress rendah, dan 48 orang (78,7%) yang stress tinggi.

d. Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Tentang Produktifitas Kerja

Produktifitas Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	42	68,9
Tinggi	19	31,1
Total	61	100.0

Sumber : Datar Primer 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 61 orang yang menjawab, ada 42 orang (68,9%) yang stress rendah, dan 19 orang (31,1%) yang stress tinggi.

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas

Tabel 4. 6 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja

<i>Spearman's rho</i>	Kelelahan Kerja	Produktifitas Kerja
Correlation coefficient	-0,327	1.000
Sig.(2-tailed)	0,010	
N	61	61

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan output perhitungan korelasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 61 responden, sedangkan tingginya kolerasi ditunjukkan oleh angka -0,327. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan kolerasi yang terjadi antar kedua variabel adalah -0,327 kategori sangat rendah. Nilai korelasi yang negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, yang berarti semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,010 lebih besar dari dari $\alpha = 0,05$; berarti ada signifikansi antara kelelahan kerja dengan produktifitas kerja ($0,010 > 0,05$).

b. Hubungan Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja

Tabel 4. 7 Hubungan Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja

<i>Spearman's rho</i>	Stres Kerja	Produktifitas Kerja
Correlation coefficient	-0,311	1.000
Sig.(2-tailed)	0,015	
N	61	61

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan output perhitungan korelasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 61 responden, sedangkan tingginya kolerasi ditunjukkan oleh angka -0,311. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 3) Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 4) Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan kolerasi yang terjadi antar kedua variabel adalah -0,311 kategori sangat rendah. Nilai korelasi yang negatif menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,015 lebih besar dari dari $\alpha = 0,05$; berarti ada signifikansi antara kelelahan kerja dengan produktifitas kerja ($0,015 > 0,05$).

c. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja

Tabel 4. 8 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja

<i>Spearman's rho</i>	Motivasi Kerja	Produktifitas Kerja
Correlation coefficient	0,020	1.000
Sig.(2-tailed)	0,878	
N	61	61

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan output perhitungan korelasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 61 responden, sedangkan tingginya kolerasi ditunjukkan oleh angka 0,020. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 5) Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 6) Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan kolerasi yang terjadi antar kedua variabel adalah 0,020 kategori sangat rendah. Sedangkan nilai sig.(2-tailed) adalah 0,878 lebih besar dari dari $\alpha = 0,05$; berarti tidak ada signifikansi antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman ($0,878 > 0,05$).

C. Pembahasan

1. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktifitas Kerja

Menurut Widodo (2020) Kelelahan kerja merupakan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan, sehingga dapat meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan kerja juga mengakibatkan hilangnya rasa tanggung jawab atas perbuatan masing-masing, sehingga kelelahan kerja akan menurunkan kinerja tenaga kerja dan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja (Saputra & Inayah, 2022)

Dari hasil penelitian sebagian besar pemanen dengan kelelahan yang tinggi sebanyak (26,2%%), kelelahan sedang sebanyak (44,3%), dan kelelahan rendah sebanyak (29,5%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan koefisien kolerasi rank spearman menunjukkan bahwa hubungan kelelahan dengan produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah $p\text{-value} 0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan kelelahan dengan produktifitas kerja. Hasil ini dapat dilihat dari nilai kolerasi sebesar -0,329 yang termasuk kategori sangat rendah (0,20 – 0,399).

Hasil penelitian menunjukkan kategori kelelahan sedang dialami oleh mayoritas pekerja. Pemanen banyak mengalami kelelahan setelah bekerja selama beberapa jam. Kelelahan disebabkan karena beban kerja yang tinggi, dimana mulai dari memotong tandan buah segar menggunakan egrek atau dodos dengan tinggi pohon kelapa sawit yang bisa sampai dengan 12 meter, mengangkat hasil panen buah sawit yang berulang ke Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) dengan cuaca yang tidak menentu dari panasnya matahari maupun hujan yang bisa menyebabkan medan bekerja menjadi licin. Sementara itu, kategori kelelahan tinggi yang dialami oleh 16 orang (26%). Kelelahan bukan hanya dikarenakan beban kerja yang tinggi, juga bisa ditandai dengan sering merasakan lelah muncul lebih cepat sehingga bisa kehilangan fokus dalam bekerja dan menyebabkan kondisi fisik menjadi menurun.

Kelelahan kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas tenaga kerja, terutama pada pekerjaan fisik seperti pemanenan sawit. Ketika pekerja mengalami kelelahan, kemampuan mereka untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan efisien akan menurun. Energi fisik yang melemah, gangguan konsentrasi, dan penurunan daya tahan tubuh menyebabkan pencapaian target harian menjadi terhambat. Meskipun kelelahan berada pada tingkat sedang, dampaknya terhadap penurunan produktivitas tetap nyata, terutama jika beban kerja tinggi dan berlangsung terus-menerus.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang oleh (Saputra & Inayah, 2022) di Terminal Teluk Lamong. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar $-0,380$ dan $p=0,011 < 0,05$. Lemah antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada operator *STS (Ship To Shore) Crane* di Terminal Teluk Lamong. Nilai koefisien berparameter negatif dapat diartikan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dengan produktivitas kerja, hal ini mengasumsikan bahwa jika kelelahan kerja semakin tinggi maka produktivitas kerja akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maipiana & Utami, 2023) pada pekerja kurir di PT. Sicepat Express Gerai Kotamatsum III Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan $p\text{-value} = 0,030 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dan produktifitas kerja. Nilai koefisien berparameter negatif ini berarti bahwa produktivitas kerja akan menurun jika ada kelelahan kerja yang lebih tinggi.

2. Hubungan Stres Kerja dengan Produktifitas Kerja

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres kerja dapat digambarkan dengan cara yang berbeda dilihat dari tingkat tekanan. Beberapa pekerja ada yang mengalami stres ringan adapula stres sedang. Hal ini dikarenakan setiap pekerja memiliki jenis pekerjaan dan tingkat risiko pekerjaan yang berbeda satu sama lain (Usmawati et al., 2021).

Dari hasil penelitian sebagian besar pemanen dengan stres yang tinggi sebanyak (26,2%), stres sedang sebanyak (62,3%), dan stres rendah sebanyak (6,6%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan koefisien kolerasi rank spearman menunjukkan bahwa hubungan kelelahan dengan produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah $p\text{-value} 0,015 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan stress dengan produktifitas kerja. Hasil ini dapat dilihat dari nilai kolerasi sebesar -0,311 yang termasuk kategori sangat rendah (0,20 – 0,399). Nilai koefisien berparameter negatif ini berarti bahwa produktivitas kerja akan menurun jika ada stress kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas pemanen sawit mengalami stres kerja dalam kategori sedang sebesar 62,3%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pemanen berada pada situasi kerja yang penuh tekanan. Di lapangan, pemanen dihadapkan dengan target

panen harian (basis) yang cukup tinggi, yaitu mencapai ratusan bisa 100-150 tandan per hari. Target ini harus dicapai pemanen dalam kondisi medan kerja yang tidak selalu mendukung. Saat musim hujan, misalnya, jalan kebun menjadi licin dan berlumpur sehingga menghambat proses pengangkutan hasil panen. Selain itu, jumlah tandan buah segar (TBS) yang dipanen tidak selalu stabil setiap hari, ketika jumlah buah berkurang, pemanen tetap dituntut memenuhi basis yang ditetapkan perusahaan. Situasi inilah yang menimbulkan tekanan, karena pencapaian target sering kali tidak sebanding dengan kondisi lapangan.

Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karena dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan kestabilan emosi seseorang dalam menyelesaikan tugas. Ketika stres meningkat, kemampuan individu untuk bekerja secara efisien cenderung menurun, sehingga produktivitas pun ikut terpengaruh. Oleh karena itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak langsung pada turunnya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maengkom et al., 2023) pada perawat IGD RSUD Noongan dan RS Budi Setia Langowan. Hasil penelitian menunjukkan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ dan nilai $r = -0.422$. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan yang cukup k antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Dengan nilai korelasi yang cukup kuat dan arah korelasi negatif (berlawanan arah) Semakin tinggi tingkat stres kerja perawat maka semakin rendah tingkat produktivitas kerja, begitu juga sebaliknya.

Penelitian juga ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyadi et al., 2024) pada industri sektor formal di Wilayah Jawa Barat Yadi. Hasil penelitian menunjukkan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktifitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. (Salianto et al., 2024)

Dari hasil penelitian sebagian besar pemanen dengan motivasi yang tinggi sebanyak (78,7%), dan motivasi rendah sebanyak (21,3%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan koefisien kolerasi rank spearman menunjukkan bahwa hubungan motivasi dengan produktifitas kerja dalam penelitian ini adalah $p\text{-value } 0,878 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan motivasi dengan produktifitas kerja. Hasil ini dapat dilihat dari nilai kolerasi sebesar 0,20 yang termasuk kategori sangat rendah (0,20 – 0,399). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar pemanen sawit memiliki motivasi kerja tinggi sebesar 78,7%, sedangkan yang memiliki motivasi rendah sebesar 21,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja masih memiliki dorongan dan semangat yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya meskipun dihadapkan pada beban kerja fisik yang berat dan kondisi lapangan yang menantang. Motivasi yang tinggi tersebut biasanya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan ekonomi, adanya sistem insentif, serta keinginan untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p\text{-value} = 0,878$; $r = 0,020$). Hasil ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar pemanen memiliki motivasi kerja tinggi, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan pencapaian produktivitas. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa faktor lain seperti tingkat

kelelahan fisik, stres kerja, kondisi cuaca, serta medan kerja yang berat lebih dominan memengaruhi hasil panen dibandingkan motivasi itu sendiri. Dengan demikian, tingginya motivasi yang dimiliki pekerja tidak secara langsung menjamin meningkatnya produktivitas apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai.

Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja pada pemanen sawit lebih banyak berfungsi sebagai dorongan untuk tetap bertahan dan menyelesaikan tugas, namun belum sepenuhnya mampu meningkatkan efektivitas kerja karena terbentur oleh kendala lapangan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu menjaga motivasi pekerja melalui pemberian insentif atau penghargaan, tetapi juga perlu memperhatikan faktor pendukung lainnya, seperti pengaturan jam kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dan perbaikan kondisi lingkungan kerja. Dengan cara tersebut, motivasi kerja yang tinggi dapat diimbangi dengan kondisi kerja yang baik sehingga mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas pemanen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lisa Febiyanti, 2021) pada pekerja borongan di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan $p\text{-value} = 0,935 < 0,05$. Hasil tidak ada hubungan antara motivasi internal dengan produktivitas kerja pekerja borongan di PT X.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basri et al., 2023) di Balai Besar Kekarantinaan Kesehatan Makassar. Hasil penelitian menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,596 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin besar keinginan individu untuk mencapai target dan tujuan pekerjaannya. Namun, motivasi yang tinggi tidak selalu diikuti dengan tingkat

produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterampilan, pengalaman, kondisi kerja, dan manajemen waktu. Oleh karena itu, motivasi perlu diimbangi dengan faktor-faktor pendukung lainnya agar dapat berhubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

4. Keterbatasan Dalam Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya yang dapat sedikit atau banyak mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat sehingga hasil yang diperoleh hanya merepresentasikan kondisi pekerja pada saat penelitian berlangsung. Faktor eksternal seperti perubahan musim, tingkat produktivitas panen, maupun dinamika beban kerja harian belum sepenuhnya terwakili dalam penelitian.
2. Kondisi lapangan di perkebunan yang cukup luas dan memiliki medan kerja yang berat membuat peneliti mengalami keterbatasan dalam melakukan penelitian langsung secara mendetail kepada para pemanen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kelelahan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V), maka dapat disimpulkan:

1. Hasil $P = 0,010 < 0,05$, ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja. Pemanen yang mengalami tingkat kelelahan yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik berpengaruh terhadap kinerja harian pekerja sawit.
2. Hasil $P = 0,015 < 0,05$, ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh pekerja, maka semakin menurun produktivitas kerja mereka. Stres yang tidak terkendali dapat mengganggu konsentrasi, fokus, dan semangat kerja.
3. Hasil $P = 0,878 > 0,05$, tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Meskipun mayoritas pemanen memiliki tingkat motivasi yang tinggi, hal tersebut tidak selalu sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi, seperti beban kerja, kondisi fisik, dan kondisi mental.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Kelelahan Kerja

Perusahaan perlu memberikan waktu istirahat yang cukup, mengatur beban kerja secara proporsional, serta menyediakan peralatan kerja yang ergonomis agar pemanen tidak cepat mengalami kelelahan fisik. Pemanen sawit sebaiknya mengatur ritme kerja dengan

memberikan jeda istirahat singkat agar fisik tetap stabil. Menjaga pola makan bergizi dan istirahat yang cukup penting untuk mencegah kelelahan berlebih. Selain itu, penggunaan teknik panen yang benar dapat mengurangi risiko cedera dan menurunkan tingkat kelelahan. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih luas dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti status gizi, usia, dan kondisi kesehatan pemanen agar gambaran pengaruh kelelahan terhadap produktivitas lebih komprehensif.

b. Stres Kerja

Penting bagi perusahaan untuk mengelola target panen yang realistis sesuai kondisi lapangan, memberikan dukungan dari mandor atau atasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif untuk menekan tingkat stres pemanen. Pemanen dianjurkan mengelola stres dengan berbagi cerita dengan rekan kerja. Komunikasi yang baik dengan sesama pekerja dan mandor dapat membantu mengurangi konflik. Pemanen juga perlu fokus pada pencapaian harian secara bertahap agar tekanan target tidak terasa terlalu berat. Penelitian berikutnya dapat memperdalam aspek penyebab stres, baik dari faktor lingkungan, organisasi, maupun individu, misalnya dengan melakukan wawancara mendalam atau observasi langsung.

c. Motivasi Kerja

Meskipun motivasi kerja tidak terbukti berhubungan signifikan dengan produktivitas, perusahaan tetap perlu menjaga semangat kerja pemanen dengan memberikan insentif yang adil, penghargaan atas prestasi, serta meningkatkan komunikasi dan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Pemanen diharapkan menumbuhkan motivasi dari dalam diri dengan menanamkan semangat demi kesejahteraan keluarga. Menetapkan tujuan pribadi seperti peningkatan hasil panen atau insentif tambahan bisa menjadi dorongan kerja. Kedisiplinan dan konsistensi dalam bekerja harus dijaga agar motivasi tetap

terarah pada kinerja positif. Peneliti selanjutnya dapat menggali faktor-faktor motivasi eksternal seperti sistem upah, penghargaan, dan kebijakan perusahaan, serta faktor internal seperti kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya lebih detail terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, C. A., Marisdayana, R., & Suroso, S. (2022). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pabrik Tahu. *Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 143–150. <https://doi.org/10.53861/lontarariset.v3i2.310>
- Basri, Ilham Syam, Ayu Annisa, & Sulaiman. (2023). Meningkatkan Produktivitas Pegawai : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi di BBKK Makassar. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(10), 2044–2049. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.4189>
- Desmon, D., Ekatama, M. R., & Desyantama, H. (2022). Analisis faktor-faktoryang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1), 64–79. <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.814>
- Direktorat Jenderal Perkebunan. (2023). *Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Kelapa Sawit 2021–2023*. Kementerian Pertanian Republik Indonesia. <https://ditjenbun.pertanian.go.id>
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Statistics on labour productivity*. ILOSTAT.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2024*.
- Ledy Nevira Anggraini, Ira Setiawati, & Rita Meiriyanti. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 107–126. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.104>
- Lisa Fepbiyanti. (2021). Analisis Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Borongan di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Universitas Diponegoro, 2021.
- Maengkom, M. V. C., Joseph, W. B. S., & Sanggelorang, Y. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Igd Rumah Sakit Di Kecamatan Langowan Barat Minahasa. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 83–88.
- Maipiana, D. R., & Utami, T. N. (2023). Hubungan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Kurir PT. Sicepat Express Gerai Kotamatum III Kota Medan. *Jurnal Ners*, 7(2), 1380–1385. <https://doi.org/10.31004/jn.v7i2.17500>
- Matterson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1980). *Stress and Work: A managerial*

perspective. *Foresman and Company*.


- Pabumbun, E. N., Russeng, S. S., & Muis, M. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt. Maruki International Indonesia. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(1), 90–98. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i1.21595>
- Putri Masniar. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Di Kabupaten Gayo Lues. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Rahmawati, H. (2016). Pengaruh Nilai Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi. *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Riyadi, Y. S., Fahrurozi, M. V., & Rahim, F. K. (2024). Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja industri sektor formal di Wilayah Jawa Barat. *Journal of Health Research Science*, 4(1), 63–68. <https://doi.org/10.34305/jhrs.v4i1.989>
- Safitri, A. E. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 170–180. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.5918>
- Salianto, Thoibah, B., Dea, P. S., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Saputra, A. E., & Inayah, Z. (2022). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Operator Sts (Ship To Shore) Crane Diterminal Teluk Lamong. *Journal of Public Health Science Research*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v3i1.4478>
- Tarwaka, Bakri, S. H. A., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas (Edisi 1)*. UNIBA PRESS.
- Usmawati, S Russeng, S., & Haeruddin. (2021). Analisis Pegaaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 53–67. <https://doi.org/10.52103/jahr.v2i1.340>
- Widodo, A. T. (2020). Beban Kerja terhadap Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja Penggilingan Padi. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 4(1), 47–55. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

	UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023
Samarinda, 08 Juli 2025	
Nomor : 1160/FKM-UWGM/A/VII/2025 Lamp. : - Perihal : <u>Permohonan Izin Penelitian</u>	
Kepada Yth. HRD. PT. TELEN PRIMA SAWIT (MBE) Di - <u>Tempat</u>	
Dengan hormat,	
Dalam rangka penyusunan Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, kami mohon diberikan kesempatan melakukan penelitian di PT. Telen Prima Sawit (MBE).	
Kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :	
Nama : Novia Wardiana NPM : 2113201028 Peminatan : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Judul Karya Ilmiah : <i>"Hubungan Antara Kelelahan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi kerja dengan Produktifitas Kerja pada Pemanen Sawit di PT. Telen Prima Sawit (Afdeling V) Kabupaten Kutai Timur"</i>	
Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.	
 Ketua Program Studi Istianto, SKM., M.Kes NIK. 2010.085.116	
Contact Person: +62858-2838-0427	
<u>Tembusan:</u>	
1. Arsip	
Telp : (0541) 4121117 Fax : (0541) 736572 Email : fkm@uwgm.ac.id Website : fkm.uwgm.ac.id	<i>Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia.</i> Kampus Biru UWGM Gedung C Lantai 1 FKM Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08 Samarinda, 75119

Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian



TELADAN PRIMA
GROUP

PT. TELEN PRIMA SAWIT

Samarinda, 15 Juli 2025

No. : 007/Eks/hrbp-UWGM/II/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Kepada :
Bapak Istiarto, SKM, M.Kes
 Ka. Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 Jl. K.H. Wahid Hasyim 1 No. 28 Samarinda.
 Telp. (0541) 4121117


Dengan hormat,

Merujuk surat Bapak No. 1160/FKM-UWGM/A/VII/2025, Tanggal 8 Juli 2025, Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa a/n Novia Mardiana. Pada prinsipnya kami dapat menerima permohonan tersebut, dengan catatan sebagai berikut :

1. Tempat pelaksanaan kegiatan di kebun PT. TPS (MBE) yang berlokasi di Muara Bengkal.
2. Pelaksanaan dikoordinasikan dengan dokter penanggungjawab Klinik MBE terkait dengan materi/substansi penelitian karyawan.
3. Pelaksanaan tidak mengganggu operasional rutin kantor/ lapangan (kebun & mill), untuk itu agar koordinasi dengan HRBP Area setempat.
4. Perusahaan tidak menanggung segala bentuk biaya pribadi yang timbul atas kegiatan tersebut dan Perusahaan tidak menanggung biaya transportasi berangkat dan pulang menuju dan dari lokasi kegiatan (menjadi biaya Peserta/ Mahasiswa).
5. Peserta disarankan mengikuti program BPJS TK Mandiri dengan paket program JKK dan JKM (biaya kepesertaan dibebankan kepada peserta Rp. 16.800,-/bulan). Apabila Peserta tidak bersedia mengikuti program BPJS di atas maka Perusahaan tidak menanggung segala bentuk biaya dan akibat yang akan timbul atas kecelakaan kerja/kematian baik di lokasi Perusahaan maupun perjalanan dari dan menuju rumah ke tempat kegiatan. HRBP Area setempat dapat membantu pendaftaran dengan menyerahkan data KTP/KK, No. Telp dan Alamat email.
6. Peserta wajib mengikuti peraturan dan tata tertib Perusahaan yang berlaku.

Hal teknis terkait kegiatan dapat menghubungi staf kami a.n. Leo Suganda - Dokter Penanggungjawab Klinik MBE (081272408562) dan M. Tahrin - HRBP Area (0811 5544 789).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Abdul Fatah
 Head of HRBP Section

<p>Head Office Bellway Office Park, Gedung B, Lantai 7, Jl. B.H. Simatupang No. 41, Jakarta Selatan, 12550 T (62-212) 9600300 F (62-212) 2960333</p>	<p>Branch Jl. Gajahmada 5-6, Samarinda, 75122 T (62-541) 742345 F (62-541) 741553</p>
--	---

Lampiran 3 Surat Telah Menyelesaikan Penelitian



**TELADAN PRIMA
GROUP**

PT. TELEN PRIMA SAWIT

Samarinda, 21 Juli 2025

No. : 020/Eks/hrbp-UWGM/II/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penyelesaian Pelaksanaan Penelitian

Kepada :
Bapak Istiarto, SKM, M.Kes
 Ka. Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 Jl. K.H. Wahid Hasyim 1 No. 28 Samarinda.
 Telp. (0541) 4121117

Dengan hormat,

Merujuk surat Bapak No. 1160/FKM-UWGM/A/VII/2025, Tanggal 8 Juli 2025, Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa a/n Novia Mardiana. Pada prinsipnya kami dapat menerima permohonan tersebut, dengan catatan sebagai berikut :

1. Tempat pelaksanaan kegiatan di kebun PT. TPS (MBE) yang berlokasi di Muara Bengkal, pada tanggal 16 Juli - 19 Juli 2025.
2. Pelaksanaan dikoordinasikan dengan dokter penanggungjawab Klinik MBE terkait dengan materi/substansi penelitian karyawan.
3. Pelaksanaan tidak mengganggu operasional rutin kantor/ lapangan (kebun & mill), untuk itu agar koordinasi dengan HRBP Area setempat.
4. Perusahaan tidak menanggung segala bentuk biaya pribadi yang timbul atas kegiatan tersebut dan Perusahaan tidak menanggung biaya transportasi berangkat dan pulang menuju dan dari lokasi kegiatan (menjadi biaya Peserta/ Mahasiswa).
5. Peserta disarankan mengikuti program BPJS TK Mandiri dengan paket program JKK dan JKM (biaya kepesertaan dibebankan kepada peserta Rp. 16.800,-/bulan). Apabila Peserta tidak bersedia mengikuti program BPJS di atas maka Perusahaan tidak menanggung segala bentuk biaya dan akibat yang akan timbul atas kecelakaan kerja/kematian baik di lokasi Perusahaan maupun perjalanan dari dan menuju rumah ke tempat kegiatan. HRBP Area setempat dapat membantu pendaftaran dengan menyerahkan data KTP/KK, No. Telp dan Alamat email.
6. Peserta wajib mengikuti peraturan dan tata tertib Perusahaan yang berlaku.

Hal teknis terkait kegiatan dapat menghubungi staf kami a.n. Leo Suganda - Dokter Penanggungjawab Klinik MBE (081272408562) dan M. Tahrin - HRBP Area (0811 5544 789).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Abdul Fatah
Head of HRBP Section

Head Office
 Bellway Office Park, Gedung 8, Lantai 7,
 Jl. T.B. Simatupang No. 41, Jakarta Selatan, 12550
 T (62-21) 29600300 | F (62-21) 29600333

Branch
 Jl. Gajahmada 3-4,
 Samarinda, 75122
 T (62-541) 742945 | F (62-541) 741553

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN KELELAHAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIFITAS KERJA PADA PEMANEN SAWIT DI PT. TELEN PRIMA SAWIT (AFDELING V) KABUPATEN KUTAI TIMUR

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan baik dan seksama setiap pernyataan sebelum menjawab.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban pilihan Anda.
3. Dimohon untuk mengisi semua butir pernyataan dan tidak ada yang terlewatkan.
4. Kuesioner ini tidak mencari jawaban benar atau salah, untuk itu jawablah sesuai dengan keadaan yang benar-benar anda rasakan.

B. Karakteristik Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan : SD SMP SMA/SMK S1

C. Skala Kelelahan Kerja

Keterangan:

SS : Sangat Sering (Jika hampir setiap hari terasa dalam 1 minggu)

S : Sering (3-4 hari terasa dalam 1 minggu)

K : Kadang-Kadang (1-2 hari terasa dalam 1 minggu)

TP : Tidak Pernah (Tidak pernah terasa dalam 1 minggu)

Pelemahan Kegiatan

No	Gejala Kelelahan	SS	S	K	TP
	Apakah setiap kali bekerja Anda merasakan hal berikut:				
1.	Perasaan berat di kepala				
2.	Merasa lelah diseluruh badan				
3.	Kaki terasa berat				
4.	Menguap				
5.	Pikiran kacau				
6.	Menjadi mengantuk				
7.	Mata terasa berat (ingin dipejamkan)				
8.	Merasa kaku dan canggung untuk bergerak				
9.	Berdiri tidak seimbang				
10.	Merasa ingin berbaring				

Pelemahan Motivasi

No	Gejala Kelelahan	SS	S	K	TP
	Apakah setiap kali bekerja Anda merasakan hal berikut:				
1.	Merasa susah untuk berfikir				
2.	Lelah berbicara				
3.	Merasa gugup				
4.	Sulit untuk berkonsentrasi				
5.	Sulit untuk memusatkan perhatian				
6.	Cenderung untuk lupa				
7.	Kurang percaya diri				
8.	Cemas terhadap sesuatu				
9.	Tidak dapat mengontrol sikap				
10.	Tidak dapat tekun dalam bekerja				

Kelelahan Fisik

No	Gejala Kelelahan	SS	S	K	TP
	Apakah setiap kali bekerja Anda merasakan hal berikut:				
1.	Sakit kepala				
2.	Bahu terasa kaku				
3.	Merasa nyeri di bagian punggung				
4.	Sesak napas atau sulit untuk bernapas				
5.	Merasa haus				
6.	Suara serak				
7.	Merasa pening/pusing				
8.	Kelopak mata terasa berat				
9.	Gemetar pada bagian tubuh tertentu				
10.	Merasa kurang sehat				

Sumber : (Tarwaka, et al 2004)

D. Skala Stres Kerja

Keterangan:

TP : Bila Kondisi yang Diuraikan Tidak Pernah Menimbulkan Stres

J : Bila Kondisi yang Diuraikan Jarang Menimbulkan Stres

K : Bila Kondisi yang Diuraikan Kadang-Kadang Menimbulkan Stres

S : Bila Kondisi yang Diuraikan Sering Menimbulkan Stres

SS : Bila Kondisi yang Diuraikan Sangat Sering Menimbulkan Stres

No	Pertanyaan	TP	J	K	S	SS
1	Tujuan tugas dan pekerjaan saya tidak jelas					
2	Saya mengerjakan tugas-tugas yang tidak perlu					
3	Saya harus bekerja diluar jam kerja untuk memenuhi target					
4	Tuntutan-tuntutan mengenai mutu hasil terhadap saya berlebihan					

5	Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk maju dalam pekerjaan ini					
6	Saya bertanggung jawab untuk perkembangan pekerja lain					
7	Tidak jelas kepada siapa saya harus melapor dan atau siapa yang melapor kepada saya					
8	Pekerjaan saya dijepit ditengah-tengah antara pengelola dan pekerja lain					
9	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pekerjaan ini yang tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan saya					
10	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya terlalu sulit dan terlalu banyak					
11	Kalau saya ingin naik pangkat (penghasilan lebih), saya harus mencari pekerjaan pada sektor lain					
12	Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan atau membantu pekerja lain					
13	Saya tidak mempunyai penghasilan tetap atau pasti untuk setiap bulannya					
14	Target yang ditetapkan oleh pengelola tidak jelas					
15	Saya bertanggung jawab atas sejumlah hasil panen setiap harinya					
16	Tugas-tugas nampaknya makin hari menjadi makin banyak					
17	Saya merugikan kemajuan bekerja saya dengan menetap sebagai pekerja dibidang ini					
18	Saya bertindak atau membuat tindakan yang mempengaruhi hasil panen					
19	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya					
20	Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain					

21	Saya mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dikerjakan dalam sehari					
22	Saya mempunyai penghasilan dibawah pekerja lainnya					
23	Saya tidak mengerti sistem pengerjaan ini secara keseluruhan					
24	Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang lebih dari seorang pekerja					
25	Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam memenuhi tujuan organisasi secara keseluruhan					
26	Saya menerima permintaan-permintaan yang berbeda dari satu yang lain					
27	Saya merasa betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala					
28	Saya merasa sangat cukup dengan penghasilan saya					
29	Saya merasa mandeg (ragu-ragu) dalam pekerjaan saya					
30	Saya bertanggung jawab atas hari depan (masa depan) orang lain					

Sumber : (*Matterson, M. T., & Ivancevich, 1980*)

E. Skala Motivasi Kerja

Keterangan:

SS : Sangat Setuju,

S : Setuju,,

TS : Tidak Setuju,

STS : SangatTidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bersemangat dalam menjalankan tugas harian.				
2	Saya ingin mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaan.				
3	Saya merasa dihargai atas hasil kerja saya.				
4	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat kerja.				
5	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya.				
6	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja saya.				
7	Saya mendapat dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
8	Saya berusaha meningkatkan keterampilan kerja saya.				
9	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
10	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat saya.				

Sumber : (Putri Masniar, 2024)

F. Skala Produktivitas Kerja

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Hasil kerja saya semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki				
2	Saya bekerja sesuai kehendak hati saya				
3	Saya tidak mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan				
4	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				

5	Hasil kerja saya sudah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang dijadwalkan				
7	Saya merasa pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian saya				
8	Saya sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini				
9	Saya menggunakan waktu kerja untuk kepentingan lainnya				
10	Saya ingin meningkatkan keahlian saya dalam bekerja				
11	Jika dibandingkan dengan waktu lalu, hasil kerja saya bertambah				
12	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik				
13	Saya tidak meneliti ulang hasil kerja saya				
14	Hasil kerja yang saya capai antara dulu dan sekarang tidak ada perubahan				
15	Saya terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan				
16	Saya tidak ingin melakukan kesalahan kerja yang sama secara berulang-ulang				
17	Saya bekerja keras menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu				
18	Saya menggunakan pengalaman kerja yang saya miliki untuk meningkatkan hasil kerja saya				
19	Jadwal kerja saya sudah ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan saya selesai tepat waktu				
20	Saya melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang				
21	Saya ingin membuat strategi yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan				
22	Saya tidak mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan				
23	Saya bisa memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal				

24	Saya tidak suka menunda pekerjaan				
25	Saya tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dengan maksimal				
26	Saya tidak mau bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan				

Sumber : (Rahmawati, 2016)

Lampiran 5 Master Data

No	Nama	Usia		JK		Pendidikan	
		Ket	Kode	Ket	Kode	Ket	Kode
1	AYN	39	3	L	1	SMA/SMK	3
2	JNK	24	2	L	1	SMP	2
3	AN	32	3	L	1	SMP	2
4	RS	44	4	L	1	SD	1
5	K	43	4	L	1	SD	1
6	FD	22	2	L	1	SMP	2
7	FSK	34	3	L	1	SD	1
8	SKB	22	2	L	1	SMP	2
9	J	40	3	L	1	SD	1
10	MB	23	2	L	1	SMP	2
11	AK	38	3	L	1	SD	1
12	TBS	30	2	L	1	SMP	2
13	LN	38	3	L	1	SMP	2
14	DK	28	2	L	1	SMP	2
15	W	21	2	L	1	SMA/SMK	3
16	DK	37	3	L	1	SD	1
17	AAS	19	1	L	1	SMP	2
18	MS	31	3	L	1	SMP	2
19	MB	25	2	L	1	SMA/SMK	3
20	MY	28	2	L	1	SMA/SMK	3
21	DM	18	1	L	1	SD	1
22	SR	30	2	L	1	SD	1
23	HTN	35	3	L	1	SD	1
24	H	31	3	L	1	SMP	2
25	FB	28	2	L	1	SMA/SMK	3
26	LSS	19	1	L	1	SD	1
27	SS	29	2	L	1	SMA/SMK	3
28	AK	30	2	L	1	SMP	2
29	HK	31	3	L	1	SD	1
30	JTM	37	3	L	1	SMP	2
31	MK	37	3	L	1	SD	1
32	MAG	27	2	L	1	SMA/SMK	3
33	OB	22	2	L	1	SMA/SMK	3
34	PL	41	4	L	1	SMP	2
35	SFM	31	3	L	1	SMA/SMK	3
36	SN	25	2	L	1	SMA/SMK	3

37	TNF	31	3	L	1	SMP	2
38	VB	27	2	L	1	SMP	2
39	ARS	24	2	L	1	SMA/SMK	3
40	AS	29	2	L	1	SMP	2
41	AYB	29	2	L	1	SMA/SMK	3
42	I	36	3	L	1	SMP	2
43	LWB	24	2	L	1	SMA/SMK	3
44	MB	24	2	L	1	SMP	2
45	M	24	2	L	1	SMP	2
46	RH	35	3	L	1	SD	1
47	Amin	25	2	L	1	SMA/SMK	3
48	CH	33	3	L	1	SD	1
49	H	38	3	L	1	SD	1
50	JSB	20	1	L	1	SMP	2
51	KS	31	3	L	1	SMP	2
52	K	37	3	L	1	SD	1
53	MO	19	1	L	1	SMP	2
54	PL	29	2	L	1	SMA/SMK	3
55	SH	32	3	L	1	SD	1
56	S	30	2	L	1	SMP	2
57	U	32	3	L	1	SMA/SMK	3
58	FYK	26	2	L	1	SMP	2
59	RT	30	2	L	1	SD	1
60	YN	43	4	L	1	SD	1
61	A	43	4	L	1	SMP	2

STRESS KERJA																														Total	Ket		
B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	B27	B28	B29	B30	Total	Ket		
1	2	1	4	3	1	1	5	3	5	3	1	4	2	3	4	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	70	Tinggi		
1	1	1	3	3	2	1	4	3	4	4	2	5	1	5	3	2	4	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3	1	3	75	Sedang		
2	2	1	5	3	1	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	77	Tinggi		
1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	1	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	60	Tinggi		
2	1	1	2	3	2	1	4	3	4	2	2	5	3	4	2	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	68	Sedang		
1	1	1	4	3	2	1	4	2	4	2	2	4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	74	Rendah	
2	2	1	4	2	1	1	3	2	3	4	1	3	2	4	3	1	4	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	3	69	Sedang		
1	2	1	3	2	1	1	3	4	3	3	1	5	2	4	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	5	3	2	4	70	Sedang		
2	1	1	4	2	1	1	3	3	3	2	2	4	2	4	2	1	4	2	1	2	3	4	2	3	1	3	3	2	5	73	Tinggi		
1	1	1	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	1	4	2	1	3	68	Sedang		
2	1	1	4	2	2	2	3	4	3	4	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	4	74	Rendah		
1	1	1	4	2	2	1	3	4	4	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	5	66	Tinggi		
1	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	1	5	1	5	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	3	70	Sedang		
1	1	1	3	2	1	1	4	2	5	2	2	5	1	3	4	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	4	66	Sedang		
1	1	1	2	2	1	1	4	3	3	2	2	3	1	5	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	59	Sedang		
2	2	1	3	2	1	2	5	4	5	4	1	4	1	5	3	1	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	4	73	Sedang		
1	1	1	4	2	1	2	3	4	5	3	1	5	1	4	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	67	Rendah		
1	1	1	5	2	1	1	3	4	4	2	1	4	1	3	3	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	66	Sedang		
1	1	1	4	2	2	1	3	3	3	2	1	5	2	5	4	1	4	3	1	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	73	Sedang		
1	1	1	4	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	4	68	Sedang		
1	1	1	4	3	1	1	5	3	4	2	1	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	4	71	Rendah		
2	2	1	3	2	1	1	4	2	4	3	2	5	2	3	3	2	4	2	1	3	3	3	1	2	2	4	3	2	3	75	Sedang		
2	2	1	3	2	1	1	3	2	5	3	2	5	3	4	3	1	4	4	1	3	4	2	2	1	2	3	3	1	4	77	Tinggi		
1	1	1	5	2	1	1	3	2	4	2	2	4	2	4	3	2	4	3	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	71	Sedang		
1	1	1	5	2	1	2	4	2	4	2	1	4	1	4	2	1	3	2	1	3	5	3	1	2	2	2	2	1	3	68	Sedang		
1	1	1	4	2	1	2	4	3	5	2	1	5	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	1	3	67	Tinggi	
1	1	1	4	2	2	1	4	2	4	3	1	5	2	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	69	Sedang	
1	1	1	4	2	2	1	4	4	4	3	1	5	1	3	5	2	4	1	1	2	3	2	2	2	2	4	4	1	3	75	Sedang		
2	2	1	4	2	1	1	4	4	4	2	2	4	1	5	5	2	3	3	1	3	4	2	2	2	2	3	5	1	3	80	Sedang		
2	2	1	4	3	2	1	3	3	3	2	1	4	2	4	5	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	4	71	Tinggi	
1	1	1	4	3	1	1	3	3	3	3	2	5	1	3	4	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	4	67	Sedang		
1	1	1	3	2	2	1	3	3	4	3	1	5	1	3	3	2	4	1	1	2	4	3	2	2	1	3	3	2	4	71	Sedang		
2	2	1	5	2	1	2	5	3	5	3	2	3	3	4	3	1	4	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	1	3	74	Tinggi		
1	1	1	4	2	1	1	5	2	4	4	1	3	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	3	3	1	2	2	3	2	1	2	67	Sedang
1	1	1	3	2	1	1	3	3	4	2	1	5	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	4	68	Sedang		
1	1	1	4	2	2	2	4	4	3	2	2	5	1	4	2	2	2	3	1	3	4	2	2	1	2	4	2	1	3	72	Tinggi		
1	1	1	4	2	2	1	5	4	4	3	1	5	1	4	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	69	Sedang		
1	2	1	5	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	5	2	2	2	2	1	2	5	3	1	1	2	3	2	1	2	69	Tinggi		
3	3	1	5	2	1	1	3	3	3	3	1	5	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	4	1	2	74	Sedang		
1	1	1	3	2	1	2	3	3	4	3	1	5	3	5	3	2	3	1	1	3	4	3	1	1	1	3	3	2	2	71	Sedang		
1	1	1	4	2	1	2	3	3	4	3	1	3	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	64	Sedang		
1	1	1	4	2	1	2	4	2	5	2	2	5	1	4	4	1	3	3	1	4	3	3	1	3	1	4	3	2	4	77	Tinggi		
1	3	1	4	2	1	1	5	2	5	2	2	5	1	3	3	1	4	4	1	3	3	2	1	1	1	3	2	1	3	71	Sedang		
2	1	1	3	2	1	1	5	3	4	3	1	5	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	3	4	1	3	69	Tinggi		
2	1	1	4	2	1	1	3	4	4	2	1	4	1	3	4	1	3	2	1	4	3	1	1	2	1	3	3	2	3	68	Sedang		
1	1	1	5	2	1	1	3	4	4	2	1	4	2	3	3	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	1	3	71	Sedang		
1	1	1	4	3	2	2	4	3	3	2	2	5	1	4	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	1	4	71	Tinggi		
1	1	1	3	3	1	2	4	3	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	4	4	2	2	66	Sedang		
1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	1	5	1	5	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	66	Tinggi		
1	2	1	4	2	2	1	3	3	4	2	2	5	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	71	Sedang		
1	1	1	4	2	2	1	5	4	3	3	1	4	1	4	4	1	4	1	1	2	3	2	1	1	2	2	3	1	3	68	Tinggi		
1	2	1	4	2	1	1	5	3	4	2	1	5	2	3	5	2	4	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	69	Sedang		
2	1	1	5	2	1	2	3	3	4	2	1	5	1	4	3	2	3	3	1	4	3	2	1	3	1	3	4	2	3	75	Sedang		
2	1	1	4	3	1	2	3	3	4	2	1	3	2	3	3	2	4	3	1	3	4	3	1	1	1	3	3	2	2	71	Tinggi		
2	1	1	3	4	1	1	3	2	5	3	2	5	1	3	2	1	3	2	1	3	4	2	1	2	1	3	3	1	2	68	Sedang		
1	1	1	4	2	1	1	3	3	5	3	2	5	1	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	4	1	3	68	Sedang		
1	1	1	3	2	1	1	3	3	4	3	1	4	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	4	64	Tinggi		
1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	5	2	3	3	1	4	3	1	4	3	1	2	2	2	3	4	1	3	73	Sedang		
1	1	1	3	2	2	1	3	4	4	3	1	5	1	4	3	1	3	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	3	70	Sedang		
3	2	1	4	3	1	1	3	4	4	3	2	5	1	4	3	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	4	3	1	3	74	Sedang		
1	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	5	1	4																			

Motivasi Kerja											
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total	Ket
3	1	3	2	3	2	3	3	4	3	27	Tinggi
1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	20	Rendah
4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	32	Tinggi
4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	32	Tinggi
3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	23	Tinggi
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	24	Tinggi
3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	32	Tinggi
3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	30	Tinggi
3	2	4	3	3	4	4	2	4	2	31	Tinggi
3	2	4	4	4	3	4	3	3	1	31	Tinggi
4	1	4	3	3	3	3	4	4	3	32	Tinggi
4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	34	Tinggi
4	2	4	2	3	2	3	2	4	2	28	Tinggi
3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	20	Rendah
4	1	4	2	3	3	4	3	3	4	31	Tinggi
3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	29	Tinggi
3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	30	Tinggi
3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	30	Tinggi
3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	30	Tinggi
1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	19	Rendah
3	2	3	2	4	3	4	2	4	3	30	Tinggi
3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	30	Tinggi
4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	31	Tinggi
3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	20	Rendah
4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	32	Tinggi
3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	31	Tinggi
4	1	3	4	4	3	2	4	3	3	31	Tinggi
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	30	Tinggi
1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	20	Rendah
3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	30	Tinggi
4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	32	Tinggi
1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	20	Rendah
3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	32	Tinggi
4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	30	Tinggi
3	1	4	2	4	3	3	3	4	4	31	Tinggi
2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	19	Rendah
3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	32	Tinggi
3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	32	Tinggi
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35	Tinggi
2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	20	Rendah
3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	31	Tinggi
4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	32	Tinggi
1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	20	Rendah
4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	33	Tinggi
4	1	3	4	3	3	4	4	3	3	32	Tinggi
3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	28	Tinggi
2	1	1	2	2	3	4	1	3	1	20	Rendah
3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	31	Tinggi
3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	33	Tinggi
4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	30	Tinggi
2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	20	Rendah
3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	20	Rendah
3	1	3	2	3	2	1	2	2	1	20	Rendah
3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	32	Tinggi
4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	34	Tinggi
3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	33	Tinggi
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	33	Tinggi
3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	30	Tinggi
4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	32	Tinggi
4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	33	Tinggi
4	1	4	3	3	3	2	4	3	4	31	Tinggi

Produktivitas Kerja																											
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	Total	Ket
4	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	1	1	1	4	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	59	Rendah
4	3	1	1	4	4	2	2	1	3	3	4	2	3	1	3	4	1	3	1	3	3	3	3	2	2	66	Rendah
4	4	2	1	3	4	1	4	1	4	3	3	2	1	1	4	3	2	3	1	3	2	3	4	1	1	65	Rendah
4	4	1	2	3	4	1	3	1	4	3	3	2	1	1	3	3	2	4	1	4	1	4	3	1	1	64	Rendah
3	3	1	1	4	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	4	4	1	3	1	3	1	3	3	2	2	61	Tinggi
3	3	2	1	3	4	1	3	2	3	3	3	2	2	1	4	4	2	3	1	3	1	4	4	2	2	66	Rendah
3	3	1	1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	1	3	2	4	1	4	4	1	2	66	Tinggi
4	3	1	1	3	4	2	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	4	4	1	1	65	Tinggi
3	3	1	1	4	3	2	4	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	62	Rendah
4	3	1	1	3	4	2	4	1	3	3	3	2	2	1	4	4	1	4	2	3	3	3	3	1	1	66	Tinggi
4	3	1	1	3	4	1	3	1	3	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	4	2	3	3	2	1	61	Tinggi
4	3	1	1	3	4	1	4	1	3	3	3	2	1	1	4	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	61	Rendah
4	4	1	2	3	4	1	3	1	3	3	3	1	1	2	4	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	60	Tinggi
4	4	1	1	4	4	2	3	1	3	3	3	2	2	1	4	3	1	3	1	3	1	3	3	1	1	62	Rendah
3	3	1	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	1	3	4	3	4	1	1	67	Rendah
3	3	1	2	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	1	3	1	3	4	2	1	65	Tinggi
4	3	1	2	3	3	1	4	1	3	3	3	1	2	1	3	4	2	3	2	4	1	4	3	1	2	64	Rendah
4	3	1	1	3	3	2	4	1	3	4	3	2	2	1	3	4	2	3	2	3	2	4	3	1	2	66	Tinggi
4	4	2	1	3	3	2	3	1	3	4	4	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	65	Rendah
4	4	1	1	4	4	1	3	1	3	3	4	1	2	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	1	2	65	Tinggi
4	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	59	Rendah
4	3	1	1	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	4	1	3	1	3	2	3	3	1	1	65	Rendah
4	3	1	1	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	1	1	65	Tinggi
3	3	1	1	4	4	2	3	1	3	3	4	2	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	4	2	2	68	Tinggi
3	3	1	1	4	4	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	4	1	3	4	2	2	65	Tinggi
4	3	1	1	4	4	2	3	1	3	4	3	2	2	1	3	4	2	3	1	3	1	3	3	1	1	63	Rendah
4	3	1	2	3	3	1	4	1	3	4	3	1	2	1	4	3	2	4	1	3	1	3	3	1	1	62	Tinggi
4	4	1	1	4	3	1	4	1	3	3	3	1	2	2	3	4	2	4	1	3	1	3	3	1	1	63	Rendah
3	4	1	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	1	1	3	4	2	3	1	3	4	3	3	1	1	66	Tinggi
3	3	1	2	3	4	2	4	1	3	3	3	2	1	1	4	3	1	3	1	3	1	4	3	2	2	63	Rendah
3	3	1	1	3	4	2	3	1	3	3	4	2	1	1	3	3	1	3	1	3	1	4	3	2	2	61	Rendah
4	3	1	1	3	4	2	3	1	4	3	3	2	1	1	4	4	1	3	1	3	1	3	3	1	2	62	Rendah
4	4	1	2	3	4	2	3	1	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	1	4	2	3	4	1	2	69	Rendah
3	3	1	2	3	4	1	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	1	3	2	3	4	1	2	66	Rendah
4	3	2	1	3	4	1	3	1	3	4	4	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	1	1	62	Tinggi
3	3	2	1	4	4	2	4	1	3	3	4	1	2	1	4	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	64	Rendah
4	3	1	1	4	4	2	3	1	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	1	3	3	3	3	2	2	67	Tinggi
3	3	1	1	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	1	4	3	4	3	2	2	71	Rendah
4	3	1	2	3	4	1	4	1	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	1	4	4	4	3	1	2	70	Rendah
4	4	1	2	3	4	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	2	64	Rendah
4	4	1	1	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	2	65	Rendah
4	4	1	1	3	3	2	3	1	3	3	4	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	1	61	Rendah
3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	60	Tinggi
3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	4	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	60	Rendah
4	3	2	1	3	3	2	3	1	4	3	4	1	2	1	3	3	1	3	1	3	1	4	4	2	2	64	Rendah
3	3	1	1	3	4	1	4	1	3	4	3	1	3	1	4	3	1	3	1	4	1	4	4	2	1	64	Rendah
4	3	1	1	4	4	2	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	2	4	1	3	4	1	2	68	Rendah
4	3	1	2	3	4	2	3	1	3	3	4	2	2	1	4	3	1	4	2	3	1	3	3	1	2	65	Rendah
4	3	1	2	4	4	2	3	1	3	3	3	1	2	1	4	4	1	4	1	3	1	3	3	1	2	64	Rendah
4	3	1	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	65	Tinggi
3	4	1	1	4	4	2	4	1	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	63	Rendah
3	4	1	1	3	4	2	4	1	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	2	61	Rendah
4	3	1	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1	1	3	4	2	3	1	3	1	4	3	1	2	60	Rendah
4	3	1	1	3	3	2	3	1	3	4	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	4	3	1	2	62	Rendah
3	4	1	1	3	4	2	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	1	2	63	Rendah
4	3	1	1	3	4	2	4	1	4	3	4	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	4	1	2	62	Rendah
4	3	1	1	3	3	1	4	1	3	3	4	2	2	1	4	4	1	3	1	3	1	3	3	1	2	62	Rendah
3	4	2	2	4	3	1	3	1	3	3	4	1	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	4	2	2	64	Rendah
4	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	1	2	2	3	3	1	4	1	3	2	3	4	2	2	68	Tinggi
3	4	1	1	4	4	2	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	62	Rendah
3	4	2	1	4	4	2	3	1	4	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	64	Rendah

Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan





Lampiran 7 Hasil Univariat dan Bivariat

1. Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.2	8.2	8.2
	2	28	45.9	45.9	54.1
	3	23	37.7	37.7	91.8
	4	5	8.2	8.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	61	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	31.1	31.1	31.1
	2	26	42.6	42.6	73.8
	3	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

2. Univariat

		Kelelahan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	18	29.5	29.5	29.5
	Sedang	27	44.3	44.3	73.8
	Tinggi	16	26.2	26.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

		Stres			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	4	6.6	6.6	6.6
	Sedang	38	62.3	62.3	68.9
	Tinggi	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

		Motivasi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	13	21.3	21.3	21.3
	Tinggi	48	78.7	78.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

		Produktifitas			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	42	68.9	68.9	68.9
	Tinggi	19	31.1	31.1	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

3. Bivariat

Correlations

			Kelelahan	Produktifitas
Spearman's rho	Kelelahan	Correlation Coefficient	1.000	-.329**
		Sig. (2-tailed)	.	.010
		N	61	61
	Produktifitas	Correlation Coefficient	-.329**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.010	.
		N	61	61

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

Correlations

			Stres	Produktifitas
Spearman's rho	Stres	Correlation Coefficient	1.000	-.311*
		Sig. (2-tailed)	.	.015
		N	61	61
	Produktifitas	Correlation Coefficient	-.311*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.015	.
		N	61	61

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

Correlations

			Motivasi	Produktifitas
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.020
		Sig. (2-tailed)	.	.878
		N	61	61
	Produktifitas	Correlation Coefficient	.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.878	.
		N	61	61