

**PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI  
DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL  
(STUDI KASUS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B  
PARIAMAN)**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**KHAIRUL  
1610011211105**

**DOSEN PEMBIMBING:  
PURBO JADMIKO, S.E, M.Sc**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

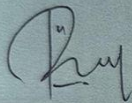
**Pengaruh Beban Kerja, Tuntutan Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Pariaman 2020)**

Oleh

Nama : KHAIRUL  
NPM : 11610011211105

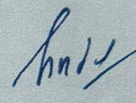
Tim Penguji

Ketua



(Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc)

Sekretaris



(Linda Wati, S.E., M.Si)

Anggota



(Tyara Dwi Putri, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 22 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairul  
No. Bp : 1610011211105  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan Bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi baik pembuatan program / alat maupun skripsi secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Agustus 2023  
Saya yang menyatakan,

**KHAIRUL**  
**1610011211105**

## **TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Khairul  
Npm : 1610011211105  
Program Studi : Strata Satu (S1)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Tuntunan Pekerjaan, dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman)

Telah disetujui skripsi sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku, telah diuji dan telah disebut ..... dalam ujian komprehensif pada tanggal, ..... Agustus 2023.

### **Pembimbing Skripsi**

**Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc**

Disetujui Oleh  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta

**Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si,**

NIDN : 0002097002

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan terlebih dahulu kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan Anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI LEMBAGA PEMASYARATAN KELAS II B PARIAMAN”**. Shalawat beserta salam sama-sama disampaikan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suritauladan yang baik kepada umat semesta alam dan khususnya penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan beserta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, M.BA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati, S.E, M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Bung Hatta.

4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk, saran serta pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
6. Seluruh Pejabat dan Pegawai di Lingkungan Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Pariaman yang telah memberikan izin serta fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan tuntunan kasih sayang, perhatian dan memberikan dukungan serta semangat terutama doa yang sangat baik dan mulia pe dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana. Keluarga besar yang juga *mensupport* dalam segala hal, untuk kelancaran masa studi perkuliahan ini.
8. Teruntuk teman-teman seperjuangan Muhammad kevin rizal banyak terima kasih yang telah menjadi mentor saya dalam pembuatan skripsi ini yang telah memberi saya banyak masukan dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini, masih jauh drai kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis

pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna bagi kita semua,  
Aaamiin. Terima Kasih.

Padang, Agustus2023

Khairul

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB DEMAND, AND SELF  
EFFICIENCY ON EMOTIONAL EXHAUSTION IN CLASS II B  
PENALTY INSTITUTION IN PARIAMAN**

**<sup>1)</sup>Khairul , <sup>2)</sup> Purbo Jadmiko**

**Student and Lecturer Of Management Department Faculty of Economic  
and Business, Bung Hatta University**

**Email: <sup>1)</sup>[permanakhairul64@gmail.com](mailto:permanakhairul64@gmail.com), <sup>2)</sup>[purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of workload, job demands and self-efficacy on emotional exhaustion. In this Study, the population used were 72 employees of the Class II B Pariaman Penitentiary. Methods of data analysis using multiple linear regression method, namely the technique of has no effect on emotional exhaustion, job demands have a positive effect on emotional exhaustion and self efficacy has negative effect on emotional exhaustion in Class II B Pariaman Correctional Institution employees.

**Keyword : Emotional Exhaustion, Workload, Job Demands, Self Efficacy**



**PENGARUH BEBAN KERJA, TUNTUTAN PEKERJAAN DAN EFIKASI  
DIRI TERHADAP KELELAHAN EMOSIONAL DI LEMBAGA  
PEMASYARATAN KELAS II B PARIAMAN**

<sup>1)</sup>Khairul , <sup>2)</sup> Purbo Jadmiko

**Mahasiswa dan Dosen Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**Email: <sup>1)</sup> [permanakhairul64@gmail.com](mailto:permanakhairul64@gmail.com), <sup>2)</sup> [purbojadmiko@yahoo.com](mailto:purbojadmiko@yahoo.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional. Pada penelitian ini menggunakan populasi yaitu berjumlah 72 pegawai Lembaga pemasyarakatan Kelas II B Pariaman. Metode analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yaitu teknik penentuan sampel seluruh anggota digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional, tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional dan efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional pada pegawai Lembaga pemasyarakatan Kelas II B Pariaman .

**Kata Kunci:** Kelelahan Emosional, Beban Kerja, Tuntunan Pekerjaan, Efikasi diri

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	v
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	7
 <b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kajian Literatur .....	8
2.1.1 Kelelahan emosional .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kelelahan emosional .....	8
2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kelelahan emosional .....	10
2.1.2 Beban Kerja .....	11
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	11
2.1.3. Tuntutan Pekerjaan .....	12
2.1.3.1 Pengertian Tuntutan Pekerjaan .....	12
2.1.4 Efikasi diri .....	13
2.1.4.1 Pengertian Efikasi Diri .....	13
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	14
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional .....	14
2.2.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional .....	15
2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional .....	15
2.3 Kerangka Konseptual .....	16
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	18
3.2 Populasi .....	18
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	18

3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	18
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	19
3.5.1 Variabel Dependen .....	19
3.5.2 Variabel Independen .....	19
3.6 Pengukuran Instrumen.....	20
3.7 Teknik Analisis Data.....	21
3.7.1 Uji Validitas .....	21
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	22
3.8 Analisis Deskriptif .....	23
3.9 Analisis Model Regresi Linear Berganda .....	24
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	25
3.10.1 Uji Normalitas .....	25
3.10.2 Uji Multikolinearitas .....	25
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	25
3.11 Pengujian Hipotesisi.....	26
3.11.1 Uji Koefisien Determinasi .....	26
3.11.2 Uji F.....	26
3.11.3 Uji T.....	26

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskriptif Responden.....	28
4.2 Uji Instrumen .....	30
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas .....	30
4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	34
4.3 Analisis Deskriptif .....	34
4.3.1 Kelelahan Emosional.....	35
4.3.2 Beban Kerja .....	35
4.3.3 Tuntutan Pekerja.....	36
4.3.4 Efikasi Diri.....	37
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.4.1 Uji Normalitas.....	37
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	38
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	39

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	39
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	40
4.5.2 Hasil Uji F .....	40
4.5.3 Hasil Uji T .....	41
4.6 Pembahasan .....	43
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional .....	43
4.6.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional.....	43
4.6.3 Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kelelahan Emosional.....	44
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Implikasi Penelitian.....	45
5.3 Keterbatasan Metodologi Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	46
 DAFTAR PUSTAKA .....	 47

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Pengukuran Variabel Penelitian .....	21
Tabel 3.2 Kriteria <i>Factor Loading</i> .....	22
Tabel 3.3 Kriteria (TCR) Tingkat Capaian Responden .....	24
Tabel 4.1 Prosedur Penyebaran Kuesioner .....	28
Tabel 4.2 Demografis Responden.....	29
Tabel 4.3 Demografis Responden.....	29
Tabel 4.4 Uji Validitas Kelelahan Emosional .....	30
Tabel 4.5 Uji Validitas Beban Kerja Tahap 1. ....	31
Tabel 4.6 Uji Validitas Beban Kerja Tahap 2 .....	31
Tabel 4.7 Uji Validitas Tuntutan Pekerjaan Tahap 1.....	
Tabel 4.8 Uji Validitas Tuntutan Pekerjaan Tahap 2.....	33
Tabel 4.9 Uji Validitas Efikasi Diri .....	33
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	34
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional (Y) .....	35
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Pekerjaan (X1) .....	35
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2) .....	36
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3) .....	37
Tabel 4.15 Uji Normalitas .....	38
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi .....	40
Tabel 4.18 Uji F.....	41
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis .....	41

## DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Rasio Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kota Pariaman 2020 .....	3
Gambar 4. 1 Grafik Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Uji validitas dan Reabilitas

Lampiran 5 Analisa Diskriptif

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Uji Regresi Linear Berganda

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batas serta cara pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan Pancasila yang dilaksanakan secara terpadu antara pembina, yang dibina, dan masyarakat untuk meningkatkan kualitas WBP agar menyadari kesalahan. Kinerja suatu lapas dalam melaksanakan pemasyarakatan sangat dipengaruhi beberapa faktor yakni kuantitas dan kualitas petugas Lapas, sarana dan prasarana yang memadai, pembinaan yang disesuaikan dengan minat dan bakat, serta adanya kesebandingan. Selain itu secara umum hukum pidana mempunyai fungsi mengatur dan menyelenggarakan kehidupan masyarakat agar dapat tercipta dan terpeliharanya ketertiban. Tujuannya agar narapidana dapat berintegrasi secara sehat dengan masyarakat, sehingga dapat berperan kembali sebagai anggota masyarakat yang bebas dan bertanggung jawab. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kesiapan, baik menyangkut fasilitas, personil, manajemen dan perangkat aturannya. Namun faktanya lapas masih dihadapkan pada berbagai keterbatasan, diantaranya adalah keterbatasan fasilitas ruang tahanan. Di sisi lain jumlah narapidana dan tahanan terus bertambah sehingga lapas mengalami *over capacity*.

Beberapa Lapas di Indonesia saat ini tengah mengalami masalah *over capacity*. *Over capacity* Lapas merupakan suatu keadaan saat warga binaan pemasyarakatan melebihi kapasitas suatu Lapas. Salah satu lapas yang mengalami masalah *over capacity* ini adalah Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Pariaman.



Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Pariaman merupakan unit pelaksana teknis pemasyarakatan wilayah Pariaman yang ber alamat di Jalan Syech Burhanuddin Kelurahan Karan Aur Kecamatan Pariaman Tengah. Lapas Kelas II B Pariaman memiliki karyawan atau pegawai yang berjumlah sebanyak 69 orang, lapas Kelas II B Pariaman memiliki kapasitas warga binaan pemasyarakatan sebanyak 170 orang, namun pada tahun 2020 rata – rata jumlah narapidana pada Lapas Kelas II B Pariaman telah menampung sebanyak 538 orang. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Lapas Kelas II B Pariaman telah mengalami *over capacity*.

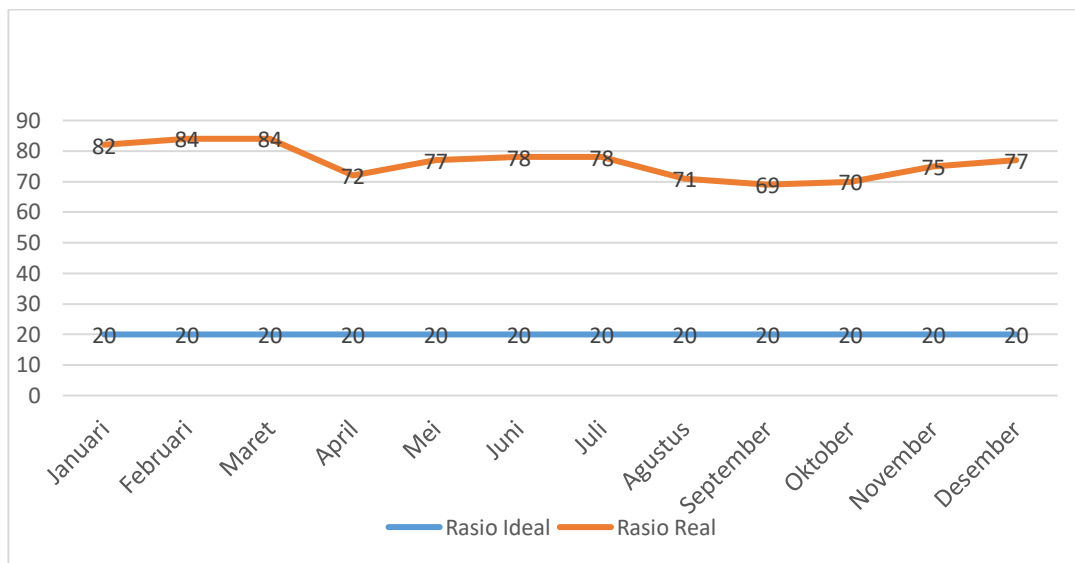
Satu ruangan yang harusnya maksimal memuat 3–4 warga binaan justru terpaksa dipergunakan untuk menampung 6 atau lebih warga binaan, hal ini sangat memprihatinkan jika dilihat melalui berbagai aspek. Jumlah kapasitas yang berlebihan tersebut pasti memberikan dampak negatif bagi sistem pembinaan dalam suatu Lembaga Pemasyarakatan dan Badan Pemasyarakatan. Dampak tersebut misalnya dapat memicu kasus kerusuhan pada beberapa Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. Dengan jumlah narapidana yang mengalami *over capacity* ini dapat menyebabkan terjadinya kelelahan emosional bagi pegawai atau karyawan yang bekerja pada suatu lembaga pemasyarakatan.

Kelelahan emosional berdampak buruk dan dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, seperti keengganan untuk berangkat kerja, marah dan dendam, perasaan bersalah, adanya perasaan gagal, kecil hati dan masa bodoh, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi atau mendengarkan apa yang dikatakan atasan, sinis terhadap rekan kerja, bersikap menyalahkan, serta kaku dalam berpikir serta bertahan untuk tidak berubah (Putu dan Gede 2017). Selain itu menurut Meilantifa (2018) kelelahan emosional adalah kelelahan pada individu

yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional merupakan respons terhadap stres yang berlebihan atau akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan.

**Grafik 1.1**

**Rasio Kapasitas Lembaga Pemasyarakatan Kota Pariaman 2020**



[www.sddpublki.go.id](http://www.sddpublki.go.id)

Pada grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa rasio kapasitas lembaga pemasyarakatan Kota Pariaman pada tahun 2020 selalu berada diatas rasio ideal yang menunjukkan bahwa kapasitas tahanan pada lapas Kota Pariaman selalu mengalami *over capacity* di sepanjang tahun 2020. *Over capacity* tentunya dapat menimbulkan persoalan di dalam Lapas itu sendiri, seperti menurunnya tingkat pengawasan dan keamanan yang terjadi di dalam Lapas. Sehingga tujuan awal dari Lapas, yaitu sebagai tempat membina narapidana malah memunculkan tingkat kejahatan baru di Lapas. Jumlah narapidana yang over kapasitas ini tentunya dapat menyebabkan kelelahan emosional bagi petugas lapas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan Kota Pariaman. Tingkat kelelahan (emosional) yang

tinggi dapat mengakibatkan gangguan hubungan interpersonal (hubungan individu dengan orang lain) di tempat kerja atau dalam kehidupan secara umum. Selain itu, juga mengakibatkan munculnya gangguan klinis pada individu, seperti kelelahan emosi dan ketidakefektifan dalam bekerja.

Kelelahan kerja diartikan sebagai kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sehingga menipisnya sumber daya mental dan fisik akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental dan emosional yang terus – menerus. Robbins dan Judge (2015) terdapat dua jenis emosi yaitu emosi positif dan emosi negatif. Emosi positif ditunjukkan dengan kesenangan, ketenangan diri, dan kegembiraan yang terkumpul menjadi afek positif. Emosi negatif ditunjukkan dengan suasana hati yang terdiri atas kegugupan, stress, dan kegelisahan yang terkumpul menjadi afek negatif. Penerapan emosi negatif yang terus berkelanjutan dapat memunculkan adanya potensi yang disebut dengan kelelahan emosional.

Menurut Kusriyani dkk (2016) kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong terjadinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdampak pada komitmen organisasi pegawai pada organisasi. Menurut (Panari et al., 2019) kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan yang tidak bisa melakukan situasi apapun dalam konteks respons negatif karena stres tinggi dari apa yang telah dilakukan. Karena tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan, dari banyaknya tuntutan yang harus diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia diorganisasi tersebut dan

waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja dapat menyebabkan seorang karyawan merasakan kelelahan emosional (Liftyawan et al., 2020).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan emosional. Menurut Kurniawan dan Almasdi (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional adalah beban kerja. Beban kerja dapat diasumsikan sebagai pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Hidayat (2017) setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Faktor selanjutnya yang dapat menyebabkan kelelahan emosional adalah tuntutan pekerjaan. Menurut Patrick (2012) tuntutan pekerjaan sebagai bentuk pekerjaan yang dilakukan dengan waktu singkat, melakukan pekerjaan dengan keras, serta merasa pada saat menyelesaikan pekerjaan waktu yang dibutuhkan lebih banyak atau tidak cukup. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek psikologis, social, dan fisik dari suatu pekerjaan yang menggunakan usaha atau kemampuan spesifik dari karyawan dari segi fisik dan psikologi. Job demands yakni gabungan dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mencakup ambiguitas, masalah peran, tingkat stress, tuntutan pekerjaan saat ini, dan pekerjaan yang belum selesai. Job demands dinilai menjadi sebuah bagian pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, maupun sosiologis yang mana membutuhkan usaha dalam pemenuhannya (Mokhtar et al., 2020).

Selain itu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kelelahan emosional adalah efikasi diri. Menurut Ivancevich (2007) Efikasi diri berhubungan dengan harga pribadi mengenai kompetensi dan kemampuandiri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada harga seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai kepuasan kerja memiliki efikasi diri yang telah menjadi sikap pribadi individu, akan membuat seseorang merasakan pekerjaan mereka lebih baik dan tidak akan terjebak pada hal yang negatif (Darmawan, 2019).

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah maka perlu dilakukan penelitian untuk mendalami penyebab terjadinya kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota pariaman dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Tuntutan Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional (Studi Kasus Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kota Pariaman)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?

3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris beban kerja terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.
2. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.
3. Untuk menekan angka/persentase kelelahan kerja emosional pegawai lembaga pemasyarakatan melalui pengujian empiris efikasi diri terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Kota Pariaman.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademik.

Menambah literatur yang mengkaji tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pembelian impulsif.

2. Bagi Institusi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi

diri terhadap kelelahan emosional untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada didalam instansi.

## **BAB II**

### **Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

#### **2.1.1 Kelelahan emosional**

##### **2.1.1.1 Pengertian Kelelahan emosional**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi psikologis dan emosional, akibat stres kerja yang dihadapinya (Srivastava & Agarwal, 2020). Tertekannya perasaan dan kelelahan yang dirasakan terus-menerus oleh karyawan hingga mengakibatkan terganggunya energi sumber daya emosional, adalah hal yang terjadi ketika mengalami kelelahan emosional (Liftyawan et al., 2020). Karena tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan, dari banyaknya tuntutan harus diselesaikan, hingga pekerja harus bisa mengembangkan kompetensi agar sumber daya manusia diorganisasi tersebut dan waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai pekerja (Liftyawan et al., 2020).

Menurut Talahatu (2018), kelelahan emosional adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan, keinginan mereka sebagai hal kedua. Selain itu menurut Kusriyani, dkk (2016), kelelahan emosional merupakan respon individu terhadap kelelahan yang dialami di luar kelaziman pada hubungan antar pegawai karena dorongan emosional yang kuat.

Kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Rasa cemas pada diri pegawai membuat berkurangnya fokus bekerja dalam diri pegawai, sehingga tidak



mencapai titik maksimal dalam bekerja yang menyebabkan komitmen pegawai menjadi rendah terhadap organisasi. Menurut (Panari et al., 2019) kelelahan emosional didefinisikan sebagai perasaan yang tidak bisa melakukan situasi apa pun dalam konteks respons negatif karena stres tinggi dari apa yang telah dilakukan.

Freudenberg dan Richelson dalam (Talahatu, 2018) menjelaskan bahwasanya terdapat gejala kelelahan secara emosional yang dialami oleh seseorang adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan yang disertai keletihan. Seseorang terasa kesulitan dalam menerima permasalahan ini yakni sebab tidak merasakan capek meskipun aktivitas dilakukan sangat banyak
2. Tidak menerima kenyataan. Hal ini yang biasa dilakukan oleh individu untuk menyangkal dari apa yang mereka alami. Ketika seseorang merasakan kekecewaan dimana hal yang dilihat tidak sama dengan yang diinginkan, sehingga mereka tidak akan peduli pada masalah yang mereka hadapi.
3. Kebosanan dan sinisme. Mereka bertanya-tanya arti dari aktivitas yang dijalankan serta seketika menjadi jenuh.
4. Mudah tersinggung dan tidak sabar. Hal ini dirasakan jika seseorang mendapatkan sesuatu yang didapatkan secara instan. Saat terjadi kelelahan, kemampuannya saat merampungkan pekerjaan menjadi menurun, hingga menjadikan orang tersebut dengan mudah bisa tersinggung dan merasa tak sabar.

5. Merasa kurang berharga. Energy yang tidak cukup untuk memenuhi kerja keras, serta hasil yang diperoleh tidak sesuai dari apa yang diharapkan, menyebabkan mereka merasa tidak berharga dimata orang lain.
6. Psikosomatik, seseorang lebih sering merasakan pusing, tegangnya otot punggung, dan permasalahan kesehatan lain.
7. Menyangkal dari apa yang sedang terjadi dan menyangkal dari rasa takut.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor Penyebab Kelelahan Emosional**

Kelelahan emosional dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Schaufeli dan Enzmann (1998), faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan emosional ialah sebagai berikut:

#### *1. Role Stress*

*Role stress* dapat juga disebut sebagai stress karena sebuah peran. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa seorang individu mengalami atau merasakan ambiguitas terhadap pekerjaannya dan sedang mengalami konflik dalam pekerjaan.

#### *2. Lack of Social Support*

*Lack of social support* dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang ketika dalam melakukan pekerjaan, Ia merasa kekurangan dukungan dari orang-orang yang berada di sekitarnya.

#### *3. Time Pressure*

*Time pressure* atau tekanan waktu merupakan suatu bentuk ketegangan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dimana, pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang tersebut memiliki tuntutan penyelesaian yang tinggi.

#### 4. *Workload*

*Workload* dapat juga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja yang dimaksud dalam hal ini ialah seseorang mendapat tekanan dari pekerjaan yang dilakukannya.

### **2.1.2 Beban Kerja**

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

Beban kerja yang ditimbulkan oleh tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai dapat berpengaruh terhadap kondisi fisik, emosional dan mental pegawai. Proses tersebut akan berlangsung secara bertahap, terakumulatif dan seiring dengan perjalanan waktu dapat menjadi semakin memburuk. Menurut Mahawati et. al., (2021), beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya. Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangnya pekerjaan yang dilakukan (Ananda & Suliantoro, 2022).

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah sebuah bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Monika (2018), beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat 2017).

Menurut Riani & Putra (2017), beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dapat dinilai dari ketegangan fisik dan mental, bila beban kerja yang terlalu besar atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan menimbulkan gangguan dalam bekerja (Tarwaka 2014).

### **2.1.3 Tuntutan Pekerjaan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Tuntutan Pekerjaan**

Tuntutan kerja merupakan yang berhubungan dengan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha dan variasi dari pemecahan masalah yang kompleks untuk berhubungan dengan klien yang dapat mengakibatkan tekanan kerja yang tinggi (Nurendra Annisa Miranty, 2016). Menurut Maria et al. (2017), tuntutan pekerjaan dicirikan sebagai perjuangan kerja yang dialami oleh perwakilan terkait dengan permintaan kerja dan keseimbangan dalam pekerjaan. Selain itu Sampson & Akyeampong (2014) mengemukakan banyak penelitian yang menemukan bahwa tuntutan yang ditempatkan oleh organisasi dapat memberikan tekanan pada karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan mengalami gejala stres dan kelebihan kerja. Tuntutan pekerjaan meliputi paparan terhadap beberapa hal yaitu beban kerja, pola kerja,

lingkungan kerja, dan tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dipegang karyawan.

Selain itu menurut Robbins & Judge (2013), tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan pekerjaan kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Menurut Gibson et al. (2016), job demand diartikan sebagai pekerjaan yang berlebihan. Berlebihan pekerjaan terdiri dari dua jenis berbeda: kuantitatif dan kualitatif. Kelebihan secara kuantitatif dapat diartikan sebagai banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan ketersediaan waktu. Kelebihan kualitatif terjadi ketika individu merasa mereka tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan menyelesaikan pekerjaan atau bahwa kinerja standar yang disyaratkan terlalu tinggi. Tuntutan kerja atau seiring disebut juga dengan juga tuntutan pekerjaan dapat didefinisikan adalah semua aspek yang berhubungan dengan adanya pemicu yang dapat membuat terjadinya stres kerja diantara para pekerja sosial (Eriadya Melin 2014).

## **2.4 Efikasi Diri**

### **2.4.1 Pengertian Efikasi Diri**

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan self efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Efikasi diri ialah keyakinan bahwa individu dapat melakukan kegiatan atau mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai target (Alwisol 2012).

Priyoto (2014) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berhasil. Kata efikasi sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri. Menurut Putri & Wibawa, (2016), efikasi diri merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat.

Kartika & Prihatsanti (2017), menganggap bahwa self-efficacy ini adalah aspek positif dari evaluasi diri saat melakukan pemahaman diri. Self-Efficacy merujuk pada kepercayaan diri terhadap kapabilitas diri dalam melakukan suatu hal terutama pada suatu tugas atau pekerjaan. Selain itu menurut Subagyo (2014), efikasi diri ialah keyakinan pribadi dalam menggali kemampuan potensial agar dapat berkembang, sehingga berdampak positif pada performa pekerjaan.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional**

Seseorang yang merasa kelebihan beban kerja akan berusaha yang terbaik untuk mengelola tuntutan dengan cara memberikan waktu tambahan dan tenaga.

Penggunaan waktu tambahan dan tenaga dapat mengakibatkan perasaan kelelahan emosional ketika karyawan kehabisan persediaan waktu dan tenaga. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang merasa memiliki beban kerja yang berlebih maka akan mengalami kelelahan emosional, karena individu tersebut harus menambah waktu dan tenaga untuk menyelesaikan tuntutan yang berlebihan. Sehingga ketika individu kehabisan waktu dan tenaga sebagai akibat dari adanya tuntutan tersebut, individu akan mengalami kelelahan emosional.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Almalsdi (2020), pada polisi satuan reserse dan kriminal polres merangin, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017), pada perawat wanita RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kelelahan emosional. Selanjutnya menurut Buruck., Dkk (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional.

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional.**

### **2.2.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional**

Tuntutan pekerjaan menyebabkan proses pelemahan kesehatan yaitu kelelahan mental dan sumber daya fisik karyawan yang akhirnya menimbulkan kelelahan emosional. Tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, maka hal ini

akan berpengaruh pada tingginya kemungkinan untuk mengalami kelelahan emosional. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang rendah dapat berpengaruh pada tingkat kondisi kelelahan emosional karyawan yang tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila dan Sudarma (2017) pada karyawan produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga, menemukan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Jayarathne (2018) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Li., Dkk (2013) menemukan bahwa beban pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada 670 pekerja perusahaan minyak mentah di China.

**H<sub>2</sub> : Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional.**

### **2.5.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional**

Self-efficacy adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan daya tahan dan kemampuan untuk mencapai tujuan, untuk memenuhi permintaan yang dimotivasi oleh tantangan, upaya, serta ketekunan untuk menghadapi rintangan. Efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Self-efficacy diukur dengan sikap (misalnya: extraversion, stabilitas emosi) yaitu tindakan dalam level kognitif, dan keadaan (yaitu: harga diri, optimisme, dan harapan) yang merupakan sikap proaktif. Hal-hal ini dapat mempengaruhi persepsi dan interpretasi dari suatu situasi dan bagaimana seseorang akan bereaksi.

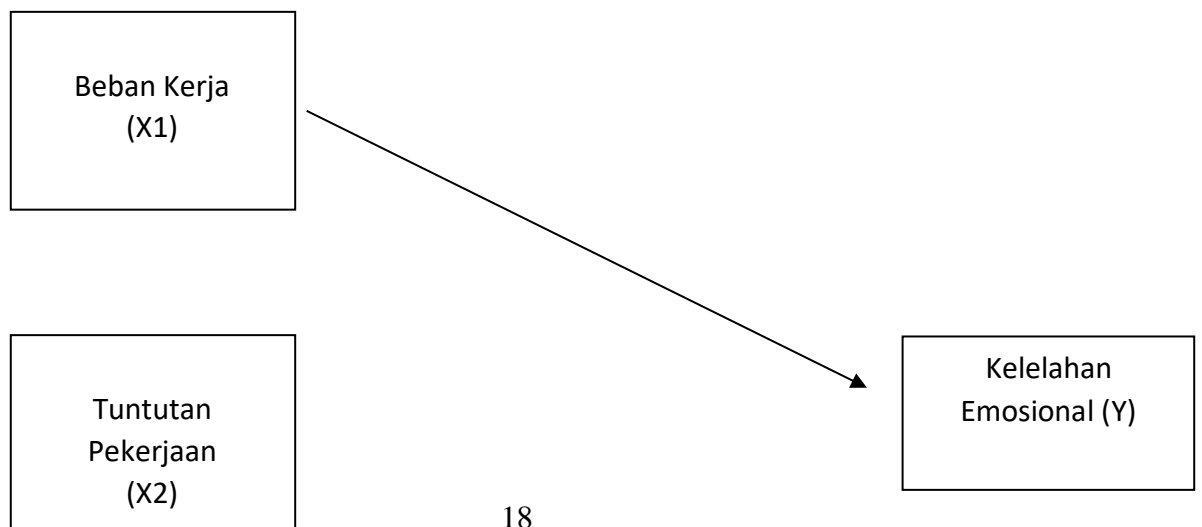


Dicke., Dkk (2014) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional pada 1.227 calon guru bahasa Jerman. Selanjut menurut Skaalvik (2020) efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional pada 340 orang kepala sekolah high school di norwegia.

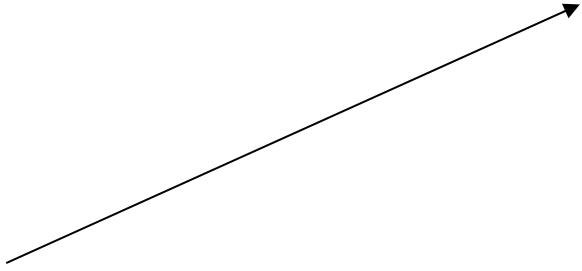
**H<sub>3</sub> : Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional.**

## 2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian landasan teori dan hipotesis maka dapat dibuat model kerangka konseptual yang menunjukkan adanya keterikatan yang terbentuk antara masing masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini



Efikasi Diri  
(X3)



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

#### **3.2 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data diambil langsung dari lokasi survei atau sumber data primer yang akan dikumpulkan. Data primer adalah data yang diteliti dan diolah sendiri oleh peneliti dan belum pernah dipublikasikan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung.

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

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan daftar pernyataan dalam bentuk kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian

ini yang menjadi populasi adalah petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman

### **3.5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.5.1. Variabel Dependen**

##### **Kelelahan emosional (Y)**

Menurut Rina & Zulkarnain (2015) Kelelahan emosional adalah suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional bisa terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan. Indikator kelelahan emosional diadopsi dalam penelitian yang dilakukan oleh Santika (2017) yaitu beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial dan stres peran.

#### **3.5.2. Variabel Independen**

##### **Beban Kerja (X1)**

Ramadhina (2015) mendefinisikan beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja bukan hanya seberapa banyak pekerjaan yang ditanggung karyawan tetapi juga durasi waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Indikator beban kerja diadopsi dalam penelitian yang dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

##### **Tuntutan Pekerjaan (X2)**

Menurut Mokhtar dkk. (2020) tuntutan pekerjaan adalah tuntutan atau dorongan dalam pekerjaan yang bersifat fisik, psikologis, sosial, dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai konflik peran yang dialami oleh pegawai yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan dan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan diberikan oleh atasan terhadap pekerja, tuntutan pekerjaan umumnya bisa mengakibatkan stress kerja dan dapat berpengaruh signifikan bagi kinerja seseorang. Indikator tuntutan pekerjaan diadopsi dalam penelitian yang dilakukan oleh Yener & Coskun (2017) yaitu: *role ambiguity* (ambiguitas peran), *role conflict* (konflik peran) dan *work overload* (kelebihan beban kerja).

### **Efikasi Diri (X3)**

Menurut Kartika & Prihatsanti (2017) efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Indikator efikasi diri diadopsi dalam penelitian yang dilakukan oleh Bandura (2010) yaitu: *past performance* (pengalaman masalah), *vicarious experience* (pengalaman keberhasilan), *verbal persuasion* (persuasi verbal) dan *emotional cues* (isyarat emosional).

### **3.6 Pengukuran Instrumen**

Menurut Istijanto (2005) mengungkapkan bahwa pengukuran data dalam penelitian ini adalah item yang berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu kemudian disajikan kepada tiap responden. Daftar Pertanyaan yang disusun mengikuti model skala dengan skala likert 1 sampai 5 terdiri dari:

**Tabel 3. 1Skala Likert Pengukuran Variabel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Kategori jawaban</b>	<b>Skor</b>
<b>1</b>	<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Netral (N)</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>2</b>
<b>5</b>	<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>1</b>

*Sumber : Istijanto (2005)*

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik. Semua analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validnya setiap instrumen pernyataan ditentukan dari *confirmatory factor analysis (CFA)*. Dalam analisis tersebut validnya masing-masing pernyataan ditentukan dari factor loading, dimana dalam penelitian ini jumlah sampel (n) yang digunakan adalah 79 responden. Dengan demikian factor loading yang digunakan mengacu kepada pendapat Hair et al (2014) yang mengungkapkan untuk responden dibawah 85 orang maka factor loading yang digunakan adalah 0,60 yaitu terlihat di dalam Tabel 3.2 seperti terlampir dibawah ini:





**Tabel 3. 2 Kriteria *Factor Loading***

<b>Factor Loading</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

*Sumber : Hair et al (2010).*

### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama, setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Abdullah, 2015). Menurut Ghozali (2016) reliabilitas dapat diukur menggunakan *cronbach alpha*, untuk menyatakan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,60. Dengan dasar keputusan seperti berikut:

1. jika nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka data dinyatakan *reliable*
2. jika nilai *cronbach alpha* < 0,60, maka data dinyatakan tidak *reliable*

### **3.8 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh suatu penelitian berdasarkan data yang ada dan ditransformasikan menjadi data. Kemudian menganalisis data untuk menarik kesimpulan. analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan seperti apa tampilan setiap variabel (Sugiyono, 2016). Kajian ini bertujuan untuk menjelaskan profil responden dan

keunikan masing-masing faktor dalam survei dengan menghitung tingkat aktivitas (TCR) narasumber. Menurut Arikunto (2006) skor total dihitung terlebih dahulu sebelum menghitung TCR, sesuai dengan rumus berikut:

$$\text{Skor Total} = (\text{SS} \times f) + (\text{S} \times f) + (\text{R} \times f) + (\text{TS} \times f) + (\text{STS} \times f)$$

dimana:

f = frekuensi

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

R = Ragu – Ragu (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus berikut:

$$\text{Rata – Rata Skor} = \frac{\text{Skor Total}}{5}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$\text{TCR} = \left( \frac{\text{Skor Rata– Rata}}{5} \right) \times 100\%$$

TCR = Tingkat Capaian Responden

Kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) menurut Arikunto (2006) bisa diklasifikasikan seperti yang berikut ini:

**Tabel 3. 3 Kriteria (TCR) Tingkat Capaian Responden**

<b>TCR</b>	<b>Beban Kerja</b>	<b>Tuntutan Pekerjaan</b>	<b>Efikasi Diri</b>	<b>Kelelahan Emosional</b>
90 – 100 %	Sangat baik	Sangat Baik	Sangat baik	Sangat baik
80 – 89,99 %	Baik	Baik	Baik	Baik
65 – 79,99 %	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
55 – 64,99 %	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
0 – 54,99 %	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik

*Sumber: Arikunto (2006)*

### **3.9 Analisis Model Regresi Linear Berganda**

Disebut sebagai penggunaan model persamaan dalam rangka mencari tahu besar serta arah pengaruh pada variabel bebas kepada variabel terikat. Ghazali (2016) menuturkan umumnya regresi linear berganda bisa dijabarkan seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kelelahan Emosional

x<sub>1</sub> = Beban Kerja

x<sub>2</sub> = Tuntutan Pekerjaan

x<sub>3</sub> = Efikasi Diri

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Kualitas Pelayanan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Variabel Harga

$e$  = *error term*

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016) pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### **3.10.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas yaitu untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen atau dependen. Model regresi yang baik sebenarnya tidak mengkorelasikan antara variabel dependen. Jika variabel independen saling dikaitkan, variabel ini tidak ortogonal. Cara menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi

apabila nilai *tolerance* lebih kecil < dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar > dari 10 (Ghozali, 2016).

### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2012) uji heteroskedastisitas adalah model regresi untuk memverifikasi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tes ini dilakukan menggunakan tes uji Glejser. Jika nilai signifikan masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

## **3.11 Pengujian Hipotesis**

### **3.11.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### **3.11.2 Uji F**

Menurut Ghozali (2016) uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen tetapi jika nilai signifikan < 0,05

maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

### **3.11.3 Uji T**

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Selanjutnya Ghozali (2016) juga menyatakan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan level signifikan 5%, kriterianya yaitu:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 hipotesis diterima. Hal tersebut menandakan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 hipotesis ditolak. Hal ini menandakan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen.

## BAB IV

### ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskriptif Responden

Penelitian yang terlaksana tujuannya yaitu melakukan pembuktian dengan cara yang empiris terkait pengaruh Pengaruh beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman. Sebelum proses pengolahan data perlu mengumpulkan informasi serta data dengan menyebarkan kuisisioner. Proses dalam menyebarkan kuisisioner dilaksanakan oleh penulis secara langsung. Prosedur penyebaran kuisisioner dapat dilihat di Tabel 4.1 dibawah:

**Tabel 4. 1 Prosedur Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Proporsi</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	79	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	72	91%
Kuesioner yang tidak di isi	7	8,9%
Total kuesioner yang diolah	72	100%

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Pada tabel 4.1 bisa diamati jumlah penyebaran kuesioner sejumlah 79 lembar, prosesnya dilaksanakan oleh peneliti secara langsung, setelah kuesioner disebar dan dikumpulkan kembali. Kuesioner yang dibagikan berhasil dikumpulkan sebanyak 72 lembar. Seluruh kuesioner yang terkumpul diperiksa kembali dalam rangka memberikan kepastian semua kuesioner tak mengalami kerusakan, ataupun tidak lengkap saat pengisiannya, hasil kuesioner tersebut dapat digunakan pada tahap pengolahan data selanjutnya.





**Tabel 4. 2 Demografis Responden**

<b>Demografis Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	63	87,5
Wanita	9	12,5
<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	72	100
Honorer	-	-
Kontrak	-	-
<b>Pendidikan</b>		
SMA	33	45,8
D3	9	12,5
S1	29	40,3
S2	1	1,4

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman didominasi oleh pegawai pria sebanyak 63 orang (87,5%) dan sisanya bergender wanita sebanyak 9 orang (12,5%), berdasarkan status kepegawaian semua petugas lapas kelas II B Pariaman berstatus PNS yang artinya lapas kelas II B Pariaman tidak memiliki pegawai honorer atau pegawai kontrak, selanjutnya berdasarkan strata pendidikan pegawai lapas kelas II B Pariaman pada umumnya adalah tamatan SMA yaitu sebanyak 33 orang (45,8%).

**Tabel 4. 3 Demografis Responden**

<b>Demografis Responden</b>	<b>N</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Std.deviasi</b>
Lama bekerja	72	13,86	9,633
Usia	72	36,74	10,221

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Selanjutnya berdasarkan rentang lama bekerja rata – rata petugas lapas kelas II B Pariaman bekerja selama 13,86 (14 tahun) dengan standar deviasi

sebesar 1,522. Selanjutnya berdasarkan rentang usia rata – rata pegawai kelas II B Pariaman berusia 36,74 (37 tahun) dengan standar deviasi sebesar 10,221.

## 4.2 Uji Instrumen

Pengujian instrument dilakukan untuk memastikan ketepatan dan kehandalan setiap item pernyataan pendukung setiap variabel penelitian. Sesuai dengan bab sebelumnya dalam menguji instrumen yang dilakukan mencakup:

### 4.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mencari tahu tepat serta tidaknya item yang dipilih sebagai pendukung setiap variabel, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Dalam tahapan menguji kevalidan masing-masing item pernyataan ditetapkan berdasarkan koefisien *factor loading* yang diharuskan bernilai melebihi ataupun bernilai 0.60, karena jumlah responden sebanyak 72 orang (Hair et al, 2010). Setelah melakukan proses pengolahan data didapatkan rangkuman hasil seperti dalam Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Uji Validitas Variabel Kelelahan Emosional (Y)**

No	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut Off</i>	KMO	Keterangan
1	Y1	0,857	0,60	0,571	Valid
2	Y2	0,675			Valid
3	Y3	0,745			Valid

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada instrumen variabel kelelahan emosional dari total 3 item pernyataan semuanya dinyatakan valid atau memiliki *factor loading* >0,60. Dengan nilai KMO sebesar 0,571, sehingga seluruh

pernyataan yang valid bisa dipakai di tahap pengolahan data lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas terhadap variabel beban kerja (X1).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**  
**Tahap 1**

No	Pernyataan	Factor Loading	Cut Off	KMO	Keterangan
1	X1_1	0,184	0,60	,718	Tidak Valid
2	X1_2	0,351			Tidak Valid
3	X1_3	0,718			Valid
4	X1_4	0,724			Valid
5	X1_5	0,682			Valid
6	X1_6	0,725			Valid
7	X1_7	0,711			Valid
8	X1_8	0,789			Valid
9	X1_9	0,176			Tidak Valid

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas tahap 1 pada variabel beban kerja dari total 9 item pernyataan uji validitas beban kerja tahap pertama memiliki nilai KMO sebesar 0,718 dan ada 6 item pernyataan yang dinyatakan valid atau memiliki factor loading  $>0,60$  yaitu pernyataan X1\_3 sampai X1\_8. Sedangkan 3 item pernyataan lainnya yaitu X1\_1, X1\_2 dan X1\_9 dinyatakan tidak valid atau memiliki factor loading  $<0,60$ . Selanjutnya semua item pernyataan yang tidak valid di buang dan lanjut uji validitas kepercayaan ke tahap 2.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**  
**Tahap 2**

No	Pernyataan	Factor Loading	Cut Off	KMO	Keterangan
1	X1_3	0,700	0,60	,772	Valid
2	X1_4	0,736			Valid
3	X1_5	0,710			Valid
4	X1_6	0,731			Valid

5	X1_7	0,741			Valid
6	X1_8	0,786			Valid

Sumber : Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan pengujian validitas tahap 2 pada variabel beban kerja semua item pernyataan dinyatakan valid atau memiliki factor loading  $>0,60$  yaitu sebanyak 6 item pernyataan. Dengan nilai KMO sebesar 0,722, sehingga seluruh pernyataan yang valid bisa dipakai di tahap pengolahan data lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas terhadap variabel tuntutan pekerjaan (X2).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)**  
**Tahap 1**

No	Pernyataan	Factor Loading	Cut Off	KMO	Keterangan
1	X2_1	0,541	0,60	,715	Tidak Valid
2	X2_2	0,626			Valid
3	X2_3	0,661			Valid
4	X2_4	0,520			Tidak Valid
5	X2_5	0,685			Valid
6	X2_6	0,347			Tidak Valid
7	X2_7	0,639			Valid
8	X2_8	0,427			Tidak Valid
9	X2_9	0,590			Tidak Valid
10	X2_10	0,605			Valid

Sumber : Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas tahap 1 pada variabel tuntutan pekerjaan dari total 10 item pernyataan uji validitas tuntutan pekerjaan tahap pertama memiliki nilai KMO sebesar 0,715 dan ada 5 item pernyataan yang dinyatakan valid atau memiliki factor loading  $>0,60$  yaitu pernyataan X2\_2, X2\_3, X2\_5, X2\_7 dan X2\_10. Sedangkan 5 item pernyataan lainnya yaitu X2\_1, X2\_4, X2\_6, X2\_8 dan X2\_9 dinyatakan tidak valid atau memiliki factor loading

<0,60. Selanjutnya semua item pernyataan yang tidak valid di buang dan lanjut uji validitas kepercayaan ke tahap 2.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)**  
**Tahap 2**

No	Pernyataan	Factor Loading	Cut Off	KMO	Keterangan
1	X2_2	0,749	0,60	0,727	Valid
2	X2_3	0,672			Valid
3	X2_5	0,649			Valid
4	X2_7	0,701			Valid
5	X2_10	0,663			Valid

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan pengujian validitas tahap 2 pada variabel tuntutan pekerjaan semua item pernyataan dinyatakan valid atau memiliki factor loading >0,60 yaitu sebanyak 6 item pernyataan. Dengan nilai KMO sebesar 0,727, sehingga seluruh pernyataan yang valid bisa dipakai di tahap pengolahan data lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas terhadap variabel beban kerja (X3).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X3)**

No	Pernyataan	Factor Loading	Cut Off	KMO	Keterangan
1	X3_1	,798	0,60	0,734	Valid
2	X3_2	,811			Valid
3	X3_3	,797			Valid
4	X3_4	,820			Valid

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada instrumen variabel efikasi diri dari total 4 item pernyataan semuanya dinyatakan valid atau memiliki factor loading >0,60. Dengan nilai KMO sebesar 0,734, sehingga seluruh pernyataan yang valid bisa dipakai di tahap pengolahan data lebih lanjut.

#### 4.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas tujuannya adalah dalam rangka mencari tahu reliabilitas dari setiap item pernyataan yang valid untuk dipakai dalam tempat serta periode berbeda. Dalam menguji reliabilitas dilaksanakan melalui pencarian nilai *Cronbach's alpha*. Masing- masing variabel disebut handal jika *Cronbach Alpha* bernilai melebihi ataupun bernilai 0.60. dari hasil pengujian didapatkan hasil tabel 4.10.

**Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian**

<b>Nama Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b><i>Standard</i></b>	<b>Kesimpulan</b>
Kelelahan Emosional	0,634	0.60	Handal
Beban Kerja	0,828	0.60	Handal
Tuntutan Pekerjaan	0,720	0.60	Handal
Efikasi Diri	0,821	0.60	Handal

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas bisa dilihat seluruh variabel penelitian yang meliputi variabel kelelahan emosional, beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri mempunyai koefisien *cronbach's alpha* melebihi 0.60, dengan demikian kesimpulannya semua variabel penelitian yang didukung oleh item pernyataan yang valid juga dikategorikan menjadi variabel yang handal, sehingga bisa dipakai untuk mengolah data selanjutnya.

#### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh suatu penelitian berdasarkan data yang ada dan ditransformasikan menjadi data. Kemudian menganalisis data untuk menarik kesimpulan, analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan seperti apa tampilan setiap variabel (Sugiyono, 2016). Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan profil responden dan karakteristik masing-masing variabel penelitian dengan menghitung tingkat



capaian responden (TCR). Perhitungan TCR bermaksud untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat capaian suatu variabel penelitian yang diukur berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Sebelum menghitung TCR, dilakukan perhitungan terhadap skor total dari jawaban responden untuk setiap item pernyataan.

#### 4.3.1 Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi dari variabel kelelahan emosional :

**Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional (Y)**

Variabel (Y)	S	S	N	T	ST	Jumla	Scor	Idea	TCR	Keteranga
	S			S	S	h		l		n
Y_1	4	1	1	27	16	72	257	360	71,39	Cukup Baik
Y_2	5	7	2	28	11	72	249	360	69,17	Cukup Baik
Y_3	5	1	1	24	17	72	253	360	70,28	Cukup Baik
Rata-rata							253		70,28	Cukup Baik

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skor total dari variabel kelelahan emosional adalah sebesar 253, dengan rata-rata TCR sebesar 70,28%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat capaian responden variabel kelelahan emosional pada petugas lapas kelas II B Pariaman tergolong cukup baik.

#### 4.3.2 Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 9 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi dari variabel beban kerja :

**Tabel 4. 12 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)**

Variabel (X1)	S	S	N	T	ST	Jumla	Scor	Idea	TCR	Keteranga
	S			S	S	h		l		n

X1_1	2	10	23	27	10	72	249	360	69,17	Cukup Baik
X1_2	1	8	27	29	7	72	249	360	69,17	Cukup Baik
X1_3	1	5	7	47	12	72	280	360	77,78	Cukup Baik
X1_4	1	3	16	38	14	72	277	360	76,94	Cukup Baik
X1_5	2	1	10	40	19	72	289	360	80,28	Baik
X1_6	1	1	3	43	24	72	304	360	84,44	Baik
X1_7	1	2	4	43	22	72	299	360	83,06	Baik
X1_8	1	3	16	40	12	72	275	360	76,39	Cukup Baik
X1_9	1	1	11	45	14	72	286	360	79,44	Cukup Baik
Rata-rata							278,67		77,41	Cukup Baik

Sumber : Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skor total dari variabel beban kerja adalah sebesar 278,67 dengan rata-rata TCR sebesar 77,41%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat capaian responden variabel beban kerja pada petugas lapas kelas II B Pariaman tergolong cukup baik.

#### 4.3.3 Tuntutan Pekerja

Tuntutan pekerjaan dalam penelitian ini diukur menggunakan 10 item pernyataan. Berikut adalah deskripsi dari variabel tuntutan pekerjaan :

**Tabel 4. 13 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan**

**(X2)**

Variabel (X2)	S	S	N	T	ST	Jumlah	Scor	Idea l	TCR	Keterangan
X2_1	5	16	31	16	4	72	214	360	59,44	Tidak Baik
X2_2	5	15	26	18	8	72	225	360	62,50	Tidak Baik
X2_3	7	13	20	26	6	72	227	360	63,06	Tidak Baik

X2_4	5	1 4	2 1	17	15	72	239	360	66,3 9	Cukup Baik
X2_5	5	1 6	2 3	18	10	72	228	360	63,3 3	Tidak Baik
X2_6	5	1 8	3 0	16	3	72	210	360	58,3 3	Tidak Baik
X2_7	3	1 3	2 0	26	10	72	243	360	67,5 0	Cukup Baik
X2_8	3	9	2 0	36	4	72	245	360	68,0 6	Cukup Baik
X2_9	4	7	1 5	26	20	72	267	360	74,1 7	Cukup Baik
X2_10	4	1 0	1 5	27	16	72	257	360	71,3 9	Cukup Baik
							235,5 0		65,4 2	Cukup Baik

Sumber : Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skor total dari variabel tuntutan pekerjaan adalah sebesar 235,50 dengan rata-rata TCR sebesar 65,42%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat capaian responden variabel tuntutan pekerjaan pada petugas lapas kelas II B Pariaman tergolong cukup baik.

#### 4.3.4 Efikasi Diri

Efikasi diri dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 item pernyataan.

Berikut adalah deskripsi dari variabel efikasi diri :

**Tabel 4. 14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3)**

Variabel (X3)	S	S	N	T	ST	Jumla	Scor	Idea	TCR	Keteranga
	S	S		S	S	h		l		n
X3_1	2	8	2 2	31	9	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik
X3_2	2	1 0	2 1	32	7	72	248	360	68,8 9	Cukup Baik
X3_3	1	8	2 4	31	8	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik
X3_4	2	7	2 4	30	9	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik

	251,7 5		69,9 3	Cukup Baik
--	------------	--	-----------	------------

Sumber : Hasil olahan data (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa skor total dari variabel efikasi diri adalah sebesar 251,75 dengan rata-rata TCR sebesar 69,93%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat capaian responden variabel efikasi diri pada petugas lapas kelas II B Pariaman tergolong cukup baik.

#### 4.4 Uji Asusmsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* yang mana dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Normalitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	<i>Cut Off</i>	<b>Kesimpulan</b>
Beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional	0.054	0.05	Normal

*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai residual variabel beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional adalah 0,054 nilai yang diperoleh *asimps sig (2-tailed)* di atas tingkat *cut off* 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian akan membentuk model regresi berganda yang telah terdistribusi secara normal, sehingga langkah pengolahan data selanjutnya dapat segera dilakukan.

#### **4.4.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) cara menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* lebih kecil < dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar > dari 10.

**Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<i>Collinearity Statistic</i>		<b>Keterangan</b>
		<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>	
1	Beban Kerja	0,928	1,077	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Tuntutan Pekerjaan	0,995	1,005	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Efikasi Diri	0,932	1,073	Tidak Terjadi Multikolinearitas

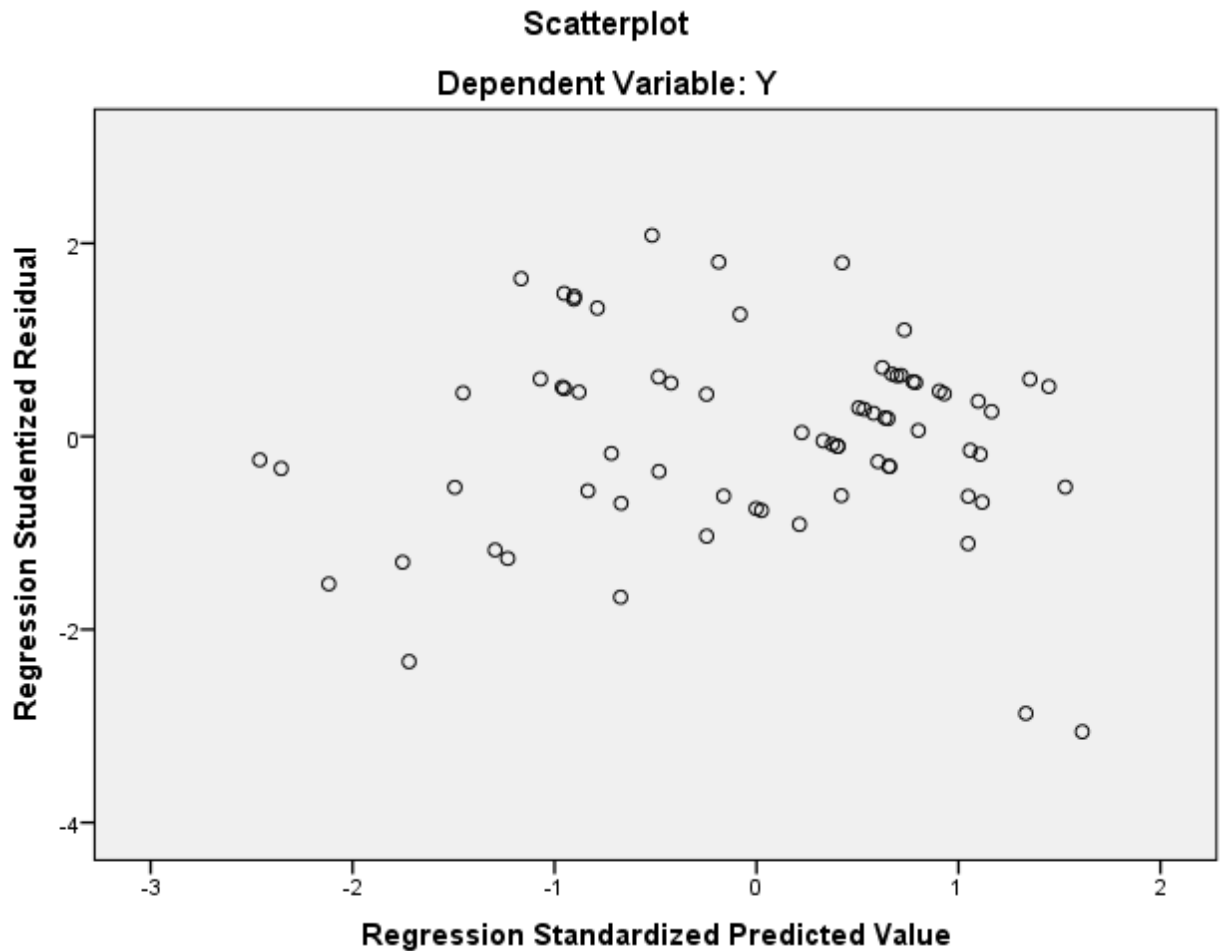
*Sumber : Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini

karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kecil dari 10, sehingga langkah pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4. 2 Grafik Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan grafik diatas disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini karena grafik tidak membentuk pola.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Tujuan penelitian dalam rangka membuktikan secara empiris pengaruh beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap kelelahan emosional di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

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

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	<i>R Square</i>	Adjusted R Square
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow$	0,392 <sup>a</sup>	0,364

*Sumber: Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai Adjusted *R Square* sebesar 0.392. Hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri) terhadap variabel terikat (kelelahan emosional) adalah 36,4% sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam ruang lingkup penelitian ini.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Menurut Ghozali (2016) uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji F yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen tetapi jika nilai signifikan  $< 0,05$



maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. 18 Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F hitung</b>	<b>Sig.</b>
Pengaruh beban kerja(X1), tuntutan pekerjaan (X2) dan efikasi diri (X3) terhadap Kelelahan emosional (Y)	14,372	0,000

*Sumber: Hasil olahan data (2023)*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 14.372 dengan nilai signifikan 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan emosional di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

#### **4.5.3 Hasil Uji T**

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Selanjutnya Ghozali (2016) juga menyatakan pengujian ini dilakukan dengan menggunakan level signifikan 5%, kriterianya yaitu:

1. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 hipotesis diterima. Hal tersebut menandakan bahwa variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 hipotesis ditolak. Hal ini menandakan bahwa variabel dependen tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen.

**Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>t-statistik</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
(Constanta)	0,700	1,967	1,967	-	-
Beban kerja	0,148	0,276	0,783	0,05	Ditolak

Tuntutan pekerjaan	0,110	6,500	0,000	0,05	Diterima
Efikasi diri	0,115	-0,899	0,372	0,05	Ditolak

*Sumber: Hasil olahan data (2023)*

$$Y = 0.700 + 0.148 X_1 + 0.110 X_2 + 0.115 X_3$$

Keterangan :

Y = Kelelahan Emosional

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Tuntutan Pekerjaan

X<sub>3</sub> = Efikasi Diri

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a Variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,148 dan t statistik sebesar 0,276 dengan nilai signifikan sebesar 0,783 > 0,05 temuan ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

Dengan demikian, Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) **ditolak**.

- b Variabel tuntutan pekerjaan (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,110 dan t statistik sebesar 6,500 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 dapat diartikan bahwa variabel tuntutan pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

Dengan demikian, Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) **diterima**.

- c Variabel efikasi diri (X<sub>3</sub>) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dan t statistik sebesar -0,899 dengan nilai signifikan sebesar

0,372 > 0,05 temuan ini dapat diartikan bahwa variabel efikasi diri terbukti tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

Dengan demikian, Hipotesis pertama (H<sub>3</sub>) **ditolak**.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Emosional**

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman. Dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada pernyataan X1\_8 yang memiliki nilai validitas tertinggi yaitu 0,78 yang berbunyi “Saya memiliki tekanan waktu yang tidak realistis” ini menandakan bahwa waktu bekerja petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan yaitu 8 jam sehari, sehingga hal inilah yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman tidak berdampak pada kelelahan emosional.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan dan Almalsdi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

### **4.6.2 Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kelelahan Emosional**

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa tuntutan pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman. . Temuan tersebut dapat dimaknai bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi, maka akan meningkatkan kondisi kelelahan emosional karyawan, dan sebaliknya ketika tuntutan pekerjaan yang

diterima karyawan rendah maka tingkat kelelahan emosional karyawan juga akan rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurlaila dan Sudarma (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan emosional. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Li dkk. (2013) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang positif terhadap kelelahan emosional.

#### **4.6.3 Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kelelahan Emosional**

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa efikasi diri terbukti tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman. Dapat dilihat dari hasil jawaban responden pada pernyataan X3\_4 yang memiliki nilai validitas tertinggi yaitu 0,820 yang berbunyi “Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya” ini menandakan bahwa petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman merasa puas dengan hasil yang dikerjakan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang tidak akan berdampak terhadap kelelahan emosional seseorang. Efikasi diri yang tinggi mampu membuat seseorang memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan sehingga tidak akan berdampak pada kelelahan emosional seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dicke., Dkk (2014) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Skaalvik (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.
2. Tuntutan pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.
3. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, terdapat beberapa implikasi bagi petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

1. Beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman, terbukti dari uji validitas yang dilakukan pada variabel beban kerja dari total 9 item pernyataan ada hanya ada 3 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau memiliki *faktor loading* > 0,60. Ini menandakan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman tidak berdampak pada kelelahan emosional.



2. Tuntutan pekerjaan terbukti berpengaruh terhadap terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman, dapat dilihat dari total 10 item pernyataan ada 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid atau memiliki faktor loading  $>0,60$ . Terbukti pada pernyataan ke 2 pada variabel tuntutan pekerjaan, pernyataan ini memiliki nilai faktor loading tertinggi yaitu 0,749 dengan pernyataan yang berbunyi “Biasanya ada banyak hal yang harus dilakukan di lapas” maka hal ini lah yang mengindikasikan terjadinya kelelahan emosional.
3. Efikasi diri terbukti tidak berpengaruh terhadap kelelahan emosional pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman, terbukti dengan validnya semua item pernyataan pada variabel efikasi diri, ini menandakan bahwa petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga tidak berdampak pada kelelahan emosional petugas lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman.

### **5.3 Keterbatasan Metodologi Penelitian dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum sempurna, adanya beberapa keterbatasan dalam pembuatan penelitian ini dan saran yang di ajukan untuk peneliti selanjutnya yaitu :

1. Secara struktural peneliti membagikan sebanyak 79 kuesioner di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman, namun dari total 79 kuesioner tersebut hanya 72 kuesioner yang di isi atau dikumpulkan kembali. Ini menandakan tidak semua petugas lapas yang mengisi kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Maka pada peneliti selanjutnya disarankan agar

dapat memastikan bahwa seluruh kuesioner yang dibagikan diisi oleh responden.

2. Penelitian ini hanya menganalisis tentang beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri jadi disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang kelelahan emosional.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alwisol. 2012. Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi). Malang: Umm Press.
- Ananda, S. R., & Suliantoro, H. 2022. Analisis beban kerja mental dengan metode *national aeronautics and space administration-task load index (nasa-tlx)* pada pt. Bintang prima. *Industrial Engineering Online Journal*, 11(4).
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman & Company.
- Buruck, Gabriele., Dkk. 2020. *The Influence of Workload and Work Flexibility on Work-Life Conflict and The Role of Emotional Exhaustion*. *Behav. Sci.* 2020, 10, 174; *Doi:10.3390/Bs10110174*.
- Darmawan, D. 2019. Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri Serta Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Ekuitas*, 1(1), 16–21.
- Dicke, Theresa., Dkk. 2014. *Self-Efficacy In Classroom Management, Classroom Disturbances, and Emotional Exhaustion: A Moderated Mediation Analysis Of Teacher Candidates*. *Journal Of Educational Psychology*. Advance Online Publication. *Doi: 10.1037/A0035504*.
- Farisi, Salma & Siswadi, Yudi 2022. *Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 23 No. 1, 2022, 23-37. ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2580-4170.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS.” In Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Dan SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., dan Konopaske, R. (2016). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, (Fourteenth Edition)*. United States: McGraw-Hill.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J F, Willian C. Black, Barry J. Babin, And Rolph E. Anderson. 2014. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Herujito. (2019). Dasar-Dasar Manajemen. Grasindo.
- Hutabarat, Y. 2017. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi. Malang, Media Nusa Creative.
- Istijanto, 2005. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Jayarathne, S. M. D. Y. 2018. *The Impact of Job Demands and Job Resources on Work Family Conflict: A Conceptual Framework for Research*. *International Conference on Business and Information – 2018*. ICBI-2018-082.
- Kartika, N. & Prihatsanti, U., 2017. *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta*. *Jurnal Empati*, 6(1), Pp. 307-311.
- Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Didik & Almasdi. 2022. *Pengaruh Kelebihan Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin Melalui Stres Kerja*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. Vol. 2 No. 2, Year (2022). Page 3048-3059. E-ISSN: 2774-2075.
- Kusriyani, T., Minarsih, M. M., & Paramita, P. D. 2016. *Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management*, 2(2).

- Li, Feng. Dkk. 2013. *Job Demands, Job Resources and Safety Outcomes: The Roles of Emotional Exhaustion and Safety Compliance*. *F. Li Et Al. / Accident Analysis and Prevention* 51 (2013) 243–251.
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. 2020. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal penelitian IPTEKS* 5(1), 1-16 <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>.
- Mahawati, E. et al. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Edited by R. Watrianthos. Medan: yayasan kita menulis.
- Maria, A. S., Wörfel, F., Wolter, C., Gusy, B., Rotter, M., Stark, S., Renneberg, B. 2017. *The Role of Job Demands and Job Resources in the Development of Emotional Exhaustion, Depression, and Anxiety Among Police Officers*. *Police Quarterly*. 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1177/1098611117743957>.
- Meilantifa. 2018. *Pengaruh Kelelahan Emosional dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Matematika*. *Inovasi*. 10(1). 26-30.
- Melina Eriadya.2014. *Pengaruh Totalitas Kerja, Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Subjective Wellbeing*. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mokhtar, D., Abdullah, N. A., & Roshaid, N. A. 2020. *Survey Dataset on Presenteeism, Job Demand and Perceived Job Insecurity: The Perspective of Diplomatic Officers*. *Data in Brief*, 30, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.105505>.
- Monika, S. 2018. *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. 51(1), 51.
- Muis., Muhammad Ras dkk., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*. Volume 2, Nomor 3, 2018. Hal. 131-142 DOI: 10.5281/zenodo.1477532.
- Nurendra, Annisa Miranty, and Mega Putri Saraswati. 2016. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan." *Humanitas*, vol 13 No.2 84-94.
- Nurlaila, F., & Sudarma, K. 2017. *Pengaruh tuntutan pekerjaan, tipe kepribadian ekstrovert, dan dukungan supervisor pada kelelahan emosional*. *Management Analysis Journal*, 6(4), 424-434.
- Panari, C., Caricati, L., Pelosi, A., & Rossi, C. 2019. *Kelelahan emosional di kalangan profesional kesehatan: Peran efek ambiguitas, keterlibatan kerja dan komitmen profesional*. *Biomedis*, 90(11), 60–67. *Acta* 9(3), 819.

- Patrick, H. Hutton. 2012. *Wellness Program Variables and Stress: An Extension of Job Demand-Control Model. Doctoral Dissertation. Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.*
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Putri., Putu Eka Viska & Wibawa., I Made Artha. 2016. *Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365. ISSN : 2302-8912.
- Ramadhina, C. A. 2015. *Hubungan beban kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. SKG Rantau Panjang*. Vol. 2 No. 2, 2015. Page 3048-3059. ISSN: 2771-2045.
- Riani, Ni Luh Tesi & Putra, Made Surya. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(11), h. 5970-5998.
- Rina, Amelia & Zulkarnain, Z. 2015. *Konsep Diri dan Tingkat Burnout pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat*. Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. 10 (19).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sampson, W. G., & Akyeampong, O. 2014. *Work-related Stress in Hotels: An Analysis of The Cause and Effects among Frontline Hotel Employees in The Kumasi Metropolis, Ghana*. *Journal of Tourism and Hospitality*, 3(2).
- Santika, Putu Bayu dan Gede Adnyana Sudibia. 2017. *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(2), 634 – 662. ISSN : 2302 – 8912.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. United Kingdom: CRC press.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional*. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472. <https://doi.org/10.15294/maj.v6i4.18341>.
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K & Bailey, C. 2016. *The Effect of HRM Attributions on Emotional Exhaustion and the Mediating Roles of Job Involvement and Work Overload*. *Human Resource Management Journal*. 26 (2): 172–191.
- Skaalvik, Cecilie (2020). *School Principal Self-Efficacy For Instructional Leadership: Relations With Engagement, Emotional Exhaustion*

*and Motivation To Quit. Social Psychology Of Education* (2020). 23:479–498 <https://doi.org/10.1007/S11218-020-09544-4>

- Sofanul Hidayat. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta*. Jurnal Vol.17 No 1.
- Srivastava, S., & Agarwal, S. 2020. *Workplace bullying and intention to leave: a moderated mediation model of emotional exhaustion and supervisory support. Employee Relations*, 42(6), 1547–1563. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0293>.
- Subagyo, A., 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang*. Orbith, 10(1), Pp. 74-81.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Talahatu, I. 2018. *Kelelahan emosional terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara*. Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi, 5(2), 173-189.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Yener, M., & Coskun, O. 2017. *Using Job Resources and Job Demands in Predicting Burnout. International Strategic Management. Conference* (pp. 869–876). Elsevier Ltd.

## Kuesioner Penelitian

Dengan hormat,

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta Padang, yang sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul “**Pengaruh beban kerja, tuntutan pekerjaan dan efikasi diri terhadap petugas yang bekerja di lembaga pemasyarakatan kelas II B Pariaman**”. Kuesioner ini semata-mata dibuat untuk penelitian dan kajian ilmiah. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan saudara/saudari saya memohon dengan hormat kesediaannya untuk dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, dan akan sangat membantu objektivitas dari hasil penelitian yang dilakukan. Jawaban saudara/saudari dalam mengisi kuesioner ini akan saya jamin kerahasiaannya dari orang lain. Atas kesediaan dan partisipasi saudara/saudari sekalian untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

### Identitas Responden

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Status Kepegawaian :  PNS  Honorer  Kontrak

Pendidikan terakhir :  SMA/ sederajat  D3  
 S1  S2

Lama Bekerja :

Usia : .....

### Daftar Kuesioner:

Mohon untuk memberikan tanda (✓) atau tanda (X) pada setiap jawaban dari pernyataan yang dipilih.

Keterangan:

STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	= Tidak Setuju	(2)
KS	= Kurang Setuju	(3)
S	= Setuju	(4)
SS	= Sangat Setuju	(5)

### Daftar Pertanyaan

## Lampiran Kuesioner

### 1. Kelelahan Emosional (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa lelah pada akhir hari kerja.					
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan ketika harus menghadapi pekerjaan dilain hari.					
3	Saya merasa lelah terhadap jadwal pekerjaan saya.					

### 2. Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa terlalu banyak tenggat waktu dalam pekerjaan saya yang sulit dipenuhi.					
2	Saya bekerja lebih dari 8 jam sehari.					
3	Saya bekerja berjam-jam bahkan pada hari libur.					
4	Saya harus bekerja sangat cepat.					
5	Kegiatan sehari-hari saya terpengaruh karena beban kerja (seperti, olahraga, waktu makan dan waktu tidur).					
6	Saya sering terbangun di malam hari karena masalah di tempat kerja.					
7	Saya tidak punya energi tersisa di penghujung hari kerja.					
8	Saya memiliki tekanan waktu yang tidak realistis.					
9	Saya sangat sibuk dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan di depan saya.					



### 3. Tuntutan Pekerjaan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kelebihan Beban Kerja</b>						
1	Saya sering harus melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat saya lakukan dengan baik.					
2	Biasanya ada banyak hal yang harus dilakukan di lapas.					
3	Biasanya pekerjaan saya menuntut saya bekerja sangat cepat.					
4	Biasanya pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja sangat keras.					
<b>Tuntutan Emosional</b>						
5	Saya harus menenangkan tahanan yang tertekan atau kesal.					
6	Tetap tenang bahkan ketika saya heran.					
7	Saya mengekspresikan perasaan simpati (misalnya mengatakan saya "mengerti", saya menyesal mendengar tentang sesuatu).					
8	Saya mengekspresikan emosi ramah (misalnya tersenyum, memberi pujian, membuat obrolan ringan).					
9	Saya menyembunyikan kemarahan atau ketidaksetujuan atas sesuatu yang telah dilakukan seseorang.					
10	Saya menyembunyikan rasa tidak suka atas sesuatu yang telah dilakukan seseorang.					

### 4. Efikasi Diri (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa saya sangat mampu melakukan pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
2	Saya merasa yakin bahwa keterampilan dan kemampuan saya sama atau melebihi daripada teman – teman sekerja saya					
3	Saya dapat menangani pekerjaan yang lebih menantang daripada pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
4	Dari sudut profesionalisme, pekerjaan saya memuaskan harapan diri saya.					

**Lampiran Tabulasi Data**

J K	S K	PD DK	L B	US IA	Y_ 1	Y_ 2	Y_ 3	X1 _1	X1 _2	X1 _3	X1 _4	X1 _5	X1 _6	X1 _7	X1 _8	X1 _9
1	1	3	2 9	53	4	4	3	2	2	4	5	4	5	4	4	3
1	1	1	5	24	2	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4
1	1	2	1 4	33	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5
1	1	1	1 3	40	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
1	1	1	5	27	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
1	1	3	2 9	56	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4
2	1	1	5	23	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5
1	1	3	3 2	56	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4
1	1	1	5	34	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5
1	1	3	3 1	54	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3
1	1	1	5	24	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	4	3 1	50	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
1	1	3	2 9	53	4	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	5
1	1	3	3 2	54	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3
2	1	2	2 3	44	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
1	1	3	3 4	54	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	3	2 5	46	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
2	1	2	2 3	42	2	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4
1	1	2	5	29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	27	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
2	1	3	1 2	46	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5
1	1	1	1 3	44	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
1	1	1	5	23	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	2 3	47	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	1	1	2 1	45	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

1	1	1	5	29	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	8	34	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
1	1	1	5	26	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4
1	1	3	1 4	38	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3
2	1	3	5	27	2	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3	1
1	1	3	1 5	36	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1 0	34	2	1	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4
1	1	1	5	27	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	1	3	1 3	37	2	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5
1	1	3	5	32	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4
1	1	3	2 1	39	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	1	1	1 3	33	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4
1	1	1	5	26	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	5
1	1	3	3 1	51	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	2
1	1	1	5	25	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
1	1	3	1 3	32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
1	1	3	5	32	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	25	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3
1	1	1	1 0	33	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4
1	1	1	5	31	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	1 4	36	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4
1	1	3	3 1	55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
1	1	1	5	30	5	4	4	2	2	4	3	4	5	5	3	4
1	1	3	5	29	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4
1	1	1	1 6	46	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	28	5	3	5	2	2	3	3	5	4	4	3	4
1	1	2	1 0	36	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3
1	1	1	5	27	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	3 1	55	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
1	1	1	1 0	42	4	3	5	2	3	5	5	5	4	4	4	4
1	1	1	5	26	5	1	1	4	3	4	5	3	5	5	4	4

1	1	2	1	36	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4
1	1	1	5	25	3	1	5	1	1	1	2	3	2	3	3	3
1	1	2	5	27	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	3	2	45	2	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	38	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	30	4	5	3	3	2	4	4	4	4	5	2	4
1	1	3	1	37	4	3	4	4	2	2	3	4	4	5	3	4
1	1	1	5	26	4	4	5	5	4	3	2	1	1	1	1	5
1	1	3	3	55	3	5	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4
1	1	1	5	23	4	4	2	5	2	4	1	3	4	2	3	3
1	1	3	3	33	5	3	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4
1	1	3	2	40	1	1	1	1	2	2	3	3	4	5	2	4
1	1	2	2	46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
1	1	3	3	41	3	3	2	4	4	4	3	5	3	5	4	4
1	1	1	5	22	3	2	4	3	3	5	5	1	4	2	4	4
1	1	3	5	36	4	3	4	4	4	2	4	3	5	3	2	5

X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4
4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	1	2	4	2	2	2	4	4	4	3
2	5	4	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4
3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4
3	2	4	3	1	2	3	4	4	5	4	4	4	3
3	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	1	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4
3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	2
2	2	1	2	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4
2	1	3	4	4	3	1	4	5	4	5	4	4	4
3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3
2	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3
4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4

2	1	1	1	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4
5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4
3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4
2	5	3	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4
4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4
2	5	4	2	5	1	5	4	5	3	4	4	5	5
4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	2	5	2	2	5	2	3	5	4	4	3	3
4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	3	5	4	4	3	2	5	3	4	4	4	5
3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5
3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	5	4	4	4
3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	4	4	4	4
1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	4	4	4	4
1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	3	4
3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3
2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	5	5	4	4
3	3	2	4	3	3	2	4	5	3	3	2	2	3
4	4	3	2	3	4	3	4	5	1	3	3	4	4
3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4
3	2	1	1	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	5	2	2	3	1	5	3	5	4	4	5
4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	4
4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3
3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	2
3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2
3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	2	3	2	3
4	4	3	5	5	3	2	4	4	5	3	3	3	2
3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	2	3	2	2
2	2	1	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	5	5	2	2	4	3	2	4	3	3	3
3	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	2	3	3
1	5	3	2	5	2	4	3	5	5	3	3	2	3
3	1	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2
1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1
3	4	2	2	2	1	3	4	3	3	2	2	1	1

2	3	1	2	3	4	4	3	5	2	2	3	4	4
3		3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	1	1	5	5
5	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	5
1	5	5	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	3
4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3
2	2	2	2	1	2	4	5	4	1	3	2	4	5
4	4	4	5	4	1	3	4	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
2	4	2	5	4	4	3	2	3	3	1	4	4	2
2	4	5	4	2	3	4	2	4	4	3	2	5	3

### Lampiran Olah Data SPSS

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Jumlah kuesioner yang disebarakan	79	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	72	91%
Kuesioner yang tidak di isi	7	8,9%
Total kuesioner yang diolah	72	100%

#### JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	63	87,5	87,5	87,5
	Wanita	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### SK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	72	100,0	100,0	100,0

#### PDDK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	45,8	45,8	45,8
	D3	9	12,5	12,5	58,3
	S1	29	40,3	40,3	98,6
	S2	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LB	72	5	34	13,86	9,633
USIA	72	22	56	36,74	10,221
Valid N (listwise)	72				

## UJI VALIDITAS VARIABEL Y

### Component Matrix<sup>a</sup>

Component	
1	
Y1	,857
Y2	,675
Y3	,745

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,571
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	31,243
	df	3
	Sig.	,000

## UJI VALIDITAS VARIABEL X1

### Component Matrix<sup>a</sup>

Component	
1	
X1_1	,184
X1_2	,351
X1_3	,718
X1_4	,724
X1_5	,682
X1_6	,725
X1_7	,711
X1_8	,789
X1_9	,176

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.



### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,718
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	197,932
	df	36
	Sig.	,000

### UJI VALIDITAS VARIABEL X1 TAHAP 2

#### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
X1_3	,700
X1_4	,736
X1_5	,710
X1_6	,731
X1_7	,741
X1_8	,786

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,772
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	152,884
	df	15
	Sig.	,000

## UJI VALIDITAS VARIABEL X2

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component 1
X2_1	,541
X2_2	,626
X2_3	,661
X2_4	,520
X2_5	,685
X2_6	,347
X2_7	,639
X2_8	,427
X2_9	,590
X2_10	,605

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	163,220
	df	45
	Sig.	,000

## UJI VALIDITAS VARIABEL X2 TAHAP 2

### Component

#### Matrix<sup>a</sup>

Component	
1	
X2_2	,749
X2_3	,672
X2_5	,649
X2_7	,701
X2_10	,663

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,727
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	63,330
	df	10
	Sig.	,000

## UJI VALIDITAS VARIABEL X3

### Component

#### Matrix<sup>a</sup>

Component	
1	
X3_1	,798
X3_2	,811
X3_3	,797
X3_4	,820

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,734
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	104,943
	df	6
	Sig.	,000

#### UJI RELIABILITAS Y

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,634	3

#### UJI RELIABILITAS X1

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,828	6

#### UJI RELIABILITAS X2

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,720	5

#### UJI RELIABILITAS X3

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,821	4

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kelelahan Emosional (Y)

Variabel	S	S	N	T	ST	Jumlah	Scor	Idea	TCR	Keterangan
----------	---	---	---	---	----	--------	------	------	-----	------------

(Y)	S			S	S	h	r	l		n
Y_1	4	10	15	27	16	72	257	360	71,39	Cukup Baik
Y_2	5	7	21	28	11	72	249	360	69,17	Cukup Baik
Y_3	5	11	15	24	17	72	253	360	70,28	Cukup Baik
Rata-rata							253		70,28	Cukup Baik

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel (X1)	S	S	N	T	ST	Jumlah	Scor	Ideal	TCR	Keterangan
X1_1	2	10	23	27	10	72	249	360	69,17	Cukup Baik
X1_2	1	8	27	29	7	72	249	360	69,17	Cukup Baik
X1_3	1	5	7	47	12	72	280	360	77,78	Cukup Baik
X1_4	1	3	16	38	14	72	277	360	76,94	Cukup Baik
X1_5	2	1	10	40	19	72	289	360	80,28	Baik
X1_6	1	1	3	43	24	72	304	360	84,44	Baik
X1_7	1	2	4	43	22	72	299	360	83,06	Baik
X1_8	1	3	16	40	12	72	275	360	76,39	Cukup Baik
X1_9	1	1	11	45	14	72	286	360	79,44	Cukup Baik
Rata-rata							278,67		77,41	Cukup Baik

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Tuntutan Pekerjaan (X2)

Variabel (X2)	S	S	N	T	ST	Jumlah	Scor	Ideal	TCR	Keterangan
X2_1	5	16	31	16	4	72	214	360	59,44	Tidak Baik
X2_2	5	15	26	18	8	72	225	360	62,50	Tidak Baik
X2_3	7	13	20	26	6	72	227	360	63,06	Tidak Baik

X2_4	5	1 4	2 1	17	15	72	239	360	66,3 9	Cukup Baik
X2_5	5	1 6	2 3	18	10	72	228	360	63,3 3	Tidak Baik
X2_6	5	1 8	3 0	16	3	72	210	360	58,3 3	Tidak Baik
X2_7	3	1 3	2 0	26	10	72	243	360	67,5 0	Cukup Baik
X2_8	3	9	2 0	36	4	72	245	360	68,0 6	Cukup Baik
X2_9	4	7	1 5	26	20	72	267	360	74,1 7	Cukup Baik
X2_10	4	1 0	1 5	27	16	72	257	360	71,3 9	Cukup Baik
							235,5 0		65,4 2	Cukup Baik

**Tabel 4. 14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri (X3)**

Variabel (X3)	S	S	N	T	ST	Jumlah	Scor	Idea l	TCR	Keterangan
X3_1	2	8	2 2	31	9	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik
X3_2	2	1 0	2 1	32	7	72	248	360	68,8 9	Cukup Baik
X3_3	1	8	2 4	31	8	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik
X3_4	2	7	2 4	30	9	72	253	360	70,2 8	Cukup Baik
							251,7 5		69,9 3	Cukup Baik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

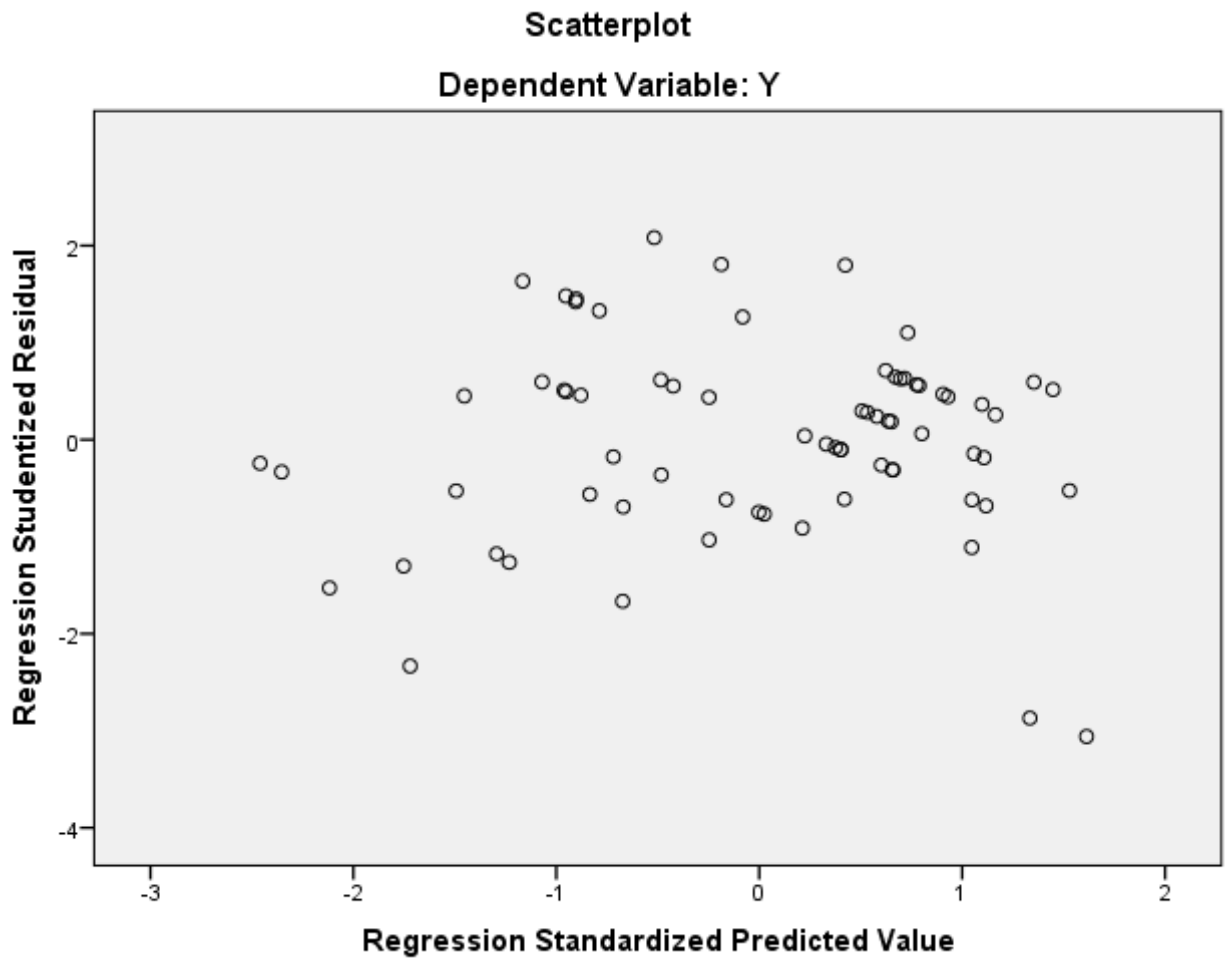
Unstandardized

Residual

N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,68621901
Most Extreme Differences	Absolute	,104

	Positive	,104
	Negative	-,065
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,054 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity S
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,378	,700		1,967	,053	
	X1	,041	,148	,027	,276	,783	,928

X2	,712	,110	,621	6,500	,000	,995
X3	-,103	,115	-,089	-,899	,372	,932

a. Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Change S	df
1	,626 <sup>a</sup>	,392	,364	,70141	,392	14,372		

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,213	3	7,071	14,372	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,963	67	,492		
	Total	54,175	70			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1