



TESIS - PM147501

**PENGARUH MOTIVASI, KELELAHAN, KESEHATAN DAN STRES
KERJA PADA JENIS - JENIS KERJA LEMBUR TERHADAP
KINERJA PEKERJA**

ADE ROCHMANU
09211650023016

DOSEN PEMBIMBING
Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc
Dr. Indung Sudarso, ST, MT

**DEPARTEMEN MANAJEMEN TEKNOLOGI
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN PROYEK
FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN TEKNOLOGI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
SURABAYA
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Manajemen Teknologi (M.MT)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

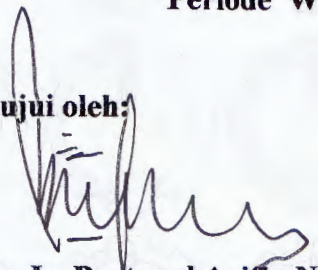
Oleh:

ADE ROCHMANU
NRP. 9211650023016

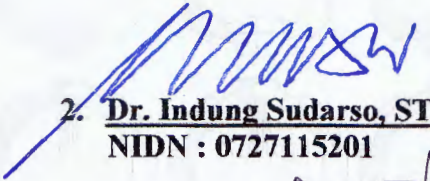
Tanggal Ujian : 4 Juli 2018

Periode Wisuda : September 2018

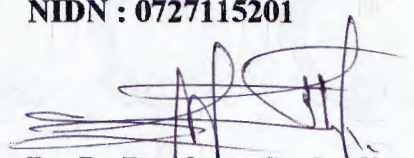
Disetujui oleh:


1. Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc
NIP. 195904301989031001

(Pembimbing)


2. Dr. Indung Sudarso, ST., MT.
NIDN : 0727115201

(Pembimbing)


3. Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT.
NIP. 196310081990021001

(Penguji)


4. Dr. Arif Rohman, ST, M.Sc
NIP. 197712082005011002

(Penguji)

Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi,




Prof. Dr. Ir. Udisubakti Ciptomulyono, M.Eng.Sc
NIP. 19590318 198701 1 001

ABSTRAK

Dalam suatu proyek, percepatan proyek merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengejar keterlambatan oleh pemberi kerja dan kontraktor, sehingga banyak kontraktor menerapkan sistem kerja lembur. Namun sistem kerja lembur memiliki berbagai macam keuntungan dan kelemahan dalam penerapannya. Akan tetapi banyak penyedia jasa tidak memahami masalah yang dapat ditimbulkan dari sistem kerja lembur. Diantara banyaknya masalah yang ditimbulkan salah satunya adalah pengaruhnya terhadap kinerja. Banyak pekerja dalam melaksanakan kerja lembur hanya mengejar kompensasi yang diberikan tanpa memperhitungkan kondisi fisiknya karena kompensasi yang diberikan lebih besar daripada yang diberikan saat jam kerja normal. Maka dalam melakukan pekerjaan pada saat kerja lembur, kinerja akan berkurang atau berbeda dengan bekerja saat kerja normal.

Dalam hal ini terdapat beberapa variabel yang diperhitungkan karena adanya kerja lembur yaitu motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja. Variabel tersebut didapatkan dari beberapa penelitian terdahulu dan variabel tersebut akan menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja terhadap kinerja pekerja pada jenis – jenis kerja lembur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisa jalur dengan variabel bebas yaitu variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pekerja proyek konstruksi.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur sore adalah variabel stres kerja sebesar 9,12%, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur malam adalah variabel kesehatan sebesar 10,11%, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari adalah variabel stres kerja sebesar 14,75%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur adalah variabel stres kerja sebesar 49,56%. Besar pengaruh terbesar variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja secara simultan pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur sebesar 72,5% dan sesuai hasil FGD peningkatan kinerja pada jam kerja lembur diupayakan pada kerja kerja lembur sore, dini hari dan akhir pekan sedangkan kerja lembur malam dimaksimalkan pelaksanaannya untuk mengejar penjadwalan proyek.

Kata kunci : kinerja, kerja lembur, regresi linier berganda, analisa jalur

ABSTRACT

In one project, acceleration of the project is a matter that must be done to catch up the delay by the employer and the contractor, the contractor implement overtime system. But the overtime system has a variety of benefits and weaknesses in its application. However, many service providers do not understand the problems that can arise from the system to work overtime. Among the many problems posed one of which is the impact on performance. Many workers in performing overtime work only after the compensation regardless of his physical condition because the compensation is greater than the given time of normal working hours. So in doing the job at the time of overtime work, the performance will be diminished or different work normal working time.

In this case there are several variables that accounted for their overtime work is motivation, fatigue, health and job stress. The variables obtained from several previous studies and the variable will be the independent variable in this study. The purpose of this study to determine the effect of the variables of motivation, fatigue, health and work stress on the performance of the workers on the type - the type of overtime work. The method used in this study using multiple linear regression analysis and path analysis with independent variables are variables of motivation, fatigue, health and job stress and the dependent variable is the performance of construction projects workers.

The most dominant variable affecting the performance of workers on overtime work is work stress variables afternoon at 9.12%, the most dominant variable affecting the performance of workers on overtime night work is health variables of 10.11%, the most dominant variable affecting the performance of workers at work early hours overtime work stress is a variable 14.75%, and the most dominant variable affecting the performance of workers on overtime work weekends / holidays are work stress variables of 49.56%. The great influence of the variables of motivation, fatigue, health and work stress simultaneously on overtime work weekends / holidays 72.5% and according to the results of FGD improved performance on overtime hours overtime work pursued in the afternoon, early morning and weekend work hours while night overtime so maximized implementation to pursue work schedule.

Keywords : Performance, overtime, multiple linear regression, path analysis

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya, sehingga tesis yang berjudul “pengaruh motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jenis-jenis kerja lembur terhadap kinerja pekerja” ini dapat diselesaikan. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari syarat menyelesaikan Studi Program Pascasarjana pada Departemen Manajemen Teknologi pada Bidang Keahlian Manajemen Proyek di Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Orang Tua yang telah memberikan dorongan, semangat dan motivasi serta doa yang tiada henti sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
2. Dr. Ir. Bustanul Arifin Noer, M.Sc dan Dr. Indung Sudarso, ST, MT selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini.
3. Moh. Arif Rochman, ST., M.Sc, Ph.D dan Dr. Ir. Bambang Syairudin, MT selaku dosen penguji yang telah membantu memperbaiki untuk meningkatkan kualitas tesis ini.
4. Christiono Utomo, ST, MT, PhD selaku dosen wali manajemen proyek kelas professional.
5. Nurmubin selaku manajer proyek dan seluruh karyawan maupun pekerja di PT. XYZ untuk proyek TP6 Surabaya.
6. Seluruh dosen Magister Manajemen Teknologi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Manajemen Proyek.
7. Seluruh rekan mahasiswa seperjuangan satu angkatan manajemen proyek kelas profesional angkatan 2016 yang senantiasa saling membantu, bekerjasama dan kompak dalam setiap aktivitas perkuliahan.
8. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.

Penulis menyadari bahwa selalu ada kekurangan dalam setiap karya, oleh karena itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan agar tesis ini dapat menjadi lebih baik.

Surabaya, 26 Juli 2018

Ade Rochmanu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proyek Konstruksi.....	7
2.2 Kerja Lembur.....	7
2.3 Mengidentifikasi variabel pelaksanaan lembur	10
2.4 Tenaga Kerja.....	18
2.5 Definisi Kinerja.....	18
2.6 Kinerja Tenaga Kerja.....	19
2.7 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.8 Indikator Kinerja.....	22
2.9 Regresi Linier Berganda.....	23
2.10 Focus Grup Discussion (FGD)	26
2.11 Penelitian Terdahulu.....	30

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Analisis	33
3.2 Populasi dan Sampel.....	34
3.3 Survei Penyebaran Kuesioner.....	35
3.4 Data.....	36

3.5	Model Penelitian.....	37
3.6	Pertanyaan Variabel Penelitian.....	38
3.7	Analisa Data.....	46
3.7.1	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Methods of Succesive Interval (MSI)...	46
3.7.2	Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	48
3.7.3	Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas.....	48
3.7.4	Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	49
3.7.5	Uji Asumsi Klasik Autokorelasi	49
3.7.6	Analisis Regresi Linier Parsial.....	50
3.7.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.7.8	Uji Model.....	51
3.7.9	Rancangan Uji Hipotesis.....	53
3.8	Focus Group Discussion (FGD).....	57

BAB IV. PENGUMPULAN, PENGOLAHAN DAN ANALISIS HASIL

4.1	Proses Pengumpulan Data	59
4.2	Profil Responden.....	59
4.2.1	Jenjang Pendidikan Responden.....	59
4.2.2	Jenjang Umur Responden.....	60
4.2.3	Lama Pengalaman Kerja Responden	61
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel.....	62
4.3.1	Uji Validitas.....	62
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.1	Uji Normalitas.....	68
4.4.2	Uji Non Multikolinieritas	74
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	76
4.5	Analisa Regresi.....	79
4.6	Pengujian Hipotesis.....	82
4.6.1	Uji F (Simultan).....	82
4.6.2	Uji T (Parsial).....	85
4.7	Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.8	Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	91
4.9	Analisa Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	96
4.10	Proses Focus Group Discussion (FGD).....	116

4.10.1 Tahapan Focus Group Discussion (FGD).....	117
4.10.2 Hasil Diskusi.....	119

BAB V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran	124

DAFTAR PUSTAKA.....	xv
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Pelaksanaan Lembur dalam 1 bulan.....	3
Gambar 1.2.	Rata – rata kondisi pekerja dalam 1 bulan.....	3
Gambar 3.1.	Diagram alur penelitian	33
Gambar 3.2.	Model penelitian	37
Gambar 4.1.	Alur Proses Pengumpulan Data.....	59
Gambar 4.2.	Tingkat Pendidikan Pekerja PT. XYZ di Proyek TP6.....	60
Gambar 4.3.	Umur Pekerja PT. XYZ di Proyek TP6.....	60
Gambar 4.4.	Lama Pengalaman Kerja Pekerja PT. XYZ	61
Gambar 4.5.	Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Sore	69
Gambar 4.6.	Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Sore	69
Gambar 4.7.	Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Malam	70
Gambar 4.8.	Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Malam	71
Gambar 4.9.	Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Dini Hari	71
Gambar 4.10.	Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Dini Hari	72
Gambar 4.11.	Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Akhir Pekan/Hari Libur.....	73
Gambar 4.12.	Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Akhir Pekan/Hari Libur.....	73
Gambar 4.13.	Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Sore.....	77
Gambar 4.14.	Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Malam.....	77
Gambar 4.15.	Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Dini Hari.....	78
Gambar 4.16.	Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur....	78
Gambar 4.17.	Diagram Analisa Jalur (Path Analysis) Lembur Sore	98
Gambar 4.18.	Diagram Analisa Jalur (Path Analysis) Lembur Malam	103
Gambar 4.19.	Diagram Analisa Jalur (Path Analysis) Lembur Dini Hari	108
Gambar 4.20.	Diagram Analisa Jalur (Path Analysis) Lembur Akhir Pekan/Hari Libur	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian terdahulu terkait pembentukan variabel bebas.....	11
Tabel 2.2.	Variabel Motivasi Kerja, Indikator dan Definisi Operasional.....	14
Tabel 2.3.	Variabel Kelelahan Pekerja, Indikator dan Definisi Operasional.....	16
Tabel 2.4.	Variabel Kesehatan Kerja, Indikator dan Definisi Operasional.....	17
Tabel 2.5.	Variabel Stres Kerja, Indikator dan Definisi Operasional.....	18
Tabel 2.6.	Variabel Kinerja Pekerja, Indikator dan Definisi Operasional	22
Tabel 2.7.	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1.	Skala Likert	35
Tabel 3.2.	Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	38
Tabel 3.3.	Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	39
Tabel 3.4.	Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	39
Tabel 3.5.	Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	39
Tabel 3.6.	Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	40
Tabel 3.7.	Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	40
Tabel 3.8.	Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	41
Tabel 3.9.	Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	41
Tabel 3.10.	Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	41
Tabel 3.11.	Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	42
Tabel 3.12.	Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	42

Tabel 3.13.	Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	43
Tabel 3.14.	Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel	43
Tabel 3.15.	Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel.....	44
Tabel 3.16.	Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel	44
Tabel 3.17.	Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel.....	44
Tabel 3.18.	Variabel Kinerja Pekerja saat Lembur Sore, Indikator dan Pertanyaan Variabel.....	45
Tabel 3.19.	Variabel Kinerja Pekerja saat Lembur Malam, Indikator dan Pertanyaan Variabel	45
Tabel 3.20.	Variabel Kinerja Pekerja saat Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel	45
Tabel 3.21.	Variabel Kinerja Pekerja saat Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel	46
Tabel 3.22.	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	54
Tabel 4.1.	Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Sore	62
Tabel 4.2.	Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Malam	63
Tabel 4.3.	Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Dini Hari	64
Tabel 4.4.	Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	64
Tabel 4.5.	Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Sore.....	66
Tabel 4.6.	Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Malam	66
Tabel 4.7.	Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Dini Hari	67
Tabel 4.8.	Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	67
Tabel 4.9.	Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Sore	74

Tabel 4.10.	Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Malam	74
Tabel 4.11.	Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Dini Hari	75
Tabel 4.12.	Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	75
Tabel 4.13.	Analisa Regresi Kerja Lembur Sore	79
Tabel 4.14.	Analisa Regresi Kerja Lembur Malam	80
Tabel 4.15.	Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari	80
Tabel 4.16.	Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	81
Tabel 4.17.	Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Sore	82
Tabel 4.18.	Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Malam	83
Tabel 4.19.	Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Dini Hari	83
Tabel 4.20.	Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	84
Tabel 4.21.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Sore.....	85
Tabel 4.22.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Sore.....	85
Tabel 4.23.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Sore.....	86
Tabel 4.24.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Sore.....	86
Tabel 4.25.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Malam.....	86
Tabel 4.26.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Malam.....	86
Tabel 4.27.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Malam.....	87
Tabel 4.28.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Malam.....	87
Tabel 4.29.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Dini Hari.....	87
Tabel 4.30.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Dini Hari.....	87
Tabel 4.31.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Dini Hari	88
Tabel 4.32.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Dini Hari.....	88
Tabel 4.33.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur.....	88
Tabel 4.34.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur.....	88
Tabel 4.35.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	88
Tabel 4.36.	Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur.....	88
Tabel 4.37.	Koefisien Determinasi Kerja Lembur Sore	90

Tabel 4.38.	Koefisien Determinasi Kerja Lembur Malam	90
Tabel 4.39.	Koefisien Determinasi Kerja Lembur Dini Hari	91
Tabel 4.40.	Koefisien Determinasi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	91
Tabel 4.41.	Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Sore	92
Tabel 4.42.	Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Malam	93
Tabel 4.43.	Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari	94
Tabel 4.44.	Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	96
Tabel 4.45.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Sore.....	98
Tabel 4.46.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Sore.....	99
Tabel 4.47.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Sore.....	99
Tabel 4.48.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Sore.....	100
Tabel 4.49.	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Sore	101
Tabel 4.50.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Malam.....	103
Tabel 4.51.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Malam.....	104
Tabel 4.52.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Malam.....	104
Tabel 4.53.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Malam.....	105
Tabel 4.54.	Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Malam.....	106
Tabel 4.55.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari	108
Tabel 4.56.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari.....	109
Tabel 4.57.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari.....	109

Tabel 4.58. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari.....	110
Tabel 4.59. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Dini Hari.....	111
Tabel 4.60. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	113
Tabel 4.61. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	114
Tabel 4.62. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	114
Tabel 4.63. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	115
Tabel 4.64. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam sebuah pekerjaan konstruksi. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan produktivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan dalam sebuah proyek. Bahkan, akibat penggunaan sumber daya manusia yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar pada proyek konstruksi.

Dengan adanya sumber daya yang berkompetensi tinggi dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi salah satu komponen yang dapat meningkatkan kinerja adalah pegawai atau karyawan dari sebuah organisasi tersebut, sehingga apabila menginginkan kinerja tinggi dalam suatu organisasi maka dapat dengan terus motivasi karyawan atau pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Sehingga diperlukan manajemen dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja yang mempengaruhi keberhasilan dari proyek konstruksi karena alokasi budget terbesar dalam sebuah konstruksi adalah untuk tenaga kerja.

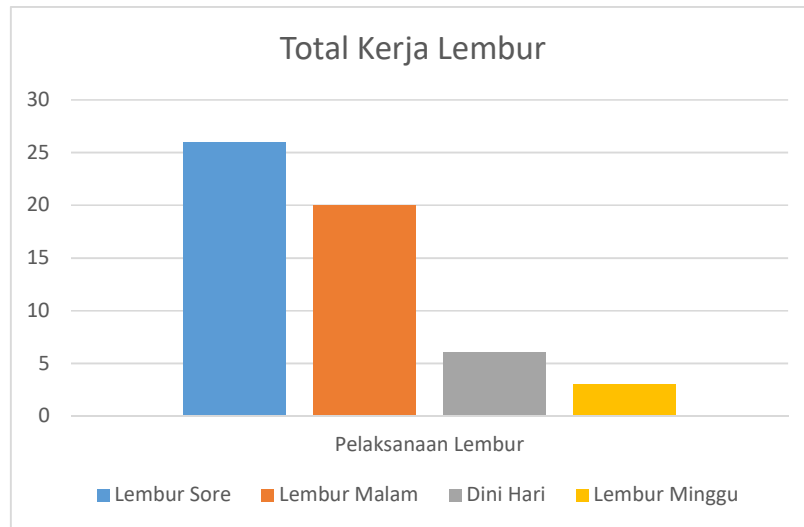
Kinerja pekerja yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan proyek konstruksi. Kinerja pekerja akan sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu proyek. Dalam pelaksanaan di lapangan hal tersebut terkadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efektif didalam pekerjaannya. Pada situasi kerja di dunia kontraktor, dimana pada dunia kerja ini para tenaga kerja sering dihadapkan oleh masalah tenggang waktu. Waktu sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan kegagalan suatu proyek. Tolok ukur keberhasilan proyek biasanya dilihat dari waktu penyelesaian yang singkat dengan biaya yang minimal tanpa meninggalkan mutu hasil pekerjaan.

Overtime akan menyebabkan berbagai macam dampak pada kinerja pekerja, total volume pekerjaan yang dihasilkan dan juga kondisi keuangan yang terjadi

selama pelaksanaan proyek. Jika overtime dilaksanakan dalam jangka waktu yang terlalu lama, maka timbul dugaan bahwa kinerja pekerja akan senantiasa berangsur-angsur menurun. Hal ini selain akan merugikan pihak kontraktor dari segi keuangan dan waktu pelaksanaan, juga akan merugikan pihak mandor dari segi volume pekerjaan yang dihasilkan dan kondisi keuangannya.

Tunjungan Plaza 6 merupakan proyek lanjutan dari Tunjungan Plaza 1-5 yang telah berdiri. Seluruhnya dibangun di kawasan seluas total 123.000 meter persegi di tengah Kota Surabaya. Investasinya lebih besar sekitar Rp 1,2 triliun. Tunjungan Plaza 6 saat ini yang sudah beroperasi yaitu mall tersebut akan ditempati beberapa merek fesyen kenamaan seperti Adidas, Charles & Keith, dan H&M. Keberadaan TP 6 juga diharapkan dapat mengerek penjualan One Icon Residence yang berada tepat di atasnya. Dalam pembangunannya, perusahaan PT. PP (persero) sebagai main kontraktor dan terdapat puluhan direct kontraktor sebagai support pembangunan tunjungan plaza 6. Komitmen dari pihak pemberi jasa yang menginginkan keberhasilan proyek ini dengan selesai tepat waktu maka kontraktor banyak menerapkan kerja lembur, salah satunya perusahaan PT. XYZ.

Perusahaan PT. XYZ merupakan salah satu kontraktor mekanikal dan elektrikal di Surabaya yang didirikan pada tahun 1988. PT. XYZ juga merupakan salah satu kontraktor PMA berasal dari Korea Selatan. Banyak proyek yang telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. XYZ. Salah satu kliennya adalah Pakuwon Grup. Pada proyek tunjungan plaza 6, PT. XYZ menyediakan jasa untuk pekerjaan elektrikal. Pada perusahaan PT. XYZ menerapkan 4 kerja lembur yaitu kerja lembur sore, kerja lembur malam, kerja lembur dini hari dan kerja lembur minggu atau hari libur. Untuk porsi masing-masing kerja lembur tersebut dalam sebulan dapat ditunjukkan pada gambar 1.1.

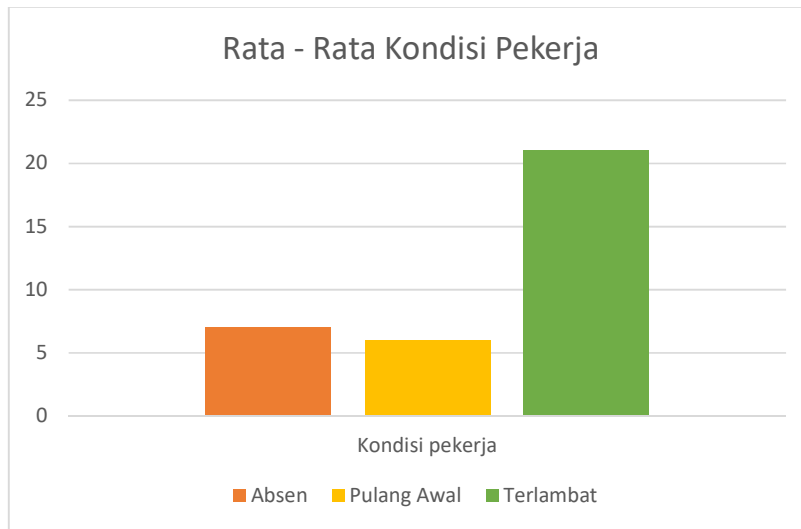


Gambar 1.1. Pelaksanaan Lembur dalam 1 bulan di PT. XYZ

Kerja lembur bertujuan untuk mempercepat jadwal kerja dengan meningkatkan jumlah jam kerja tenaga kerja di luar 40 jam per minggu. Akan tetapi kerja lembur dapat menyebabkan masalah terhadap kesehatan pekerja dan meningkatkan kemungkinan pekerja mengalami cedera (Dembe et. al., 2005) serta menyebabkan masalah terhadap kelelahan, motivasi kerja dan kualitas pekerjaan (Becker et, al., (2004). Kinerja tenaga kerja pada jam kerja lembur dapat diukur dengan mengukur kuantitas yaitu seberapa besar pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan dan juga dapat mengukur kualitas yaitu seberapa besar pekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu juga didukung oleh hasil observasi dengan wawancara pekerja safety tanggal 06 Maret 2017 pada salah satu kontraktor Mekanikal dan Elektrikal di Surabaya, yang menyatakan bahwa banyaknya pekerja yg kelelahan pada saat kerja lembur sehingga kinerja kerja lembur tidak maksimal dan kinerja kerja lembur sangat berbeda pada kinerja jam normal karena tenaga pekerja lembur telah terkuras saat jam kerja normal. Studi yang dipublikasikan dalam Annals of Internal Medicine pada 2011 menemukan, individu yang bekerja 11 jam sehari lebih berisiko terkena penyakit jantung koroner dibandingkan mereka yang bekerja kurang dari 11 jam (dalam health.liputan6.com yang diakses pada tanggal 20

September 2017) dan kerja lembur sebaiknya tidak menjadi rutinitas harian karena dapat menyebabkan depresi, terlalu banyak duduk, kurang tidur, masalah kardiovaskular, stres, ketegangan mata dan demensia (dalam health.kompas.com diakses pada tanggal 21 September 2017). Maka dalam pelaksanaan kerja lembur di Indonesia memiliki dampak negatif. Kondisi pekerja akibat kerja lembur dalam sebulan di PT. XYZ pada proyek tunjangan plaza 6 dapat digambarkan pada gambar 1.2.



Gambar 1.2. Rata – rata kondisi pekerja dalam 1 bulan di PT. XYZ

Melihat dampak negatif dari pelaksanaan kerja lembur pada penelitian terdahulu, permasalahan di perusahaan PT. XYZ dan berita yang terkait pelaksanaan kerja lembur maka sebaiknya pihak kontraktor perlu mempertimbangkan dalam pelaksanaan kerja lembur dan perlu berhati-hati dalam menentukan tingkat lembur di dalam proses pengerjaan proyek, selain itu kontraktor perlu memperhitungkan faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya kerja lembur agar kontraktor dapat menghindari faktor – faktor tersebut sehingga pelaksanaan kerja lembur dapat berkurang. Sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu kontraktor dalam menjaga kinerja pekerja sehingga pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan lancar dan selesai sesuai dengan jadwal yang diberikan serta memberikan kontribusi terhadap penelitian mengenai pengaruh

variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada keadaan kerja lembur terhadap kinerja pekerja.

1.2 Perumusan Masalah

1. Berapa besar pengaruh motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja terhadap kinerja pekerja PT. XYZ?
2. Berapa besar pengaruh masing - masing jenis kerja lembur terhadap kinerja pekerja PT. XYZ?
3. Mencari usulan perbaikan mengenai pelaksanaan kerja lembur bagi perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengidentifikasi dan menganalisa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada jam kerja lembur. Sasaran tersebut dapat diwujudkan melalui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh yang paling dominan antara faktor – faktor jenis kerja lembur yaitu motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja terhadap kinerja pekerja PT. XYZ.
2. Mengetahui besarnya pengaruh yang dominan antar masing - masing jenis kerja lembur terhadap kinerja pekerja PT. XYZ.
3. Mendapatkan usulan perbaikan mengenai pelaksanaan kerja lembur bagi perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan kontraktor di Surabaya. Masukan dapat berupa:

1. Pengetahuan pengaruh yang paling dominan faktor – faktor jenis kerja lembur yaitu motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja terhadap kinerja pekerja PT. XYZ.
2. Pengetahuan pengaruh yang paling dominan antar masing - masing jenis kerja lembur terhadap kinerja pekerja PT. XYZ.

3. Pengukuran kinerja pada jam kerja lembur akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa peningkatan kinerja jam lembur.

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian selanjutnya agar dapat meneliti lebih lanjut tentang pengaruhnya kerja lembur terhadap biaya konstruksi dan pengoptimalan biaya proyek konstruksi yang berkaitan dengan pekerja proyek karena pengoptimalan sumber daya manusia dalam proyek konstruksi dapat mempengaruhi optimalnya proyek konstruksi tersebut.

1.5 Batasan dan Asumsi Masalah

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya.
2. Penelitian mengambil data primer pada pekerja di kontraktor PT. XYZ Surabaya dan data sekunder dari penelitian terdahulu.
3. Hanya mengamati variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur.
4. Pengaruh eksternal tidak diperhitungkan pada study kasus ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang bersifat sementara, terdiri dari serangkaian kegiatan yang antara lain memiliki tujuan khusus dengan spesifikasi tertentu, mempunyai batas waktu awal dan akhir yang jelas keterbatasan dana dan membutuhkan sumber daya yaitu uang, tenaga dan peralatan (Kerzner, 1995).

Proyek konstruksi bersifat dinamis karena meningkatnya ketidakpastian dalam teknologi, anggaran dan proses pembangunan. Saat ini, proyek bangunan menjadi jauh lebih kompleks dan sulit dan tim proyek menghadapi perubahan yang belum pernah terjadi sebelumnya (Chan, 2004).

Pengelolaan proyek secara sistematis diperlukan untuk memastikan waktu pelaksanaan proyek sesuai dengan kontrak atau bahkan lebih cepat, sehingga biaya yang dikeluarkan bisa memberikan keuntungan dan juga menghindarkan dari adanya denda akibat keterlambatan penyelesaian proyek (Priyo et. al, 2014).

2.2 Kerja Lembur

Salah satu strategi untuk mempercepat waktu penyelesaian proyek adalah dengan menambah jam kerja (lembur) para pekerja. Penambahan dari jam kerja (lembur) ini sangat sering dilakukan dikarenakan dapat memberdayakan sumber daya yang sudah ada di lapangan dan cukup dengan mengefisienkan tambahan biaya yang akan dikeluarkan oleh kontraktor. Biasanya waktu kerja normal pekerja adalah 7 jam (dimulai pukul 08.00 dan selesai pukul 16.00 dengan satu jam istirahat), kemudian jam lembur dilakukan setelah jam kerja normal selesai (Lumbanbatu, 2013 dalam Priyo et. al, 2014).

Secara harfiah, kerja lembur adalah waktu yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan, baik itu dalam jam kerja tambahan diluar jam kerja reguler maupun periode waktu tambahan diluar batas yang telah ditentukan dan juga dapat diartikan sebagai pembayaran atas tambahan jam kerja diluar jam kerja normal (Sanjaya, 2008).

Definisi lain dari jam kerja lembur adalah bekerja lebih dari 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Jam kerja lembur dapat memiliki variasi jadwal jam kerja yaitu 10 jam per hari dalam 5 hari kerja, 8 jam per hari dalam 7 hari kerja, 6 jam per hari dalam 10 hari kerja atau 10 jam per hari dalam 7 hari kerja (Hanna et. al, 2005).

Menurut Thomas (2002), pengertian kerja lembur adalah pekerjaan tambahan yang dilakukan di luar jam kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal.

Sedangkan menurut Feri et. al, (2008), pengertian kerja lembur adalah suatu jenis kerja yang dilaksanakan diluar jam kerja normal, selain itu upah yang diterima oleh pekerja berbeda dengan upah resmi pada kerja normal.

Waktu kerja lembur (*overtime*) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut (Thomas, 1992). Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah” (Kep Menakertans No. 102/MEN/VI/2004).

Formula Upah Lembur (*overtime*)

Perhitungan jam kerja lembur dan tarif upah lembur mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-72/MEN/1984, dengan rumusan:

1. Tarif upah lembur: $1/173 \times \text{Gaji Pokok}$
2. Perhitungan lembur dilakukan pada hari kerja biasa:
 - a. Untuk jam pertama adalah 1,5 kali TUL (Tunjangan Upah Lembur).
 - b. Untuk jam-jam berikutnya adalah sebesar 2 kali TUL.
 - c. Lebih dari jam 19.30 WIB akan mendapatkan 1 kali tunjangan makan.
 - d. Lebih dari jam 22.30 WIB akan mendapatkan 1 kali tunjangan transport.

3. Perhitungan lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari raya resmi:
 - a. Untuk setiap jam dalam batas waktu 7 (tujuh) jam pertama adalah sebesar dua kali TUL.
 - b. Untuk jam ke 8 (delapan) sebesar 3 kali TUL.
 - c. Untuk jam ke 9 (sembilan) dan seterusnya adalah sebesar empat kali TUL.
4. Pekerjaan lembur kurang dari $\frac{1}{2}$ (setengah) jam sehari tidak diperhitungkan dengan upah lembur.
5. Ketentuan upah lembur hanya berlaku untuk karyawan dengan golongan I-III atau dinyatakan lain dalam perjanjian kerja.
6. Untuk karyawan shift, bilamana hari tugasnya jatuh pada hari libur resmi (raya), maka jam kerja pada hari tersebut dihitung sebagai kerja lembur, dan perhitungan upah lemburnya mempergunakan perhitungan jam lembur hari raya.

Berkaitan dengan hari raya, ketentuannya adalah sebagai berikut:

1. Hari Kerja Biasa

Bila pekerjaan lembur dilakukan melewati jam 19.30 WIB, bila tidak disediakan makan oleh Perusahaan akan diberikan tunjangan makan yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.

2. Hari Libur / Raya

Karyawan yang melakukan pekerjaan lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi/hari raya akan mendapat tunjangan transport sesuai dengan ketentuan hari kerja biasa ditambah tunjangan makan jika lembur yang dijalani telah melewati 3 (tiga) jam kerja.

Tunjangan transport tidak berlaku bagi karyawan yang mendapat fasilitas kendaraan, sebagai kebijakan perusahaan dapat mempertimbangkan mengganti biaya transport (mis: tol, uang parkir, dll) sesuai dengan biaya sebenarnya yang dikeluarkan oleh karyawan untuk keperluan lembur tersebut.

Bila pekerjaan lembur dilakukan melewati jam 19.30 WIB, bila tidak disediakan makan oleh Perusahaan akan mendapat tunjangan makan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Meilasari, (2003), faktor – faktor penyebab kerja lembur yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan melakukan kerja lembur. Faktor-faktor penyebab ini terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu yang berasal dari pekerjaan meliputi target perusahaan, penyelesaian pekerjaan dan perbaikan hasil kerja.
- b. Faktor eksternal adalah faktor penyebab kerja lembur yang berasal dari karyawan. Meliputi penghasilan tambahan dan pengalaman kerja.

Menurut Meilasari, Shinta (2003) dampak-dampak kerja lembur yaitu bagaimana kerja lembur tersebut menimbulkan sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan. Dampak-dampak tersebut adalah

- a. Dampak positif adalah bila bagaimana merasa kerja lembur yang dilakukannya mendatangkan keuntungan. Dampak tersebut meliputi kepuasan kerja, penghasilan tambahan dan pengalaman kerja bertambah.
- b. Dampak negatif adalah bila karyawan merasa kerja lembur tersebut mendatangkan suatu kerugian pada dirinya, misalnya kelelahan kerja. Dampak negatif ini meliputi kelelahan kerja, berkurangnya konsentrasi kerja, kejenuhan kerja, berkurangnya gairah kerja.

2.3 Mengidentifikasi Variabel Pelaksanaan Lembur

Dalam pelaksanaannya kerja lembur pada perusahaan konstruksi menggunakan sistem kerja lembur pada sore hari dan malam hari, akan tetapi apabila terdapat pekerjaan yang memerlukan percepatan yang ekstra dan sangat mendesak maka perusahaan akan menerapkan kerja lembur hingga dini hari dan juga melaksanakan lembur pada hari minggu atau hari libur nasional.

Dari penelitian terdahulu dan jurnal – jurnal yang terkait pengaruhnya kerja lembur maka diambil beberapa variabel yang terkait dengan kerja lembur. Menurut berbagai literatur dalam pelaksanaannya kerja lembur memberikan pengaruh pada motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pekerja. Sehingga motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

Dari variabel – variabel bebas tersebut dapat dilakukan pengukuran variabel dengan menggunakan indikator – indikator tiap variabel tersebut, sehingga nantinya dapat digunakan untuk melihat pengaruh tiap variabel tersebut terhadap kinerja

pekerja. Dalam menentukan variabel bebas pada penelitian ini, menggunakan sintesa beberapa penelitian terdahulu pengaruh kerja lembur yang signifikan terhadap sebuah variabel. Terdapat beberapa variabel yang didapat dari beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja. Berikut tabel penelitian terdahulu yang terkait variabel bebas yang digunakan.

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu terkait pembentukan variabel bebas

No	Judul & Author	Metode	Variabel	Hasil
1.	<i>What Motivates Construction Craftsmen in Developing Countries? A Case Study of Indonesia</i> Peter F. Kaming (1998)	<i>importance and gratification ranks of the entire sample</i>	15 variabel motivasi dan 12 variabel demotivasi	variabel yang paling memotivasi pada proyek konstruksi adalah: keadilan pembayaran; hubungan baik dengan rekan kerja, pembayaran lembur, bonus dan program keselamatan yang baik. Motivasi pekerja di negara maju dan negara berkembang memiliki nilai (kebutuhan) yaitu kepemilikan, penghargaan dan aktualisasi diri.
2.	<i>Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work</i> Debby G. J. Beckers et, al (2004)	<i>Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA)</i>	1. <i>Overtime</i> 2. <i>Job demands</i> 3. <i>Job variety</i> 4. <i>Decision latitude</i> 5. <i>Fatigue</i> 6. <i>Work motivation</i> 7. <i>Age</i> 8. <i>Gender</i> 9. <i>Salary level</i>	Kerja lembur akan berdampak negatif pada kelelahan dan motivasi rendah apabila lingkungan kerja merugikan
3.	<i>Impact of Overtime and Stres on Software Quality</i> Balaji Akula & James Cusick (2008)	Data laporan defect 4 proyek selama 2 tahun	<i>Estimated person hours, Overtime person Hours dan defect</i>	Tingkat stres yang tinggi menghasilkan kualitas yang lebih rendah dan tingkat stres yang tinggi dapat dihasilkan oleh tingginya waktu lembur

No	Judul & Author	Metode	Variabel	Hasil
4.	<i>Possible Broad Impacts of Long Work Hours</i> Claire C. Caruso (2006)	Sintesa Jurnal	Kondisi pekerja, keluarga, pemberi kerja, dan masyarakat.	Long Work Hours meningkatkan risiko pekerja terhadap penyakit & cedera, sedikit waktu untuk keluarga, kenaikan biaya produksi dan penurunan kualitas barang dan jasa, pekerja yang kelelahan membuat kesalahan
5.	<i>Distinguishing between overtime work and long work hours among full-time and part-time workers</i> Debby G. J. Beckers (2007)	<i>Analyses of covariance (ANCOVA)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Overtime</i> 2. <i>Job demands</i> 3. <i>Job variety</i> 4. <i>Decision latitude</i> 5. <i>Fatigue</i> 6. <i>Work motivation</i> 7. <i>Age</i> 8. <i>Gender</i> 	Motivasi pada karyawan yang tidak bekerja lembur sama sekali paling rendah, Motivasi pada mereka bekerja lembur yang relatif rendah, lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak bekerja lembur sama sekali, Motivasi pada karyawan yang bekerja dengan relatif lembur paling tinggi,
6.	<i>The impact of overtime and long work hours On occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States</i> Dembe et. al (2005)	<i>Hypothesis Testing Regression Analysis</i>	<p><i>Gender, Race, Marital Status, Region, Urban, Occupation, Industry, Injury, Satisfaction, Age, Family income, Family size, Education, Salary</i></p> <p>Macam cedera dan penyakit <i>Musculoskeletal conditions, Fractures, Cuts & bruises, Burns, Other traumatic injuries, Peripheral nervous system disease, Miscellaneous</i></p>	Bekerja lembur dikaitkan dengan tingkat bahaya cedera 61% lebih tinggi dibandingkan pekerjaan tanpa waktu lembur. Bekerja setidaknya 12 jam per hari dikaitkan dengan tingkat bahaya yang meningkat 37% dan bekerja minimal 60 jam per minggu dikaitkan dengan tingkat bahaya kenaikan 23%.

Dan dapat terlihat juga variabel bebas tersebut yang sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja, sehingga indikator tiap variabel bebas dapat dilihat pada tabel 2.2, 2.3, 2.4 dan 2.5.

2.3.1 Motivasi

Berbagai macam teori motivasi kerja telah diungkapkan oleh sejumlah ahli sejak permulaan tahun 1900. Teori - teori ini berkembang terutama dalam bidang ilmu psikologi, manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Teori-teori motivasi kerja tersebut dikategorikan menjadi dua kategori besar, yaitu *Content Theories* dan *Process Theories*. *Content Theories* mencoba untuk menguraikan hubungan antara faktor-faktor intrinsik dan perilaku tertentu, sementara itu *process theories* menguraikan bagaimana faktor-faktor personal berinteraksi dan mempengaruhi satu dengan lainnya untuk menghasilkan perilaku. Penelitian-penelitian motivasi kerja terhadap pekerja konstruksi yang sudah pernah dilakukan selama ini menggunakan *content theories* dan mulai dikembangkan penggunaan *process theories*. Penelitian-penelitian tersebut menerapkan dua teori motivasi kerja, yaitu teori Maslow dan teori Herzberg. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dan karena kelengkapan materi dalam penelitian-penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini pun digunakan kedua teori motivasi tersebut.

2.3.1.1 Content Theories of Motivation

Content theories berhubungan dengan faktor yang berhubungan dengan orang yang akan menggerakkan, mengatur, dan menghentikan perilaku. Teori ini berfokus pada mengidentifikasi faktor yang spesifik, apa yang memotivasi orang. Faktor-faktor tersebut dapat berupa :

- a. Gaji yang baik, kondisi kerja, dan rekan kerja lain yang bersahabat.
- b. Makanan, Pakaian, dan tempat untuk berlindung untuk memenuhi kebutuhan psikologi yang dasar.
- c. Keamanan pekerjaan atau bekerja pada industri dengan kondisi keuangan yang baik.
- d. Kebutuhan untuk tantangan dan pertumbuhan.
- e. Kebutuhan akan pengakuan, kekuatan, kehidupan sosial.

Beberapa teori yang dikenal secara luas sebagai teori motivasi adalah *Maslow Hierarchy of Needs Theory*; dan *Herzberg's Motivator Hygiene Theory*. *Maslow Hierarchy of Needs Theory* adalah teori hirarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Teori ini sering dikenal sebagai teori

hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Theory*). Menurut Maslow, untuk dapat memotivasi seseorang, diperlukan pemahaman level keberadaan orang tersebut dalam hirarki kebutuhan dan memusatkan perhatian pada kepuasan kebutuhan pada level tersebut atau level di atasnya. Dalam teori ini, kebutuhan manusia disusun secara hierarki dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Bila satu macam kebutuhan telah dipenuhi, maka tidak dapat lagi dipakai sebagai motivator. Asumsi dasar dari teori ini adalah bahwa selalu ada lebih banyak cara untuk memuaskan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat yang lebih rendah.

Dalam teori ini dikemukakan bahwa di dalam setiap manusia terdapat sebuah hirarki dari lima kategori kebutuhan, yaitu *physiological needs*, *social needs*, *the need for esteem*, dan *self-actualization*. Indikator yang digunakan untuk motivasi tenaga kerja pada penelitian ini menggunakan kategori kebutuhan menurut Maslow sebagai berikut:

Tabel 2.2. Variabel Motivasi Kerja, Indikator dan Definisi Operasional

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Definisi Operasional	Sumber
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar kehidupan manusia, seperti makanan, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan-kebutuhan dasar lainnya.	Kaming et al, 1997
	Kebutuhan sosial	Kebutuhan ini terpenuhi melalui suasana kerja dimana para anggotanya dapat saling memberi dan menerima.	Kaming et al, 1997
	Kebutuhan akan penghargaan	Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan kekuasaan, status, harga diri, prestige, dimana orang merasa perlu untuk mendapat pengakuan dari orang lain.	Kaming et al, 1997
	Kebutuhan akan jati diri	Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk menunjukkan potensi kemampuan yang berbeda dan lebih baik dari yang lain dalam menyelesaikan sesuatu.	Kaming et al, 1997

2.3.2 Kelelahan

Kelelahan dalam bekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor lainnya, seperti ''*Long work hours (overtime), Extended Work Periods, Job with low autonomy, Low job satisfaction, Low control over overtime, Noise, Repetitive work tasks, Psychological profile of the work, Heat* (bekerja dalam jangka waktu yang lama, waktu bekerja yang diperpanjang, rendahnya autonomi, rendahnya kepuasan kerja, kontrol yang rendah terhadap jam kerja yang berlebih, bising, pekerjaan yang monoton dan suhu udara yang panas)'' (Hallowell, 2010).

Menurut para ahli ergonomi menyatakan adanya keterkaitan antara kelelahan dengan tingkat stres, atau lebih tepatnya kelelahan dengan produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan melalui reaksi tubuh terhadap jenis-jenis stres yang berbeda-beda, oleh karena itu perlu dilakukan pengukuran untuk mendapatkan solusi bagi kecenderungan implikasi kelelahan yang diderita oleh tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Budiono dalam Ulfa, 2006).

Pengukuran kelelahan selama ini hanya mampu mengukur beberapa manifestasi cara yang langsung dapat mengukur sumber penyebab kelelahan itu sendiri. Namun demikian, diantara sejumlah metode pengukuran terhadap kelelahan yang ada, umumnya terbagi dalam enam kelompok yang berbeda, yaitu : kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, perasaan kelelahan secara subjektif, *Electroencephalography* (EEG), mengukur frekuensi subjektif kedipan mata (*Flicker Fusion Eyes*), pengukuran psikomotorik menggunakan alat *reaction timer*, pengujian mental menggunakan *Bourdon Wiersma Test*. (A.M. Sugeng Budiono dalam Ulfa, 2006). Menurut Suma'mur (2009) untuk mengetahui kelelahan dapat diukur dengan 4 cara yaitu menggunakan waktu reaksi (reaksi sederhana atas rangsang tunggal atau reaksi-reaksi yang memerlukan koordinasi), konsentrasi (pemeriksaan Buordon Wiersma, uji KLT), uji *Flicker fusion EEG* (pemeriksaan yang menggunakan suatu alat dengan merekam gelombang otak dengan sinar α , sinar β dan sinar γ).

Bentuk pengukuran dengan metode di atas seringkali dilakukan sebelum, selama dan sesudah melakukan aktivitas suatu pekerjaan dan sumber kelelahan dapat disimpulkan dari hasil pengujian tersebut (Budiono dalam Ulfa, 2006). Pengukuran kelelahan tenaga kerja pada penelitian ini menggunakan metode

pengukuran perasaan kelelahan secara subjektif. Indikator yang digunakan untuk pengukuran kelelahan tenaga kerja pada penelitian ini menggunakan metode pengukuran perasaan kelelahan secara subjektif sebagai berikut:

Tabel 2.3. Variabel Kelelahan Pekerja, Indikator dan Definisi Operasional

Variabel	Indikator Kelelahan	Definisi Operasional	Sumber
Kelelahan	Kelelahan Fisik	Keadaan yang ditandai mudahnya seseorang merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah merasa mual, mengalami perubahan pola makan dan tidur, dan merasa terkuras tenaganya secara berlebihan	Leatz & Stolar (1993)
	Kelelahan Emosional	Dimensi yang ditandai munculnya depresi, frustrasi, merasa terpenjara oleh pekerjaannya, apatis, mudah sedih, dan merasa tidak berdaya.	Leatz & Stolar (1993)
	Kelelahan Mental	Berupa prasangka negatif dan sinis terhadap orang lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya.	Leatz & Stolar (1993)

2.3.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan kinerja lebih baik lagi. Indikator yang digunakan untuk kesehatan tenaga kerja pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.4. Variabel Kesehatan Kerja, Indikator dan Definisi Operasional

Variabel	Indikator Kesehatan Kerja	Definisi Operasional	Sumber
Kesehatan Kerja	Keadaan dan Kondisi Karyawan	Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.	Dessler, 1997
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.	Dessler, 1997
	Perlindungan Karyawan	Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.	Dessler, 1997

2.3.4 Stres Kerja

Effendy (2002), mendefinisikan stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Gibson (2009), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Definisi lain dikemukakan oleh Panji Anoraga (2001), dimana stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis.

Indikator yang digunakan untuk pengukuran stres kerja pada tenaga kerja pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.5. Variabel Stres Kerja, Indikator dan Definisi Operasional

Variabel	Indikator Stres Kerja	Definisi Operasional	Sumber
Stres Kerja	Sikap/perilaku	Suka lupa, kurang perhatian terhadap segala sesuatu, tidak berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas, cenderung celaka dan lain sebagainya.	Pines & Maslach (1978)
	Emosional	Mudah tersinggung, cemas, depresi/ tertekan dan lain sebagainya	Pines & Maslach (1978)

2.4 Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan untuk umum, masyarakat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007). Usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja (Payaman, 1995 dalam Neril Harnanik, 2012).

Kelompok adalah kumpulan beberapa dari individu baik benda atau orang - orang yang mempunyai tujuan yang sama. Jadi kelompok kerja adalah kumpulan beberapa orang individu yang sama – sama mempunyai tujuan untuk melakukan sesuatu yang menghasilkan, baik itu benda atau jasa. Tujuan utama dari kelompok kerja ini adalah untuk individu masing – masing dan nantinya hasil dari kelompok kerja ini juga membantu orang lain (Harun, 2011).

2.5 Definisi Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk

berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Gaffar, 2012).

2.6 Kinerja Tenaga Kerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Taurisa et. al, 2012).

Kinerja tenaga kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian

kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja (Brahmasari et. al, 2008).

Dalam buku yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

a. Penilaian kinerja tenaga kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja tenaga kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

1. Karakteristik situasi.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Tiffin dan Cornick (2011) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
- b. Variabel Organisasi
 1. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor kemampuan
 1. Pengetahuan: pendidikan, pengalaman dan latihan.
 2. Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.
- b. Faktor motivasi
 1. Kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan.
 2. Serikat kerja kebutuhan inidvidu fisiologi, sosial dan egoistic.
 3. Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual.

2.8 Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator - indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006), indikator dari variabel kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan, serta keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kuantitas terkait jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas mencerminkan bentuk keluaran.

Tabel 2.6. Variabel Kinerja Pekerja, Indikator dan Definisi Operasional

Variabel	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Sumber
Kinerja Pekerja	Kualitas	Mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas mencerminkan bentuk keluaran.	Menurut Robbins, 2006
	Kuantitas	Jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan, serta keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kuantitas terkait jumlah keluaran yang dihasilkan.	Menurut Robbins, 2006

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.9 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2004).

Istilah “regresi” pertama kali dikemukakan oleh Sir Francis Galton (1885), “Regression towards mediocrity in hereditary stature”, *Journal of the Anthropological Institute*, vol 15, hal. 246-263. Galton menjelaskan bahwa biji keturunan tidak cenderung menyerupai biji induknya dalam hal besarnya, namun lebih medioker (lebih mendekati rata-rata) lebih kecil daripada induknya kalau induknya besar dan lebih besar daripada induknya kalau induknya sangat kecil (Draper & Smith, 1992).

Dalam mengkaji hubungan antara beberapa variabel menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu peneliti menentukan satu variabel yang disebut dengan variabel terikat dan satu/lebih variabel bebas. Jika ingin dikaji hubungan atau pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, maka model regresi yang digunakan adalah model regresi linier sederhana. Kemudian Jika ingin dikaji hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, maka model regresi yang digunakan adalah model regresi linier berganda (*multiple linear regression model*). Kemudian untuk mendapatkan model regresi linier sederhana maupun model regresi linier berganda dapat diperoleh dengan melakukan estimasi terhadap parameter-parameternya menggunakan metode tertentu. Adapun metode yang dapat digunakan untuk mengestimasi parameter model regresi linier sederhana maupun model regresi linier berganda adalah dengan metode kuadrat terkecil (*ordinary least square/OLS*) dan metode estimasi kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation/MLE*) (Kutner et.al, 2004). Pada penelitian ini dikaji analisis regresi linier berganda atau sering juga disebut dengan regresi klasik (Gujarati, 2003).

Bentuk umum model regresi linier berganda dengan n variabel bebas adalah seperti pada persamaan (2.1) berikut (Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2004).

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_n X_{in} + \epsilon_i \dots \dots \dots (2.1)$$

Dimana:

Y_i adalah variabel tidak bebas untuk pengamatan ke- I untuk $I = 1, 2, \dots, n$

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_n$ adalah parameter

X_i, X_{i2}, X_{in} adalah variabel bebas

ϵ_i adalah sisa (error) untuk pengamatan ke- i yang diasumsikan berdistribusi normal yang saling bebas dan identik dengan rata-rata 0 (nol) dan variansi.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel tak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel tak bebas diperlukan pengetahuan tentang hal – hal sebagai berikut (Widiati, 2007).

1. Koefisien regresi (uji parsial/t-test): uji parsial ini digunakan untuk menguji koefisien – koefisien regresi, apakah koefisien tersebut signifikan atau tidak.
2. Persentase pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap nilai variabel tak bebas. Untuk uji simultan digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel tak bebas.
3. Pengaruh semua variabel bebas di dalam model terhadap nilai variabel tak bebas (uji simultan/F-Test)

Pengetahuan tentang koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel tak bebas (uji parsial). Caranya adalah dengan melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas.

Besarnya persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel tak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien determinasi (R^2) terhadap nilai variabel tak bebas (dengan kata lain semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel tak bebas).

Sebaliknya semakin mendekati satu besarnya koefisien determinasi (R^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas (dengan kata lain semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel tak bebas).

Asumsi – asumsi Model Regresi Linier Berganda

Dalam bukunya Jonathan Sarwono (2013) “12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi”, model kelayakan regresi linear dalam IBM SPSS didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Model regresi dikatakan layak jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar < 0.05
- b. Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standard Error of Estimate $<$ Standard Deviation.
- c. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t. Koefisien regresi signifikan jika t hitung $>$ t table (nilai kritis). Dalam IBM SPSS dapat diganti dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan sebagai berikut:
 - Jika sig $<$ 0,05; koefisien regresi signifikan
 - Jika sig $>$ 0,05; koefisien regresi tidak signifikan
- d. Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi antar variabel bebas yang sangat tinggi atau terlalu rendah. Syarat ini hanya berlaku untuk regresi linier berganda dengan variabel bebas lebih dari satu. Terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antara variable bebas $>$ 0,7 atau $<$ - 0,7.
- e. Tidak terjadi otokorelasi jika: $- 2 \leq DW \leq 2$.
- f. Keseluruhan model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai R^2 semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Jika nilai mendekati 1 maka model regresi semakin baik. Nilai R^2 mempunyai karakteristik diantaranya: 1) selalu positif, 2) Nilai R^2 maksimal sebesar 1. Jika Nilai R^2 sebesar 1 akan mempunyai arti kesesuaian yang sempurna. Maksudnya seluruh variasi dalam variabel tergantung (variabel Y) dapat diterangkan oleh model regresi. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada hubungan linier antara variabel bebas (variabel X) dan variabel tergantung (variabel Y).
- g. Terdapat hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y)

- h. Data harus berdistribusi normal
- i. Data berskala interval atau rasio

2.10 Focus Grup Discussion (FGD)

FGD adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang didesain untuk memperoleh informasi keinginan, kebutuhan, sudut pandang, kepercayaan, dan pengalaman peserta tentang suatu topik, dengan pengarahan dari seorang fasilitator atau moderator (Paramita & Kristiana, 2013). FGD dapat diartikan pula interaksi antar individu didalam sebuah kelompok dengan kepentingan dan karakteristik yang sama, dikoordinir oleh seorang moderator yang menjadikan interaksi kelompok tersebut sebagai cara untuk mendapatkan informasi mengenai isu-isu yang fokus atau spesifik (Marczk & Sewell, 2007). Sedangkan Kitzinger dan Barbour (1999) mendefinisikan FGD sebagai kegiatan melakukan eksplorasi suatu isu/fenomena khusus dari diskusi suatu kelompok individu yang berfokus pada aktivitas bersama diantara para individu yang terlibat di dalamnya untuk menghasilkan suatu kesepakatan bersama.

FGD secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu diskusi yang dilakukan secara sistematis dan terarah mengenai suatu isu atau masalah tertentu. FGD bertujuan untuk mengeksplorasi masalah yang spesifik, yang berkaitan dengan topik yang dibahas dan memiliki beberapa karakteristik antara lain:

- a. Peserta tidak banyak dan memiliki kesamaan ciri. Peserta FGD terdiri sekitar 5 – 10 orang sehingga memungkinkan setiap individu untuk mendapatkan kesempatan mengutarakan pendapatnya serta cukup memperoleh pandangan anggota kelompok yang bervariasi (Kruenger, 1998). Selain itu, alasan peserta tidak banyak adalah peserta mempunyai batasan waktu tertentu dalam berbicara karena fokus perhatian tidak hanya pada satu responden melainkan seluruh peserta. Peserta juga harus memiliki kesamaan (homogen) misalnya sama-sama mengalami kasus yang akan didiskusikan bersama.
- b. Pertanyaan yang digunakan dalam FGD harus bersifat terbuka (open-ended). Bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi dan

pandangan peserta terhadap sesuatu serta bisa digunakan untuk mengambil keputusan mengenai tindakan apa yang diambil.

- c. Topik diskusi ditentukan terlebih dahulu dan diatur secara berurutan. Pertanyaan diatur sedemikian rupa sehingga dimengerti oleh peserta diskusi (Krueger, 1988).
- d. Waktu yang digunakan untuk melakukan FGD sekitar 60-120 menit dan dapat dilakukan beberapa kali. Selain itu tempat yang digunakan untuk FGD juga harus netral, sehingga memungkinkan partisipan dapat mengeluarkan pendapatnya secara bebas.

Definisi lain dari FGD adalah suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok (Irwanto, 2006). FGD mengandung tiga kata kunci yaitu: diskusi (bukan wawancara atau obrolan), kelompok (bukan secara individual) dan terfokus/terarah (topiknya tidak bebas).

Data hasil proses FGD memiliki kedalaman dari sisi informasi. Sehingga peneliti dapat menggali dan mengetahui motivasi, latar belakang, alasan, argumentasi dan dasar berfikir dari narasumber atau sekelompok narasumber atau sekelompok narasumber yang perlu dipahami bahwa hasil FGD tidak dapat dipakai untuk melakukan generalisasi karena FGD memang tidak bertujuan mempresentasikan suara masyarakat. Secara teori FGD merupakan salah satu metode penelitian kualitatif yang secara teori mudah dijalankan, tetapi dalam praktiknya membutuhkan ketrampilan teknis yang tinggi.

Sebagai alat penelitian, FGD dapat digunakan sebagai metode primer maupun sekunder. FGD berfungsi sebagai metode primer jika sebagai satu-satunya metode penelitian atau metode utama (selain metode lainnya) pengumpulan data dalam suatu penelitian. FGD sebagai metode penelitian sekunder umumnya digunakan untuk melengkapi riset yang bersifat kuantitatif dan atau sebagai salah satu teknik triangulasi.

Selain itu menurut Koentjoro (2005), kegunaan FGD disamping sebagai alat pengumpul data adalah sebagai alat untuk meyakinkan pengumpulan data (peneliti) sekaligus alat *re-check* terhadap berbagai keterangan/informasi yang didapat

melalui berbagai metode penelitian yang digunakan atau keterangan yang diperoleh sebelumnya, baik keterangan yang sejenis maupun yang bertentangan.

Diluar fungsinya sebagai metode penelitian ilmiah, FGD pada dasarnya juga dapat digunakan dalam berbagai ranah dan tujuan, misalnya (1) pengambilan keputusan, (2) needs assesment, (3) pengembangan produk atau program, (4) mengetahui kepuasan pelanggan, dan sebagainya (Krueger, 1988).

Menurut Irwanto (2006), mengemukakan tiga alasan perlunya melakukan FGD, yaitu alasan filosofis, metodologis dan praktis

1. Alasan Filosofis

Pengetahuan yang diperoleh dalam menggunakan sumber informasi dari berbagai latar belakang pengalaman tertentu dalam sebuah proses diskusi, memberikan perspektif yang berbeda dibanding pengetahuan yang diperoleh dari komunikasi searah antara peneliti dengan responden. Penelitian tidak selalu terpisah dengan aksi. Diskusi sebagai proses pertemuan antar pribadi sudah merupakan bentuk aksi.

2. Alasan Metodologis

Adanya keyakinan bahwa masalah yang diteliti tidak dapat dipahami dengan metode survei atau wawancara individu karena pendapat kelompok dinilai sangat penting. Untuk memperoleh data kualitatif yang bermutu dalam waktu yang relatif singkat FGD dinilai paling tepat dalam menggali permasalahan yang bersifat spesifik, khas dan lokal. FGD yang melibatkan masyarakat setempat dipandang sebagai pendekatan yang paling sesuai.

3. Alasan Praktis

Penelitian yang bersifat aksi membutuhkan perasaan memiliki dari objek yang diteliti sehingga pada saat peneliti memberikan rekomendasi dan aksi, dengan mudah objek penelitian bersedia menerima rekomendasi tersebut. Partisipasi dalam FGD memberikan kesempatan bagi tumbuhnya kedekatan dan perasaan memiliki.

Berbagai keterangan diatas, dapat disimpulkan dalam kaitannya dengan penelitian, FGD berguna untuk:

1. Memperoleh informasi lengkap dari berbagai perspektif secara cepat.

2. Mengidentifikasi dan menggali informasi yang tidak dapat digali melalui metode survey dan wawancara individu.
3. Memungkinkan pendekatan praktis dan cepat atas rekomendasi dan aksi yang kita berikan untuk memecahkan permasalahan.
4. *Cross-check* data dari sumber lain atau dengan metode lain.

Terkait dengan homogenitas atau heterogenitas peserta FGD, menurut Irwanto (2006) mengemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Pemilihan derajat homogenitas atau heterogenitas peserta harus sesuai dengan tujuan awal diadakannya FGD.
- b. Pertimbangan persoalan homogenitas atau heterogenitas ini melibatkan variabel tertentu yang diupayakan untuk heterogen atau homogen. Variabel sosio-ekonomi atau gender boleh heterogen, tetapi peserta itu harus memahami atau mengalami masalah yang didiskusikan. Dalam mempelajari persoalan makro seperti krisis ekonomi atau bencana alam besar, FGD dapat dilakukan dengan peserta yang bervariasi latar belakang sosial ekonominya, tetapi dalam persoalan spesifik, seperti perkosaan atau diskriminasi, sebaiknya peserta lebih homogen.
- c. Secara mendasar harus disadari bahwa semakin homogen sebenarnya semakin tidak perlu diadakan FGD karena dengan mewawancarai satu orang saja juga akan diperoleh hasil yang sama atau relatif sama.
- d. Semakin heterogen semakin sulit untuk menganalisis hasil FGD karena variasinya terlalu besar.
- e. Homogenitas-heterogenitas tergantung dari beberapa aspek. Jika jenis kelamin, status sosial ekonomi, latar belakang agama homogen, tetapi dalam melaksanakan usaha kecil heterogen, maka kelompok tersebut masih dapat berjalan dengan baik dan FGD masih dianggap perlu.
- f. Pertimbangan utama dalam menentukan homogenitas-heterogenitas adalah ciri-ciri mana yang harus/boleh/tidak boleh heterogen dan ciri-ciri mana yang harus/boleh/tidak boleh homogen.

Menurut Irwanto (2016), dalam melakukan analisis FGD perlu diperhatikan hal-hal berikut :

- a. Periksa dahulu, apakah tujuan FGD tercapai – antara lain terlihat dari jumlah pertanyaan yang ditanyakan (dieksekusi) apakah sesuai dengan rencana awal?
- b. Adakah perubahan dalam tujuan FGD yang terjadi karena masukan dari peserta?
- c. Identifikasi masalah utama yang dikemukakan oleh peserta. Untuk itu diperhatikan tema sentral dalam FGD.
- d. Adakah variasi peserta dalam persoalan utama ini? Bagaimana variasinya? Mengapa? Jika perbedaan ini timbul, keduanya disajikan dalam laporan.
- e. Selain persoalan utama itu, adakah persoalan lain (tema-tema lain) yang muncul dalam diskusi? Apa saja ? mana yang relevan dengan tujuan FGD?
- f. Buatlah suatu kerangka prioritas dari persoalan-persoalan yang muncul.
- g. Lakukan koding sesuai dengan faktor-faktor yang dikehendaki.

Dalam penyusunan laporan, tuliskan topik-topik/ masalah-masalah yang ditemukan dari hasil FGD. Setelah itu tuliskan juga “kutipan-kutipan langsung” (apa kata orang yang berdiskusi) mengenai masalah tersebut bahas topik-topik atau masalah-masalah yang diungkapkan bersama tim peneliti. Lakukan topik demi topik, sampai semua topik/masalah penting selesai dilaporkan dan dibahas.

Keseluruhan laporan FGD harus memuat poin-poin berikut ini: (a) identitas subjek (untuk kasus tertentu deskripsi subjek bisa ditulis dalam lampiran); (b) tujuan FGD; (c) bentuk FGD; waktu FGD; (e) tempat berlangsungnya FGD; (f) alat bantu dalam FGD; (g) berapa kali dilakukan FGD; (h) tema-tema atau temuan penting dalam FGD; (i) kendala-kendala selama proses FGD; (j) pemahaman-pemahaman FGD dan (k) pembahasan hasil FGD.

2.11 Penelitian Terdahulu

Kegunaan pembahasan penelitian terdahulu adalah untuk menjaga keorisinalitasan dan sebagai relevansi pada topik penelitian ini. Peneliti telah

melakukan kajian pustaka terhadap beberapa tulisan yang sudah ada sebelumnya.

Berikut penelitian terdahulu dari beberapa sumber yang telah dikumpulkan.

Tabel 2.7. Penelitian Terdahulu

No	Judul & Author	Metode	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan Muhammad Hertanto Putra, Rinandita Wikansar (2017)	Regresi	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk berfiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Performansi Kerja
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Hypothesis Testing Regression Analysis	Pelatihan (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y)	Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya
3	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja Noviansyah & Zunaidah (2011)	Hypothesis Testing Regression Analysis	stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y)	Variabel stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4	Hubungan Kecenderungan Burnout dengan Kinerja Pada Karyawan Erna Yuni H (2012)	Hypothesis Testing Regression Analysis	kecenderungan <i>burnout</i> (X1) dan kinerja (Y)	Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kecenderungan burnout dengan kinerja pada karyawan.
5	The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers JJ. Collins (2005)	linear multiple regression	Allergies, Arthritis, Asthma, Neck Disorder, Breathing Disorder, Depression, Diabetes, Heart or Circulatory, Migraines, Stomach	Penyakit memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja kita di semua jenis pekerjaan.

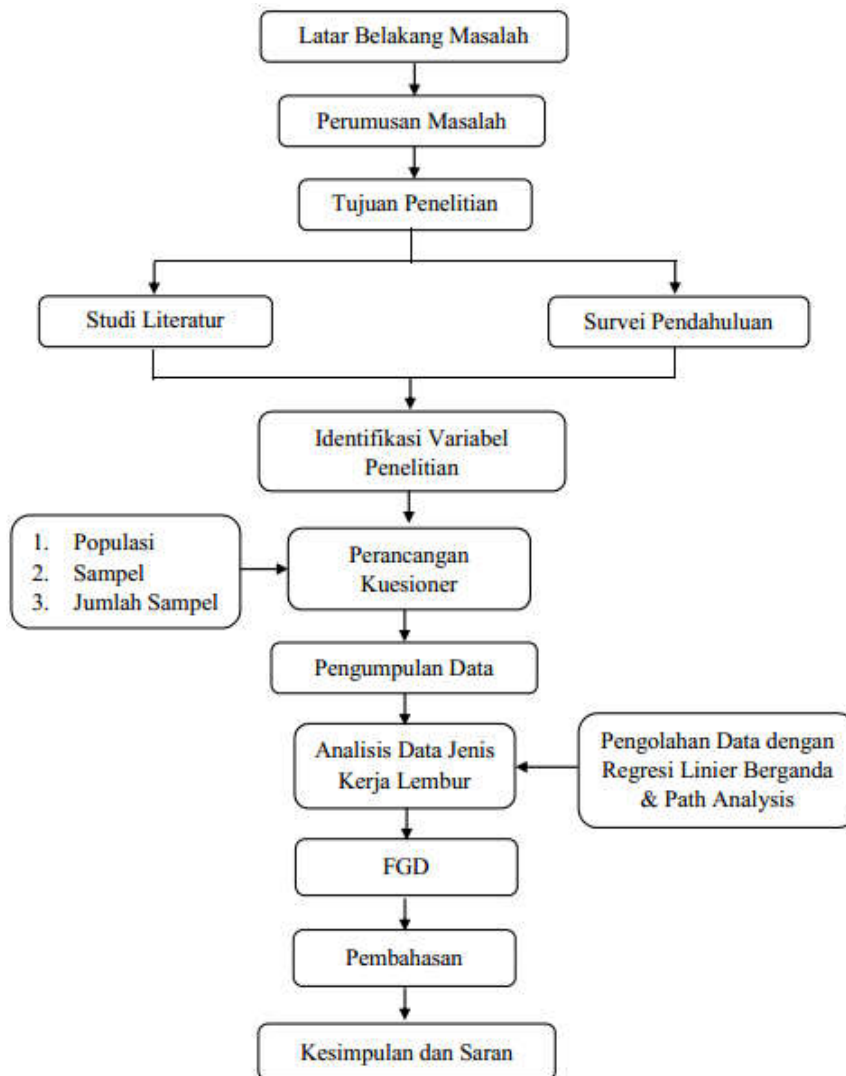
Ada persamaan dan perbedaan pada penelitian ini dan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada keadaan kerja lembur terhadap kinerja pekerja. Sedangkan penelitian terdahulu tersebut tidak menganalisa variabel pada keadaan kerja lembur, hanya menganalisa pada kerja keadaan normal. Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah metode yang digunakan untuk melihat pengaruhnya variabel bebas terhadap kinerja adalah menggunakan metode regresi linear berganda.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian ini direncanakan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap kinerja pekerja. Sehingga dalam meneliti pengaruh tersebut dilakukan langkah - langkah penelitian sebagai berikut:

3.1 Kerangka Analisis

Uraian diatas dapat dirangkum dalam suatu kerangka penelitian yang dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1. Diagram alur penelitian

Bagian diatas menggambarkan penelitian dari awal (latar belakang masalah) hingga tahap kesimpulan dan saran. Berikut keterangan masing-masing proses:

1. Latar Belakang Masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu mengidentifikasi fakta dan masalah yang terjadi di lapangan, merumuskan permasalahan dan menetapkan tujuan.
2. Studi Literatur yaitu melakukan studi pada penelitian terdahulu terkait motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur terhadap kinerja.
3. Survei pendahuluan yaitu melakukan diskusi kepada beberapa responden untuk konfirmasi topik penelitian.
4. Identifikasi variabel penelitian yaitu menetapkan faktor motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja serta kinerja yang akan menjadi variabel dalam penelitian, serta menentukan masing-masing indikatornya.
5. Perancangan kuesioner yaitu membuat daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden berdasarkan definisi operasional dari masing-masing indikator.
6. Pengumpulan data yaitu pengambilan data menggunakan kuesioner kepada para responden yang dijadikan sampel penelitian.
7. Analisa data jenis pelaksanaan kerja lembur yaitu pengolahan data hasil kuesioner dari responden menggunakan metode regresi linier berganda untuk mencari alternative terbaik dari jenis kerja lembur.
8. FGD dilakukan dengan unsur supervisor dan site manager, guna mencari solusi peningkatan kinerja pada waktu jam lembur.
9. Pembahasan yaitu memamparkan hasil analisa mengenai jenis kerja lembur yang berpengaruh pada kinerja pekerja pada PT. XYZ.
10. Membuat kesimpulan dan saran dari hasil analisa data dan pembahasan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi Tunjungan Plaza 6 Surabaya di PT. XYZ.

3.2.2 Sampel

Penetapan sampling pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan sudah ada tujuannya dan rencana sebelumnya, predefinisi terhadap kelompok-kelompok. Dan karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki tujuan tertentu yang diperlukan bagi penelitiannya. Sampel orang yang bekerja pada kontraktor PT. XYZ di Surabaya. Berdasarkan hasil pengolahan informasi dan data awal telah diperoleh jumlah pekerja di PT. XYZ Surabaya mencapai lebih dari 50 pekerja sehingga akan diambil sampel untuk pekerja sebanyak 50 pekerja.

3.3 Survei Penyebaran Kuesioner

Tujuan dari kuesioner adalah untuk mengetahui secara langsung pengaruh penerapan kerja lembur terhadap kinerja pekerja. Responden yang mengisi kuesioner ini adalah pihak - pihak yang terlibat langsung dalam proyek, seperti pembantu tukang, tukang dan pengawas tukang. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner serta pengukuran pendapat responden pada penelitian ini adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Kurang Setuju (KS)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala likert dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat preferensi yang lebih tinggi dari Setuju, dan Setuju lebih tinggi dari Cukup Setuju. Kuesioner yang sudah disebar dan diterima kembali diolah dengan analisis statistik. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel dependen dengan variabel independen maka kuesioner diolah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda.

Tabel 3.1. Skala Likert

Nilai	Kriteria	Penjelasan
5	Sangat Setuju (SS)	Responden sangat setuju terhadap pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.
4	Setuju (S)	Responden menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
3	Kurang Setuju (KS)	Responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.
2	Tidak Setuju (TS)	Responden tidak menganggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	Responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan karena sangat tidak sesuai dengan apa yang dirasakan responden.

3.4 Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang akan dicari dan dianalisa adalah jenis data primer yaitu dari survey, observasi, interview serta kuisioner dengan cara pembagian kuesioner kepada responden dengan tujuan memperoleh data dari responden mengenai pengaruh kerja lembur terhadap kinerja pekerja, dalam hal ini adalah pekerja proyek yang telah ditentukan. Dan mencari data primer dari hasil FGD para supervisor dan site manager dengan tujuan memperoleh usulan untuk memperbaiki/meningkatkan kinerja pekerja pada saat kerja lembur.

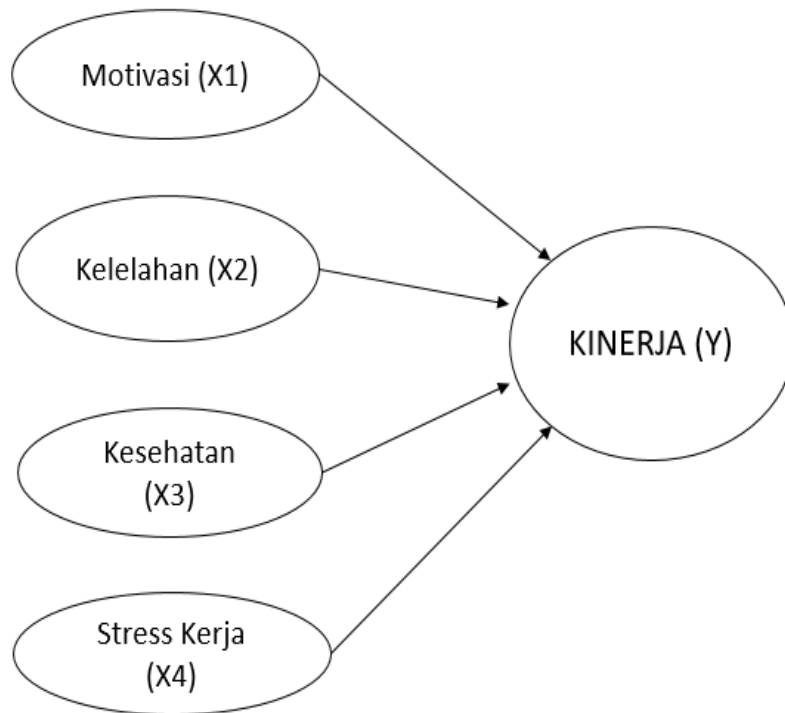
3.4.2 Metode Pengolahan Data

Dari sumber data yang telah diperoleh dengan skala persetujuan responden terhadap masing-masing variabel dalam kuisioner apakah responden cenderung setuju atau tidak setuju terhadap variabel tersebut bahwa variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja mempengaruhi variabel yang digunakan sebagai indikator pengukuran kinerja pekerja. Selanjutnya

dilakukan teknik analisis deskriptif pada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan regresi linier berganda dan memperoleh usulan peningkatan kinerja pada jam lembur dengan menggunakan metode FGD.

3.5 Model Penelitian

Dalam penelitian ini akan dicari hubungan pengaruh variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependen (Y). Yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres kerja (X4). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (*performance*) (Y). Model penelitian dapat dilihat pada gambar 3.2.



Gambar 3.2. Model penelitian

Setelah menganalisa pengaruhnya motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja kemudian menganalisa pelaksanaan kerja lembur seperti kerja lembur sore, kerja lembur malam, kerja lembur dini hari dan kerja lembur minggu terhadap tiap variabel bebas yang digunakan. Sehingga pertanyaan variabel penelitian mempertanyakan kondisi kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhri pekan.

3.6 Pertanyaan Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini akan dicari hubungan pengaruh variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependen (Y). Yang menjadi variabel bebas adalah motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.

Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada pelaksanaan kerja lembur pada sore hari diukur dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat diambil dari indikator yang mencerminkan masing-masing variabel dalam pelaksanaan kerja lembur sore hari. Pertanyaan – pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.2. Variabel Motivasi Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Pertanyaan
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	Saya tertarik mengambil lembur sampai jam 6 sore karena upah lembur
	Kebutuhan sosial	Kerja tim yang baik membuat saya tertarik mengambil lembur sampai jam 6 sore
	Kebutuhan akan penghargaan	Penilaian dari atasan yang membuat saya tertarik mengambil lembur sampai jam 6 sore
	Kebutuhan akan jati diri	Saya mengambil lembur sampai jam 6 sore untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja

Tabel 3.3. Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kelelahan	Pertanyaan
Kelelahan	Kelelahan Fisik	Mengambil lembur sampai jam 6 sore membuat saya bersemangat
	Kelelahan Emosional	Saya merasa senang saat mengambil lembur sampai jam 6 sore
	Kelelahan Mental	Mengambil lembur sampai jam 6 sore membuat saya bangga atas diri sendiri

Tabel 3.4. Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kesehatan Kerja	Pertanyaan
Kesehatan Kerja	Keadaan dan Kondisi Karyawan	Mengambil lembur sampai jam 6 sore membuat saya merasa sehat
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mendukung saat lembur sampai jam 6 sore
	Perlindungan Karyawan	Pengawasan K3 baik saat lembur sampai jam 6 sore

Tabel 3.5. Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Sore Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Stres Kerja	Pertanyaan
Stres Kerja	Sikap/ perilaku	Konsentrasi baik saat melaksanakan lembur sampai jam 6 sore
	Emosional	Merasakan kenyamanan saat lembur sampai jam 6 sore

Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada pelaksanaan kerja lembur pada malam hari diukur dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat diambil dari indikator yang mencerminkan masing-masing variabel dalam pelaksanaan kerja lembur malam hari. Pertanyaan – pertanyaan tersebut sebagai berikut.

Tabel 3.6. Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Pertanyaan
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	Saya tertarik mengambil lembur sampai jam 10 malam karena upah lembur

	Kebutuhan sosial	Kerja tim yang baik membuat saya tertarik mengambil lembur sampai jam 10 malam
	Kebutuhan akan penghargaan	Penilaian dari atasan yang membuat saya tertarik mengambil lembur sampai jam 10 malam
	Kebutuhan akan jati diri	Saya mengambil lembur sampai jam 10 malam malam untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja

Tabel 3.7. Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kelelahan	Pertanyaan
Kelelahan	Kelelahan Fisik	Mengambil lembur sampai jam 10 malam membuat saya bersemangat
	Kelelahan Emosional	Saya merasa senang saat mengambil lembur sampai jam 10 malam
	Kelelahan Mental	Mengambil lembur sampai jam 10 malam membuat saya bangga atas diri sendiri

Tabel 3.8. Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kesehatan Kerja	Pertanyaan
Kesehatan Kerja	Keadaan dan Kondisi Karyawan	Mengambil lembur sampai jam 10 malam membuat saya merasa sehat
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mendukung saat lembur sampai jam 10 malam
	Perlindungan Karyawan	Pengawasan K3 baik saat lembur sampai jam 10 malam

Tabel 3.9. Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Stres Kerja	Pertanyaan
Stres Kerja	Sikap/ perilaku	Konsentrasi baik saat melaksanakan lembur sampai jam 10 malam
	Emosional	Merasakan kenyamanan saat lembur sampai jam 10 malam

Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada pelaksanaan kerja lembur pada malam hari diukur dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat diambil dari indikator yang mencerminkan masing-masing variabel dalam pelaksanaan kerja lembur dini hari. Pertanyaan – pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.10. Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Pertanyaan
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	Saya tertarik mengambil lembur diatas jam 10 malam karena upah lembur
	Kebutuhan sosial	Kerja tim yang baik membuat saya tertarik mengambil lembur diatas jam 10 malam
	Kebutuhan akan penghargaan	Penilaian dari atasan yang membuat saya tertarik mengambil lembur diatas jam 10 malam
	Kebutuhan akan jati diri	Saya mengambil lembur diatas jam 10 malam untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja

Tabel 3.11. Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kelelahan	Pertanyaan
Kelelahan	Kelelahan Fisik	Mengambil lembur diatas jam 10 malam membuat saya bersemangat
	Kelelahan Emosional	Saya merasa senang saat mengambil lembur diatas jam 10 malam
	Kelelahan Mental	Mengambil lembur diatas jam 10 malam membuat saya bangga atas diri sendiri

Tabel 3.12. Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kesehatan Kerja	Pertanyaan
Kesehatan Kerja	Keadaan dan Kondisi Karyawan	Mengambil lembur diatas jam 10 malam membuat saya merasa sehat
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mendukung saat lembur diatas jam 10 malam
	Perlindungan Karyawan	Pengawasan K3 baik saat lembur diatas jam 10 malam

Tabel 3.13. Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Malam Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Stres Kerja	Pertanyaan
Stres Kerja	Sikap/ perilaku	Konsentrasi baik saat melaksanakan lembur diatas jam 10 malam
	Emosional	Merasakan kenyamanan saat lembur diatas jam 10 malam

Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada pelaksanaan kerja lembur pada akhir pekan hari diukur dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat diambil

dari indikator yang mencerminkan masing-masing variabel dalam pelaksanaan kerja lembur Akhir Pekan/ Hari Libur. Pertanyaan – pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.14. Variabel Motivasi pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Pertanyaan
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	Saya tertarik mengambil lembur hari minggu / hari libur karena upah lembur
	Kebutuhan sosial	Kerja tim yang baik membuat saya tertarik mengambil lembur hari minggu / hari libur
	Kebutuhan akan penghargaan	Penilaian dari atasan yang membuat saya tertarik mengambil lembur hari minggu / hari libur
	Kebutuhan akan jati diri	Saya mengambil lembur hari minggu / hari libur untuk menunjukkan kemampuan saya dalam bekerja

Tabel 3.15. Variabel Kelelahan pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kelelahan	Pertanyaan
Kelelahan	Kelelahan Fisik	Mengambil lembur hari minggu / hari libur membuat saya bersemangat
	Kelelahan Emosional	Saya merasa senang saat mengambil lembur hari minggu / hari libur
	Kelelahan Mental	Mengambil lembur hari minggu / hari libur membuat saya bangga atas diri sendiri

Tabel 3.16. Variabel Kesehatan Kerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kesehatan Kerja	Pertanyaan
Kesehatan Kerja	Keadaan dan Kondisi Karyawan	Mengambil lembur hari minggu / hari libur membuat saya merasa sehat
	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mendukung saat lembur hari minggu / hari libur
	Perlindungan Karyawan	Pengawasan K3 baik saat lembur hari minggu / hari libur

Tabel 3.17. Variabel Stres Kerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Stres Kerja	Pertanyaan
Stres Kerja	Sikap/ perilaku	Konsentrasi baik saat melaksanakan lembur hari minggu / hari libur
	Emosional	Merasakan kenyamanan lembur hari minggu / hari libur

Variabel kinerja diukur dari pertanyaan-pertanyaan yang dapat diambil yang dapat mencerminkan masing-masing indikator kinerja. Pertanyaan – pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.18. Variabel Kinerja Pekerja Pada Lembur Sore, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kinerja	Pertanyaan
Kinerja Pekerja	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan saat lembur sampai jam 6 sore
	Kuantitas	Hasil kerja lembur sampai jam 6 sore yang saya capai telah sesuai dengan rencana kerja

Tabel 3.19. Variabel Kinerja Pekerja Pada Lembur Malam, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kinerja	Pertanyaan
Kinerja Pekerja	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan saat lembur sampai jam 10 malam
	Kuantitas	Hasil lembur sampai jam 10 malam yang saya capai telah sesuai dengan rencana kerja

Tabel 3.20. Variabel Kinerja Pekerja Pada Lembur Dini Hari, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kinerja	Pertanyaan
Kinerja Pekerja	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan saat lembur diatas jam 10 malam
	Kuantitas	Hasil lembur diatas jam 10 malam yang saya capai telah sesuai dengan rencana kerja

Tabel 3.21. Variabel Kinerja Pekerja Pada Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur, Indikator dan Pertanyaan Variabel

Variabel	Indikator Kinerja	Pertanyaan
Kinerja Pekerja	Kualitas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan saat lembur hari minggu / hari libur
	Kuantitas	Hasil lembur hari minggu / hari libur yang saya capai telah sesuai dengan rencana kerja

3.7 Analisa Data

3.7.1 Uji Validitas Dan Reabilitas

Ada dua syarat yang berlaku untuk sebuah angket ialah harus valid dan reliabel. Angket disebut valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan

dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat. Suatu angket dikatakan Reliabel (handal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu

A. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004). Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung nilai kuesioner korelasi Pearson (r hitung) antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah.

- 1) Jika r hitung positif, serta $(r \text{ hitung}) \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika r hitung positif atau negatif, serta $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Repeted measure atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
2. One shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

Rumus *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau berbentuk skala.

Uji reliabilitas memiliki dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika *r alpha Cronbach's Alpha* positif dan $r\ alpha \geq r\ tabel$, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika *r alpha Cronbach's Alpha* positif dan $r\ alpha < r\ tabel$, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.
3. Jika $r\ alpha \geq r\ tabel$ tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

C. Methods of Successive Interval (MSI)

Dalam mengolah data penelitian ini digunakan statistik inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, statistik yang digunakan adalah non parametris.

Dikarenakan data yang dihasilkan oleh pengukuran bersifat ordinal dan untuk merubahnya menjadi skala interval perlu dilakukan intervalisasi data dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). Dalam bukunya Jonathan Sarwono (2009) “Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16”, untuk mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan bantuan Excel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Cari program tambahan dengan nama file stat97.xla karena tidak semua program Excel mempunyai program tambahan penghitungan MSI
2. Kemudian buka program excel
3. Klik file stat97.xla > klik enable macro
4. Masukkan data yang akan diubah. Dapat diketikkan atau kopi (dengan menggunakan perintah Copy - Paste) dari word / SPSS di kolom A baris 1

5. Pilih Add In >Statistics>Successive Interval
6. Pilih Yes
7. Pada saat kursor di Data Range Blok data yang ada sampai selesai, misalnya 15 data
8. Kemudian pindah ke Cell Output.
9. Klik di kolom baru untuk membuat output, misalnya di kolom B baris 1
10. Tekan Next
11. Pilih Select all
12. Isikan minimum value 1 dan maksimum value 9 (atau sesuai dengan jarak nilai terendah sampai dengan teratas)
13. Tekan Next
14. Tekan Finish

3.7.2 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menurut Sunyoto, 2011, uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengukur tingkat keeratan (asosiasi) hubungan / pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007).

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2009). Nilai VIF ini akan didapatkan dari SPSS.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas, jika varians tidak sama maka disebut terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi Homoskedastisitas. Analisis uji asumsi

heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS didapatkan dengan menilai grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik Normalitas

Pengujian normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik variabel terikat (independent variabel) mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusi data variabel terikat yang normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini digunakan cara grafik Histogram dan Normal Probability Plots untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan dengan membandingkan antara data riil/nyata dengan garis kurva yang terbentuk, apakah mendekati normal atau normal sama sekali dengan kriteria sebagai berikut (Sunyoto, 2011) :

- 1) Hasil Keluaran Grafik Histogram: Jika data riil membentuk garis kurva cenderung simetri terhadap *mean* (U).
- 2) Hasil Keluaran Grafik *Normal Probability Plot*: Jika garis data riil mengikuti garis diagonal.

3.7.5 Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai untuk prediksi (Sunyoto, 2011).

Untuk menguji Autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Weston (DW), yaitu:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW terletak dibawah -2 ($DW < -2$).
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$.
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

Dalam penelitian ini pengujian Asumsi Klasik Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

3.7.6 Analisis Regresi Linier Parsial

Regresi sederhana didasari pada hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus umum regresi sederhana adalah :

$$Y = a + bx \dots\dots\dots (3.3)$$

Keterangan :

a = Nilai kosntanta

b = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat

X = variabel bebas

Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien regresi adalah:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (3.4)$$

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

Sig \geq 0,05 H0 diterima, berarti variabel X tidak berpengaruh kuat terhadap Y.

Sig \leq 0,05 H0 ditolak, berarti variabel X berpengaruh kuat terhadap Y.

3.7.7 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots\dots\dots (3.5)$$

Di mana:

Y = variabel terikat

A = konstanta

b1 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X1

b2 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X2

b3 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X3

b4 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X4

- X1 = Motivasi
- X2 = Kelelahan
- X3 = Kesehatan
- X4 = Stres Kerja

Dalam regresi berganda terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, agar dapat menghasilkan estimator linier yang akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal sebagai asumsi klasik.

3.7.8 Uji Model

3.7.2 Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2006). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n-k-1)
 - $\alpha = 0,05$
 - k = jumlah variabel bebas
 - n = jumlah sampel
3. Menentukan kriteria pengujian
 - H0 ditolak apabila f hitung > f tabel
 - HA ditolak apabila f hitung < f tabel
4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2 k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots (3.6)$$

Dimana :

- R² = koefisien determinan berganda
- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

3.7.3 Uji T

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha=0,05$ dengan $df = n - k$.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formasi H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_1 = 0$,berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. $H_A : \beta_1 \neq 0$,berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Level of significant Sampel

50 orang, maka $t_{tabel} = t(\alpha = 0,05)$

3. Menentukan kriteria pengujian H_0 gagal ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4. Tes Statistik

$t = (\text{rata} - \text{rata sampel pertama}) - (\text{rata} - \text{rata sampel kedua})$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh. Uji kedua menggunakan uji f, untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas X_1 secara simultan terhadap variabel terikat.

3.7.9 Rancangan Uji Hipotesis

A. Tujuan dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis untuk penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah yang ada adalah sebagai berikut:

- T-1 : Bagaimana pengaruh variabel X1 (Motivasi) terhadap Y (Kinerja)?
H1 = Variabel X1 (motivasi) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja).
- T-2 : Bagaimana pengaruh variabel X2 (Kelelahan) terhadap Y (Kinerja)?
H2 = Variabel X2 (kelelahan) berpengaruh negatif terhadap variabel Y (kinerja).
- T-3 : Bagaimana pengaruh variabel X3 (Kesehatan) terhadap Y (Kinerja)?
H3 = Variabel X3 (kesehatan) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja).
- T-4 : Bagaimana pengaruh variabel X4 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja)?
H4 = Variabel X4 (stres kerja) berpengaruh negatif terhadap variabel Y (kinerja).
- T-5 : Bagaimana pengaruh keseluruhan variabel yang terdiri dari variabel X1 (Motivasi), X2 (Kelelahan), X3 (Kesehatan) dan X4 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja)?
H0 = Variabel X1 (Motivasi), X2 (Kelelahan), X3 (Kesehatan) dan X4 (Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).
H5 = Variabel X1 (Motivasi), X2 (Kelelahan), X3 (Kesehatan) dan X4 (Stres Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja).

B. Uji Hipotesis (Uji R)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai R hitung dengan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel. Nilai R hitung didapatkan dari hasil pengolahan data dengan program SPSS.

Nilai R tabel didapatkan dari tabel R *Product Moment*. Harga R tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan n = 50 adalah = 0,266 sedangkan untuk taraf kesalahan 1% adalah 0,345.

Hipotesis Statistik yang diajukan untuk Uji R adalah

Ho : R hitung \leq R tabel

H1 : R hitung $>$ R tabel

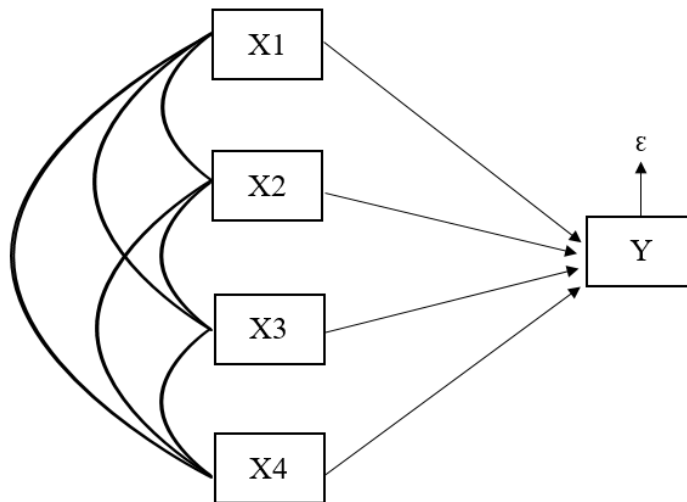
Tabel 3.22. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

C. Pengujian Hipotesis melalui Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian hipotesis akan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat, tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford, 1993). Penggunaan teknik analisa jalur untuk mengetahui apakah faktor-faktor kerja lembur (motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruh tersebut. Hal tersebut sesuai dengan model yang dibangun dalam penelitian ini.

Alasan lain menggunakan *path analysis* karena metode ini dapat menjelaskan tata hitung antar variabel dan hubungan mana yang perlu diperhitungkan karena dianggap penting, sehingga memungkinkan dilakukannya analisis terhadap serangkaian hubungan secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik (Sitepu, 1994). Secara lengkap struktural kausal antara variabel X dan Y dapat dilihat pada gambar 3.3 berikut.



Gambar 3.3. Struktur Pengaruh Variabel X terhadap Y

Keterangan:

X1 = Motivasi

X2 = Kelelahan

X3 = Kesehatan

X4 = Stres Kerja

Y = Kinerja

ε = Faktor – faktor lain yang mempengaruhi (*variable residu*)

Secara rinci langkah – langkah perhitungan yang dilakukan sebagai berikut.

1. Berdasarkan data yang ada menghitung koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus berikut.

$$r_{YX_j} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{jh} Y_h - \sum_{h=1}^n X_{jh} \sum_{h=1}^n Y_h}{\sqrt{\left[n \sum_{h=1}^n X_{jh}^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{jh} \right)^2 \right] \left[n \sum_{h=1}^n Y_h^2 - \left(\sum_{h=1}^n Y_h \right)^2 \right]}}; j=1,2,3,4,\dots,k \dots\dots\dots(3.7)$$

2. Harga koefisien korelasi antar variabel dibuat dalam sebuah matriks korelasi yang bentuknya sebagai berikut.

$$R = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \end{matrix} & \left[\begin{matrix} X_{11} & X_{12} & X_{13} & X_{14} \\ X_{21} & X_{22} & X_{23} & X_{24} \\ X_{31} & X_{32} & X_{33} & X_{34} \end{matrix} \right] \end{matrix}$$

X4 X41 X42 X43 X44

3. Menghitung invers matriks korelasinya.
4. Menghitung koefisien jalur dengan rumus

$$P_{yxi} = \frac{-CR_{yx_i}}{CR_{yy}}; i = 1, 2, \dots, k \dots\dots\dots(3.8)$$

Dimana:

P_{yxi} = merupakan koefisien jalur dari variabel X_i terhadap variabel Y .

CR_{yx_i} = unsur pada baris ke- Y dan kolom ke X_i dari matriks invers korelasi

CR_{yy} = unsur pada baris ke- Y dan kolom ke- Y dari matriks invers korelasi

5. Menghitung koefisien determinasi seluruh variabel X terhadap Y (besar pengaruh total X terhadap Y) dengan rumus.

$$R^2_{yx_i} = \sum P_{yx_i} r_{yx_i} \dots\dots\dots(3.9)$$

6. Menghitung koefisien determinasi variabel luar terhadap Y dengan rumus

$$P^2_{yE} = 1 - R^2_{yx_i} \dots\dots\dots(3.10)$$

7. Menghitung pengaruh variabel lain di luar variabel Y dengan rumus

$$P_{yE} = \sqrt{1 - R^2_{YX_i}} \dots\dots\dots(3.11)$$

8. Pengujian secara keseluruhan X terhadap Y

Hipotesis pada pengujian secara keseluruhan ini adalah

$H_0: P_{yx_i} = 0$

$H_1: \text{Sekurang – kurangnya ada sebuah } P_{yx_i} \neq 0$

Rumus pengujian pada koefisien jalur secara keseluruhan, yaitu:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k P_{YX_i} r_{YX_i} \right)} \dots\dots\dots(3.12)$$

Statistik uji diatas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas

$V_1 = k$ dan $V_2 = n - k - 1$

$$\text{Bila } F \begin{cases} \leq F_{\alpha, \{k; (n - k - 1)\}} \rightarrow \text{terima } H_0 : P_{YX_i} = 0 \\ \geq F_{\alpha, \{k; (n - k - 1)\}} \rightarrow \text{tolak } H_0 : P_{YX_i} = 0 \end{cases}$$

9. Pengujian secara individu pengaruh X terhadap Y dengan statistik uji yang digunakan adalah

$$t_i = \frac{P_{YX_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{YX_i}^2)}{(n - k - 1)(1 - R_{YX_i}^2)}}} \dots\dots\dots(3.13)$$

$i = 1, 2, 3 \text{ dan } 4$

3.8 Focus Group Discussion (FGD)

Setelah dilakukan tahap analisis data menggunakan regresi linier berganda, maka didapatkan hasil analisis faktor motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur yang mempengaruhi kinerja. Untuk memberikan solusi atau pemecahan masalah pelaksanaan kerja lembur yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi pada proyek Tunjungan Plaza 6, dilakukan proses FGD bersama para supervisor dan site manager pada proyek tersebut.

Tahapan-tahapan pembahasan masalah dan pencarian solusi melalui metode FGD dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

1. Merancang pertanyaan FGD
2. Merekrut dan menyiapkan peserta.
3. Melaksanakan FGD
4. Menganalisis data hasil FGD.
5. Membuat koding dari hasil transkripsi dan mengelompokan kedalam topik-topik yang berbeda.
6. Membuat laporan pembahasan hasil FGD.

Halaman ini sengaja dikosongkan

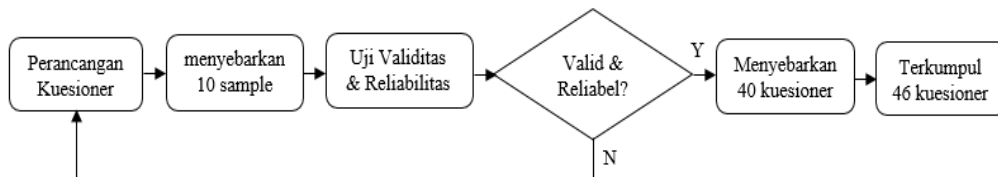
BAB IV

PENGUMPULAN, PENGOLAHAN DAN ANALISIS HASIL

4.1 Proses Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan sensus dimana seluruh populasi diambil dari pekerja PT. XYZ pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya dengan menggunakan proses pengumpulan data menggunakan alat kuesioner untuk mengumpulkan data-data primer. Guna mendapatkan kelengkapan data dan akurasi dalam prosesnya maka kuesioner dibuat agar mudah dimengerti oleh responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada akhir february sampai awal maret 2018.

Kuesioner diberikan kepada 10 pekerja proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya sebagai sampel, kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan realibilitas kuesioner. Setelah pertanyaan kuesioner valid dan reliabel dilanjutkan dengan memberikan kuesioner kepada 40 pekerja proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya, akan tetapi kuesioner yang terkumpul sebanyak 36 kuesioner. Hal ini dikarenakan ada faktor fisik dari responden. Sehingga total didapatkan sampel sebanyak 46 responden yang merupakan pekerja PT. XYZ pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya. Diagram alur proses pengumpulan data dapat dilihat pada gambar 4.1.



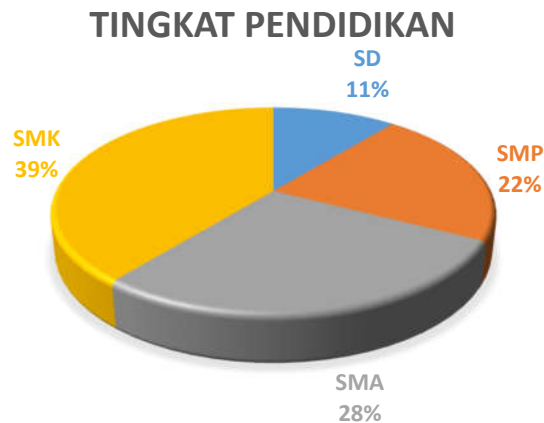
Gambar 4.1. Alur Proses Pengumpulan Data

4.2 Profil Responden

Data profil atau karakteristik terbagi ke dalam 3 bagian yaitu jenjang pendidikan formal terakhir, usia pekerja dan lama pengalaman kerja pada proyek konstruksi. Berikut hasil pengolahan datanya:

4.2.1 Jenjang Pendidikan Responden

Pekerja pada PT. XYZ memiliki tingkat pendidikan yang beragam. Data tingkat pendidikan pekerja PT. XYZ yang bekerja pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya yang diperoleh melalui kuesioner ditunjukkan pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2. Tingkat Pendidikan Pekerja PT. XYZ di Proyek TP6

Dari 46 pekerja terdapat pekerja dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 5 orang, pendidikan terakhir SMP sebanyak 10 orang, pendidikan terakhir SMA sebanyak 13 orang dan pendidikan terakhir STM/SMK sebanyak 18 orang.

4.2.2 Jenjang Umur Responden

Pekerja pada PT. XYZ memiliki usia yang beragam. Data tingkat usia pekerja PT. XYZ yang bekerja pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya yang diperoleh melalui kuesioner ditunjukkan pada gambar 4.3 sebagai berikut.

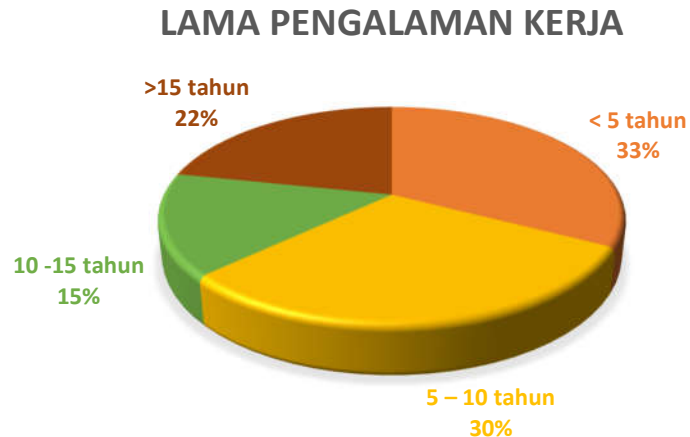


Gambar 4.3. Umur Pekerja PT. XYZ di Proyek TP6

Dari 46 pekerja terdapat pekerja dengan rentang usia dibawah 20 tahun sebanyak 2 orang, rentang usia antara 21 – 30 tahun sebanyak 16 orang, rentang usia antara 31 - 40 tahun sebanyak 10 orang, rentang usia antara 41 - 50 tahun sebanyak 9 orang dan rentang usia diatas 50 tahun sebanyak 9 orang.

4.2.3 Lama Pengalaman Kerja Responden

Pekerja pada PT. XYZ memiliki pengalaman kerja pada proyek konstruksi yang beragam. Data lama pengalaman kerja pekerja PT. XYZ yang bekerja pada proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya yang diperoleh melalui kuesioner ditunjukkan pada gambar 4.4 sebagai berikut.



Gambar 4.4. Lama Pengalaman Kerja Pekerja PT. XYZ

Dari 46 pekerja terdapat pekerja dengan pengalaman dibawah 5 tahun sebanyak 15 orang, pengalaman antara 5 – 10 tahun sebanyak 14 orang, pengalaman antara 10 - 15 tahun sebanyak 7 orang dan pengalaman diatas 15 tahun sebanyak 10 tahun.

Dari hasil olahan data berdasarkan hasil kuesioner mengenai profil responden, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Tingkat pendidikan dimiliki responden yang paling dominan adalah SMK sebanyak 18 orang dengan persentase 39% dan terendah SD sebanyak 5 orang dengan responden 11%.
2. Usia yang dimiliki responden yang paling dominan adalah 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 22% sedangkan yang terendah adalah yang berusia < 20 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 4%.
3. Pengalaman kerja yang diperoleh responden yang paling dominan adalah <5 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 33% dan terendah 10-15 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 15%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel dengan skor total variabel dan dilakukan dengan menguji 10 kuesioner sebelum disebarkan ke semua responden. R tabel dengan signifikansi 5% dan jumlah responden (n) 10 orang sebesar 0,6319. Cara mengukur validitas yaitu menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Apabila nilai korelasi hitung (r) > r tabel, maka dapat dinyatakan item tersebut telah valid, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Nilai r hitung adalah nilai yang berada dalam kolom “*correlations*” pada lembar *output spss*.

A. Uji Validitas Kerja Lembur Sore

Hasil uji validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur sore dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut. Tabel 4.1. Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan

Kinerja pada Kerja Lembur Sore

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,843	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.2	0,806	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.3	0,798	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.4	0,667	0,6319	<i>Valid</i>
Kelelahan (X2)	X2.1	0,883	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.2	0,721	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.3	0,888	0,6319	<i>Valid</i>
Kesehatan (X3)	X3.1	0,669	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.2	0,632	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.3	0,832	0,6319	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,813	0,6319	<i>Valid</i>
	X4.2	0,939	0,6319	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0,663	0,6319	<i>Valid</i>
	Y.2	0,922	0,6319	<i>Valid</i>

n = 10

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur sore, diperoleh nilai seluruh korelasi hitung (r) > r tabel yaitu 0,6319 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid untuk penelitian selanjutnya.

B. Uji Validitas Kerja Lembur Malam

Hasil uji validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur malam dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2. Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Malam

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,788	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.2	0,865	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.3	0,786	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.4	0,712	0,6319	<i>Valid</i>
Kelelahan (X2)	X2.1	0,894	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.2	0,910	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.3	0,863	0,6319	<i>Valid</i>
Kesehatan (X3)	X3.1	0,836	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.2	0,891	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.3	0,938	0,6319	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,984	0,6319	<i>Valid</i>
	X4.2	0,982	0,6319	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0,709	0,6319	<i>Valid</i>
	Y.2	0,961	0,6319	<i>Valid</i>

n = 10

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur malam, diperoleh nilai seluruh korelasi hitung (r) > r tabel yaitu 0,6319 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid untuk penelitian selanjutnya.

C. Uji Validitas Kerja Lembur Dini Hari

Hasil uji validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut.

Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Dini Hari

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,973	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.2	0,946	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.3	0,950	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.4	0,974	0,6319	<i>Valid</i>
Kelelahan (X2)	X2.1	0,973	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.2	0,973	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.3	0,969	0,6319	<i>Valid</i>
Kesehatan (X3)	X3.1	0,913	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.2	0,940	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.3	0,898	0,6319	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,989	0,6319	<i>Valid</i>
	X4.2	0,990	0,6319	<i>Valid</i>
Kualitas (Y)	Y.1	0,945	0,6319	<i>Valid</i>
	Y.2	0,941	0,6319	<i>Valid</i>

n = 10

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari, diperoleh nilai seluruh korelasi hitung (r) > r tabel yaitu 0,6319 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid untuk penelitian selanjutnya.

D. Uji Validitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hasil uji validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Motivasi, Kelelahan, Kesehatan, Stres Kerja dan Kinerja pada Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1.1	0,849	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.2	0,944	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.3	0,897	0,6319	<i>Valid</i>
	X1.4	0,763	0,6319	<i>Valid</i>
Kelelahan (X2)	X2.1	0,917	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.2	0,961	0,6319	<i>Valid</i>
	X2.3	0,933	0,6319	<i>Valid</i>
Kesehatan (X3)	X3.1	0,946	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.2	0,962	0,6319	<i>Valid</i>
	X3.3	0,959	0,6319	<i>Valid</i>
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,961	0,6319	<i>Valid</i>
	X4.2	0,971	0,6319	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Y.1	0,748	0,6319	<i>Valid</i>
	Y.2	0,967	0,6319	<i>Valid</i>

n = 10

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur, diperoleh nilai seluruh korelasi hitung (r) > r tabel yaitu 0,6319 sehingga hasil pengukuran variabel dinyatakan valid untuk penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang skornya bukan 0 dan 1. Bila alpha lebih besar dari 0,600 maka dinyatakan reliabel baik, lebih dari 0,500 dinyatakan reliabel cukup, dan bila kurang dari 0,500 dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005).

A. Uji Reliabilitas Kerja Lembur Sore

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji keseluruhan poin pertanyaan yang merupakan definisi operasional dari indikator masing-masing variabel secara bersama-sama tanpa mengikut sertakan total skor masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur sore dapat diketahui dari output pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.5. berikut.

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Sore

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	14

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,833 yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga kuesioner dapat diandalkan apabila digunakan berulang kali dengan kuesioner yg sama.

B. Uji Reliabilitas Kerja Lembur Malam

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji keseluruhan poin pertanyaan yang merupakan definisi operasional dari indikator masing-masing variabel secara bersama-sama tanpa mengikut sertakan total skor masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur malam dapat diketahui dari output pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.6. berikut.

Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Malam

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	14

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,876 yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga kuesioner dapat diandalkan apabila digunakan berulang kali dengan kuesioner yg sama.

C. Uji Reliabilitas Kerja Lembur Dini Hari

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji keseluruhan poin pertanyaan yang merupakan definisi operasional dari indikator masing-masing variabel secara bersama-sama tanpa mengikut sertakan total skor masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari dapat diketahui dari output pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.7. berikut.

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Dini Hari

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	14

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,969 yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga kuesioner dapat diandalkan apabila digunakan berulang kali dengan kuesioner yg sama.

D. Uji Reliabilitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji keseluruhan poin pertanyaan yang merupakan definisi operasional dari indikator masing-masing variabel secara bersama-sama tanpa mengikut sertakan total skor masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja dan kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur dapat diketahui dari output pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.8. berikut.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	14

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas keseluruhan indikator, diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,919 yang lebih besar dari titik kritis (0,600) maka kuesioner dinyatakan reliabel (dapat diandalkan) sehingga kuesioner dapat diandalkan apabila digunakan berulang kali dengan kuesioner yg sama.

4.4 Uji Asumsi Klasik

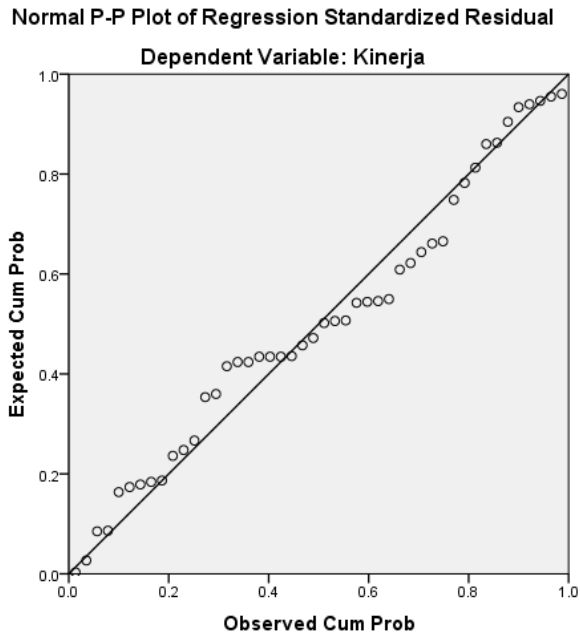
Uji asumsi klasik merupakan pengujian terhadap data yang telah diperoleh dari pembagian kuesioner. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari responden telah mewakili kondisi sebenarnya di lapangan dan layak untuk diuji. Data yang diperoleh adalah data skala likert (data ordinal) maka sebelum melakukan uji asumsi klasik regresi linier berganda maka data tersebut diubah terlebih dahulu ke data interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) dengan bantuan program excel. Setelah data diubah ke bentuk data interval maka uji asumsi klasik dapat dilakukan. Dalam penelitian ini asumsi klasik yang digunakan yaitu uji heterokedastisitas dan uji normalitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat dilakukan dalam uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Secara *multivariants*, pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu “*Normal P-P Plot*” dan “*Tabel Kolmogrov Smirnov*”. Pada *Normal P-P Plot* prinsipnya (*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*), jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur

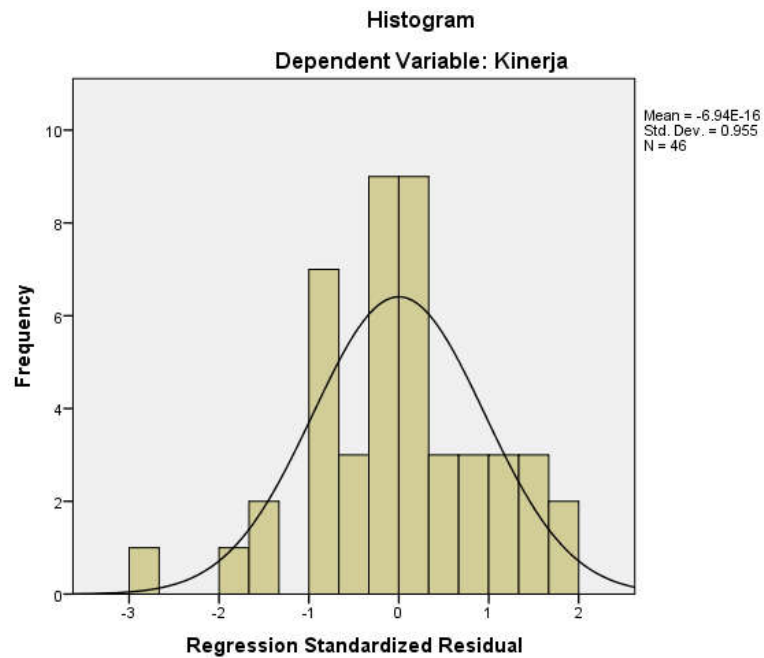
A. Uji Normalitas Kerja Lembur Sore

Hasil uji normalitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja terhadap kinerja pekerja pada kerja lembur sore dilihat pada gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5. Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Sore

Dari analisis kurva uji normalitas kerja lembur sore dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Atau bisa juga dengan melihat gambar 4.6 berikut.

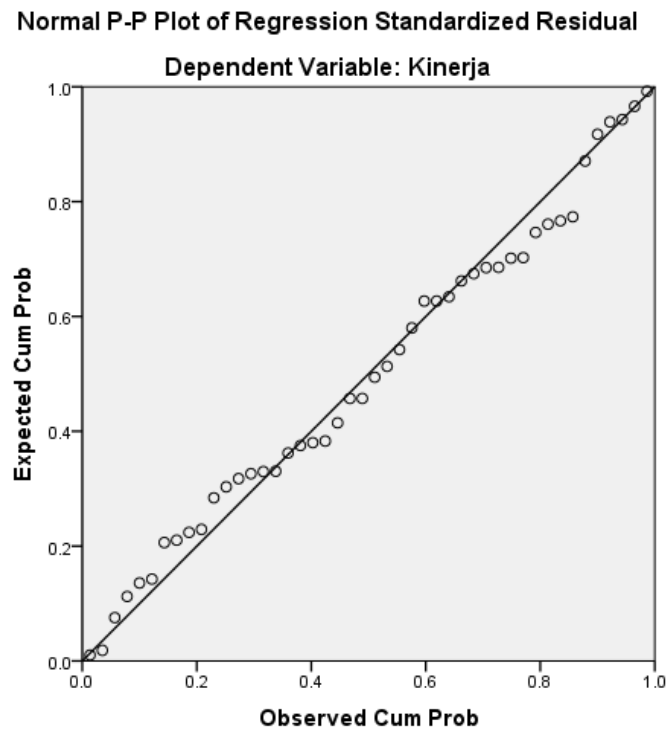


Gambar 4.6. Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Sore

Dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Untuk menganalisis *Kolmogrov Smirnov*, lihat pada baris “*Asymp. Sig. (2-tailed)*” baris paling bawah. Apabila nilainya lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan analisis *Kolmogrov Smirnov*, diketahui data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,200.

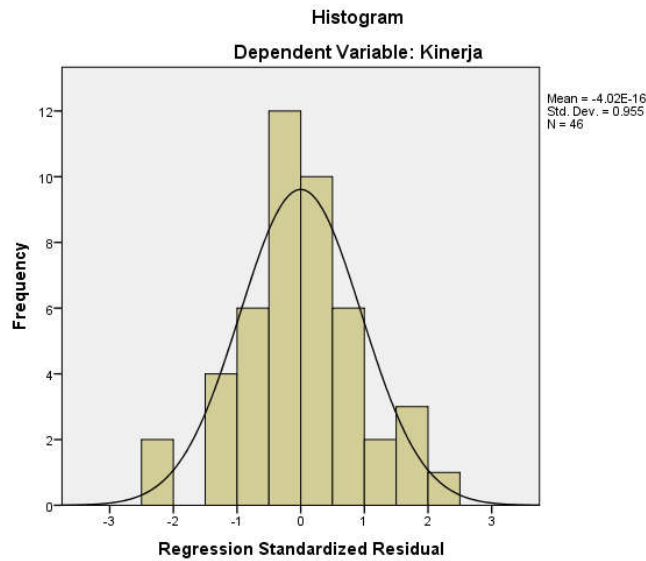
B. Uji Normalitas Kerja Lembur Malam

Hasil uji normalitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja terhadap kinerja pekerja pada kerja lembur malam dilihat pada gambar 4.7 berikut.



Gambar 4.7. Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Malam

Dari analisis kurva uji normalitas kerja lembur malam dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Atau bisa juga dengan melihat gambar 4.8 berikut.

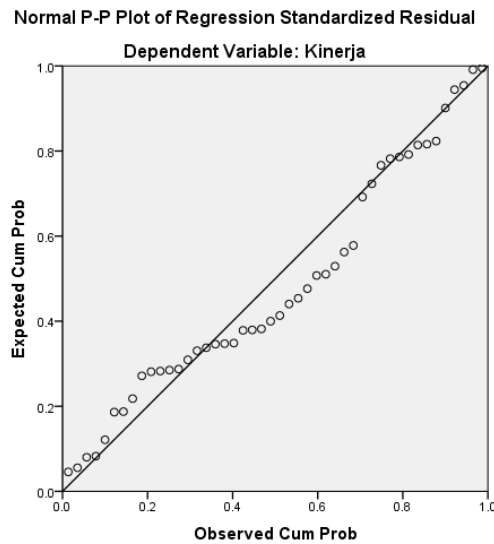


Gambar 4.8. Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Malam

Dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Untuk menganalisis *Kolmogrov Smirnov*, lihat pada baris “*Asymp. Sig. (2-tailed)*” baris paling bawah. Apabila nilainya lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan analisis *Kolmogrov Smirnov*, diketahui data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,200.

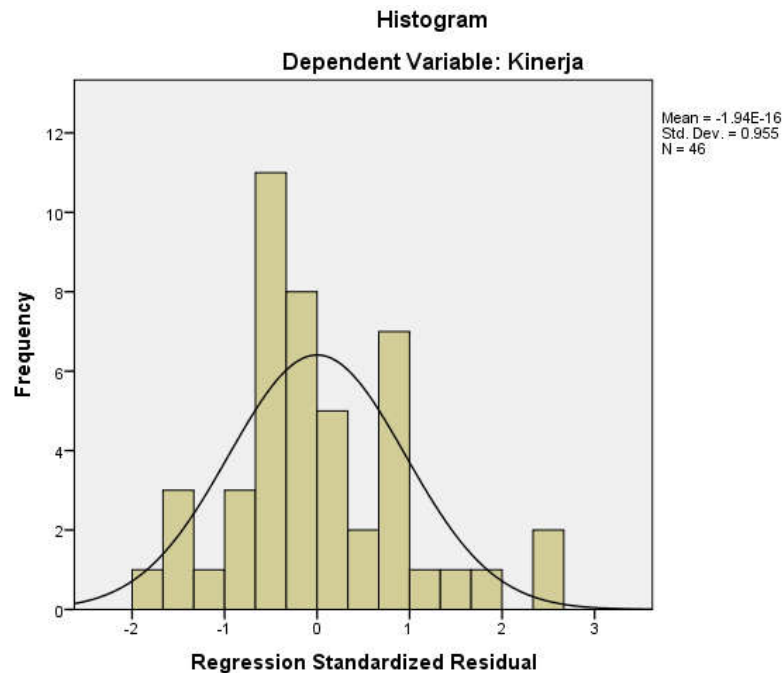
C. Uji Normalitas Kerja Lembur Dini Hari

Hasil uji normalitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja terhadap kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari dilihat pada gambar 4.9 berikut.



Gambar 4.9. Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Dini Hari

Dari analisis kurva uji normalitas kerja lembur dini hari dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Atau bisa juga dengan melihat gambar 4.10 berikut.

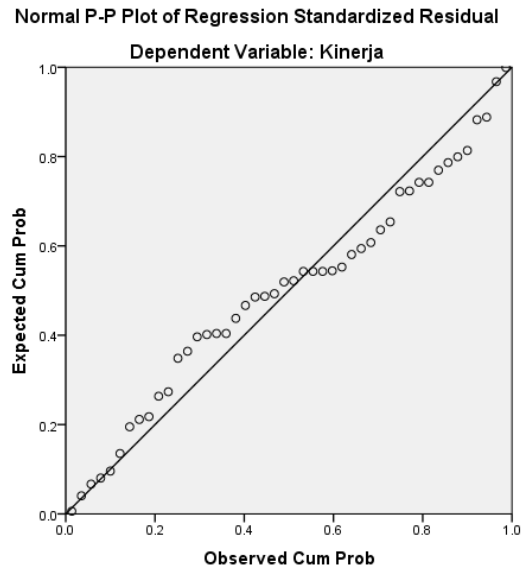


Gambar 4.10. Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Dini Hari

Dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Untuk menganalisis *Kolmogrov Smirnov*, lihat pada baris “*Asymp. Sig. (2-tailed)*” baris paling bawah. Apabila nilainya lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan analisis *Kolmogrov Smirnov*, diketahui data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,086.

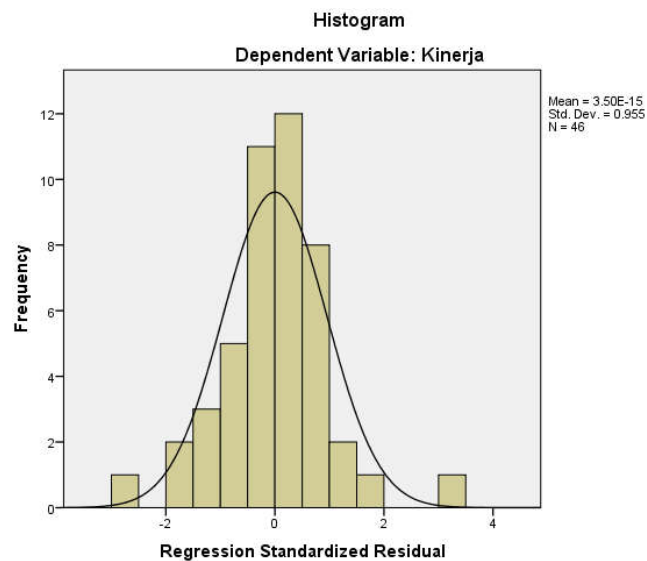
D. Uji Normalitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hasil uji normalitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan, stres kerja terhadap kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur dilihat pada gambar 4.11 berikut.



Gambar 4.11. Kurva Uji Normalitas Kerja Lembur Akhir Pekan/Hari Libur

Dari analisis kurva uji normalitas kerja lembur akhir pekan/hari libur dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Atau bisa juga dengan melihat gambar 4.12 berikut.



Gambar 4.12. Histogram Uji Normalitas Kerja Lembur Akhir Pekan/Hari Libur

Dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal. Untuk menganalisis *Kolmogrov Smirnov*, lihat pada baris “*Asymp. Sig. (2-tailed)*” baris paling bawah.

Apabila nilainya lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan analisis *Kolmogrov Smirnov*, diketahui data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,200.

4.4.2 Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau sangat tinggi diantara beberapa atau semua variabel bebas dalam persamaan regresi. Masalah multikolinieritas terjadi apabila diantara dua atau lebih variabel bebas terjadi hubungan yang sangat kuat. Salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Tolerance Value* atau *Value Inflation Factor* (VIF). Bila VIF pada setiap variabel bebas bernilai < 10 maka artinya tidak terdapat masalah multikolinieritas dan sebaliknya bila setiap variabel bebas bernilai > 10 maka terdapat multikolinieritas. Uji Non Multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur.

A. Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Sore

Hasil uji non multikolinieritas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9. Hasil Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Sore

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF
(X1)	0,909	1,100
(X2)	0,332	3,009
(X3)	0,337	2,971
(X4)	0,414	2,415

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan keseluruhan variabel pada kerja lembur sore tidak terjadi multikolinieritas ($Tolerance Value > 0,1$ & $VIF < 10$) sehingga tidak terjadi saling pengaruh antar variabel bebas pada kerja lembur sore.

B. Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Malam

Hasil uji non multikolinieritas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10. Hasil Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Malam

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF
(X1)	0,695	1,438
(X2)	0,500	2,000
(X3)	0,353	2,835
(X4)	0,394	2,540

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan keseluruhan variabel pada kerja lembur malam tidak terjadi multikolinieritas (Tolerance Value > 0,1 & VIF < 10) sehingga tidak terjadi saling pengaruh antar variabel bebas pada kerja lembur malam.

C. Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Dini Hari

Hasil uji non multikolinieritas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Dini Hari

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF
(X1)	0,653	1,533
(X2)	0,312	3,202
(X3)	0,326	3,070
(X4)	0,457	2,186

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan keseluruhan variabel pada kerja lembur dini hari tidak terjadi multikolinieritas (Tolerance Value > 0,1 & VIF < 10) sehingga tidak terjadi saling pengaruh antar variabel bebas pada kerja lembur dini hari.

D. Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hasil uji non multikolinieritas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12. Hasil Uji Non Multikolinieritas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF
(X1)	0,653	1,532
(X2)	0,298	3,358
(X3)	0,472	2,118
(X4)	0,287	3,480

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan keseluruhan variabel pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur tidak terjadi multikolinieritas (Tolerance Value > 0,1 & VIF < 10) sehingga tidak terjadi saling pengaruh antar variabel bebas pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur.

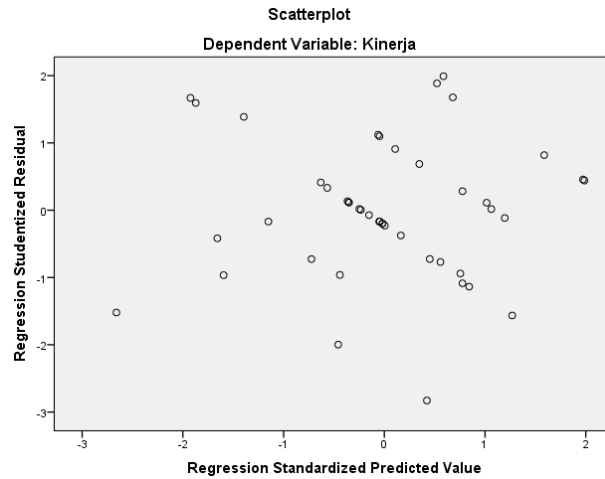
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Konsekuensi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil, maupun dalam sampel besar.

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur.

A. Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Sore

Hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada gambar 4.13 berikut.

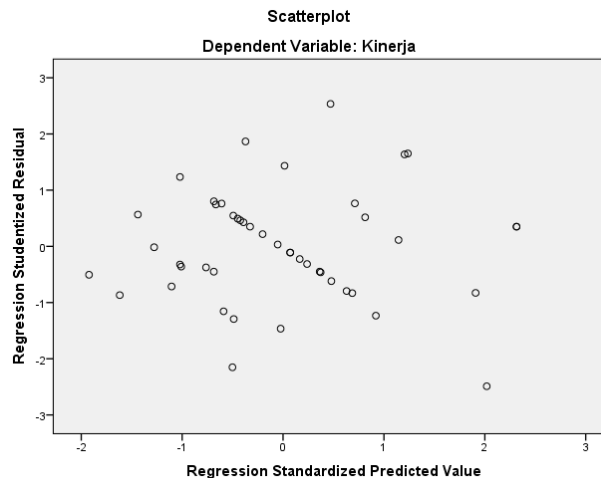


Gambar 4.13. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Sore

Dari gambar 4.13 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

B. Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Malam

Hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada gambar 4.14 berikut.

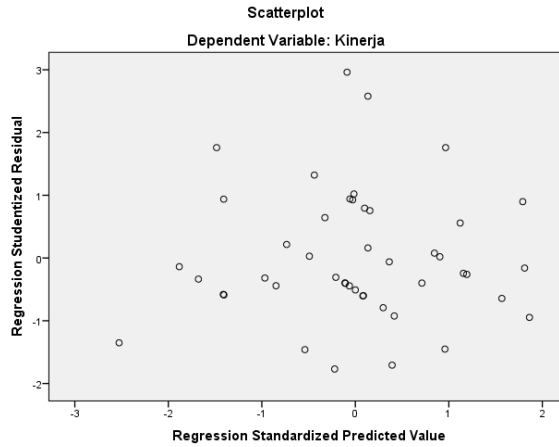


Gambar 4.14. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Malam

Dari gambar 4.14 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

C. Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Dini Hari

Berikut hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada gambar 4.15 berikut.

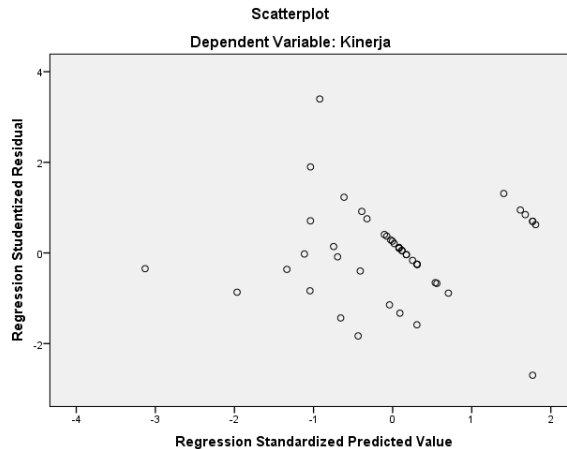


Gambar 4.15. Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Dini Hari

Dari gambar 4.15 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

D. Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Berikut hasil uji heteroskedastisitas variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada gambar 4.16 berikut.



Gambar 4.16. Scaterplot Uji Heteroskedastisitas Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Dari gambar 4.16 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model ini.

Berdasarkan berbagai macam pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa syarat asumsi klasik telah terpenuhi sehingga pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dapat dilakukan.

4.5 Analisa Regresi

Perhitungan regresi digunakan untuk memprediksi besarnya variabel terikat (kinerja pekerja), dengan menggunakan data variabel seluruh variabel bebas. Analisa regresi pada penelitian ini dilakukan pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur.

4.5.1 Analisa Regresi Kerja Lembur Sore

Hasil analisa regresi variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13. Analisa Regresi Kerja Lembur Sore

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.777	.619		1.254	.217		
	Motivasi	.021	.151	.016	.139	.890	.909	1.100
	Kelelahan	.297	.200	.290	1.484	.145	.332	3.009
	Kesehatan	.195	.226	.167	.862	.394	.337	2.971
	Stres	.293	.171	.300	1.714	.094	.414	2.415

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa VIF sudah memenuhi syarat ($VIF < 10$), maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yang mewakili hubungan antara motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja sebagai berikut.

$$Y = 0,777 + 0,021X_1 + 0,279X_2 + 0,195X_3 + 0,293X_4 \dots\dots\dots(4.1)$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen Kinerja Pekerja

X₁ – X₄ = Variabel Independen Faktor Kerja Lembur Sore

4.5.2 Analisa Regresi Kerja Lembur Malam

Hasil analisa regresi variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat lihat tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14. Analisa Regresi Kerja Lembur Malam

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.019	.405		-.046	.963		
	Motivasi	.247	.121	.246	2.038	.048	.695	1.438
	Kelelahan	.175	.144	.172	1.208	.234	.500	2.000
	Kesehatan	.334	.178	.318	1.877	.068	.353	2.835
	Stres	.207	.154	.215	1.345	.186	.394	2.540

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.14. dapat dilihat bahwa VIF sudah memenuhi syarat (VIF<10), maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yang mewakili hubungan antara motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja sebagai berikut.

$$Y = -0,019 + 0,247X_1 + 0,175X_2 + 0,334X_3 + 0,207X_4 \dots\dots\dots(4.2)$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen Kinerja Pekerja

X₁ – X₄ = Variabel Independen Faktor Kerja Lembur Malam

4.5.3 Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari

Hasil analisa regresi variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15. Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.056	.483		2.187	.035		
	Motivasi	-.154	.154	-.137	-.997	.325	.653	1.533
	Kelelahan	.352	.201	.347	1.748	.088	.312	3.202
	Kesehatan	.122	.218	.109	.560	.578	.326	3.070
	Stres	.408	.175	.383	2.334	.025	.457	2.186

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15. dapat dilihat bahwa VIF sudah memenuhi syarat ($VIF < 10$), maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yang mewakili hubungan antara motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja sebagai berikut:

$$Y = 1,056 - 0,154X_1 + 0,352X_2 + 0,122X_3 + 0,408X_4 \dots\dots\dots(4.3)$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen Kinerja Pekerja

$X_1 - X_4$ = Variabel Independen Faktor Kerja Lembur Dini Hari

4.5.4 Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hasil analisa regresi variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat lihat tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16. Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.342	.381		.896	.375		
	Motivasi	.237	.111	.216	2.137	.039	.653	1.532
	Kelelahan	.053	.157	.050	.335	.739	.298	3.358
	Kesehatan	-.064	.141	-.054	-.450	.655	.472	2.118
	Stres	.676	.147	.703	4.606	.000	.287	3.480

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16. dapat dilihat bahwa VIF sudah memenuhi syarat ($VIF < 10$), maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yang mewakili hubungan antara motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja sebagai berikut:

$$Y = 0,342 + 0,237X_1 + 0,053X_2 - 0,064X_3 + 0,676X_4 \dots\dots\dots(4.4)$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen Kinerja Pekerja

X₁ – X₄ = Variabel Independen Faktor Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel terikat pada kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan perhitungan menggunakan Anova pada SPSS. Uji F pada penelitian ini dilakukan dengan uji F dua arah karena pengujian hipotesis belum diketahui arahnya.

A. Uji F (Simultan) Kerja Lembur Sore

Berikut hasil perhitungan uji F (simultan) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.17. Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Sore

Hipotesis	Nilai	Status
H0 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur sore secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y)	F tabel = 2,59 F hitung = 9,430 Sig. F = 0,000	H1 diterima
H1 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur sore secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y)		

Pada pengujian simultan pada kerja lembur sore diperoleh nilai F hitung sebesar 9,430. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($9,430 > 2,59$) dan nilai Sig. F lebih kecil dari α (0,05) maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur sore secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y).

B. Uji F (Simultan) Kerja Lembur Malam

Hasil perhitungan uji F (simultan) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.18. Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Malam

Hipotesis	Nilai	Status
H0 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur malam secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y) H1 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur malam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y)	F tabel = 2,59 F hitung = 14,459 Sig. F = 0,000	H1 diterima

Pengujian simultan pada kerja lembur malam diperoleh nilai F hitung sebesar 14,459. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($14,459 > 2,59$) dan nilai Sig. F lebih kecil dari α (0,05) maka H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur malam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y).

C. Uji F (Simultan) Kerja Lembur Dini Hari

Berikut hasil perhitungan uji F (simultan) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja. Pengujian simultan pada kerja lembur dini hari diperoleh nilai F hitung sebesar 10,063. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($10,063 > 2,59$) dan nilai Sig. F lebih kecil dari α (0,05) maka H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1),

kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur dini hari secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y).

Tabel 4.19. Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Dini Hari

Hipotesis	Nilai	Status
H0 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur dini hari secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y) H1 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur dini hari secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y)	F tabel = 2,59 F hitung = 10,061 Sig. F = 0,000	H1 diterima

D. Uji F (Simultan) Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Berikut hasil perhitungan uji F (simultan) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.20. Hasil Uji Anova (Uji F) Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hipotesis	Nilai	Status
H0 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur akhir pekan/hari libur secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y) H1 = Variabel Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) saat kerja lembur akhir pekan/hari libur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y)	F tabel = 2,59 F hitung = 27,083 Sig. F = 0,000	H1 diterima

Pengujian simultan pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur diperoleh nilai F hitung sebesar 27,08. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($27,08 > 2,59$) dan nilai Sig. F lebih kecil dari α (0,05) maka H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat

kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y).

4.6.2 Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis kedua menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas kerja lembur sore secara parsial atau individual variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan hipotesis yang sudah diketahui arah pengaruhnya variabel bebas dengan variabel terikat, maka menggunakan t tabel untuk uji satu arah. Uji T yang dilakukan pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur pada penelitian ini adalah uji T satu arah karena arah hipotesis telah diketahui.

A. Uji T (Parsial) Kerja Lembur Sore

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel motivasi pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4.21. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Sore

Hipotesis	Nilai	Status
H1 = Variabel motivasi (X1) saat kerja lembur sore berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 0,139	H1 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kelelahan pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Sore

Hipotesis	Nilai	Status
H2 = Variabel kelelahan (X2) saat kerja lembur sore berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,484	H2 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kesehatan pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.23.

Tabel 4.23. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Sore

Hipotesis	Nilai	Status
H3 = Variabel kesehatan (X3) saat kerja lembur sore berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 0,862	H3 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.24.

Tabel 4.24. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Sore

Hipotesis	Nilai	Status
H4 = Variabel stres kerja (X4) saat kerja lembur sore berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,714	H4 diterima

B. Uji T (Parsial) Kerja Lembur Malam

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel motivasi pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.25.

Tabel 4.25. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Malam

Hipotesis	Nilai	Status
H1=Variabel motivasi (X1) saat kerja lembur malam berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 2,038	H1 diterima

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kelelahan pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.26.

Tabel 4.26. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Malam

Hipotesis	Nilai	Status
H2=Variabel kelelahan (X2) saat kerja lembur malam berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,208	H2 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kesehatan pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.27.

Tabel 4.27. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Malam

Hipotesis	Nilai	Status
H3=Variabel kesehatan (X3) saat kerja lembur malam berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,877	H3 diterima

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.28.

Tabel 4.28. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Malam

Hipotesis	Nilai	Status
H4=Variabel stres kerja (X4) saat kerja lembur malam berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,345	H4 ditolak

C. Uji T (Parsial) Kerja Lembur Dini Hari

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel motivasi pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.29.

Tabel 4.29. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Dini Hari

Hipotesis	Nilai	Status
H1 = Variabel motivasi (X1) saat kerja lembur dini hari berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = -0,997	H1 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kelelahan pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.30.

Tabel 4.30. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Dini Hari

Hipotesis	Nilai	Status
H2 = Variabel kelelahan (X2) saat kerja lembur dini hari berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 1,748	H2 diterima

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kesehatan pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.31.

Tabel 4.31. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Dini Hari

Hipotesis	Nilai	Status
H3 = Variabel kesehatan (X3) saat kerja lembur dini hari berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 0,560	H3 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.32.

Tabel 4.32. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Dini Hari

Hipotesis	Nilai	Status
H4 = Variabel stres kerja (X4) saat kerja lembur dini hari berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 2,334	H4 diterima

D. Uji T (Parsial) Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel motivasi pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.33.

Tabel 4.33. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Motivasi saat Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Hipotesis	Nilai	Status
H1 = Variabel motivasi (X1) saat kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 2,137	H1 diterima

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kelelahan pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.34.

Tabel 4.34. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kelelahan saat Kerja Lembur Akhir
Pekan/ Hari Libur

Hipotesis	Nilai	Status
H2 = Variabel kelelahan (X2) saat kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 0,335	H2 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel kesehatan pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.35.

Tabel 4.35. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kesehatan saat Kerja Lembur Akhir
Pekan/ Hari Libur

Hipotesis	Nilai	Status
H3 = Variabel kesehatan (X3) saat kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = -0,450	H3 ditolak

Hasil perhitungan uji T (parsial) variabel stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.36.

Tabel 4.36. Hasil Uji T (Parsial) Variabel Stres Kerja saat Kerja Lembur Akhir
Pekan/ Hari Libur

Hipotesis	Nilai	Status
H4 = Variabel stres kerja (X4) saat kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja (Y)	t tabel = 1,680 t hitung = 4,606	H4 diterima

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pada persamaan regresi. Koefisien determinasi pada penelitian ini dicari pada variabel – variabel kerja lembur sore, malam, dini hari dan akhir pekan/ hari libur.

4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2) Kerja Lembur Sore

Berikut koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.37. Koefisien Determinasi Kerja Lembur Sore

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.428	.59338
a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi, Kesehatan, Kelelahan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Kontribusi variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur sore hari yang pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,479.

4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2) Kerja Lembur Malam

Berikut koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.38. Koefisien Determinasi Kerja Lembur Malam

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.545	.49599
a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi, Kelelahan, Kesehatan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Kontribusi variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur malam hari yang pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,585.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2) Kerja Lembur Dini Hari

Berikut koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.39. Koefisien Determinasi Kerja Lembur Dini Hari

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.446	.67184
a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi, Kesehatan, Kelelahan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Kontribusi variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur dini hari yang pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,495.

4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2) Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Berikut koefisien determinasi (R^2) variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja.

Tabel 4.40. Koefisien Determinasi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.699	.46699
a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi, Kesehatan, Kelelahan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Kontribusi variabel motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres Kerja (X4) saat kerja lembur akhir pekan/ hari libur yang pengaruhnya terhadap kinerja pekerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,725.

4.8 Pembahasan Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

4.8.1 Pembahasan Analisa Regresi Kerja Lembur Sore

Dari hasil uji F variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur sore secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja pada kerja lembur sore dipengaruhi oleh kondisi pekerja yang mencakup motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.

Untuk hasil uji T, hanya variabel stres kerja pada kerja lembur sore yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja pada lembur sore akan turun apabila kondisi pekerja yang terkait stres kerja meningkat. Hasil ini mengindikasikan pelaksanaan kerja lembur sore pada PT. XYZ kurang baik karena kerja lembur sore dilakukan hampir tiap hari pada seluruh pekerja proyek Tunjungan Plaza 6 Surabaya. Menurut Nurhendar (2007), stress dapat disebabkan oleh beban kerja dan tekanan waktu serta gejala stress dapat dirasakan oleh pekerja seperti bosan terhadap pekerjaan. Sebaiknya PT. XYZ dalam melakukan kerja lembur sore, stres kerja pekerja adalah hal yang utama untuk diperhatikan agar kinerja pekerja tetap terjaga dengan baik.

Dari nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh angka 0,479. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore berpengaruh terhadap kinerja pekerja sebesar 47,9% sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Rekap analisis pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.41.

Tabel 4.41. Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Sore

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.553	1.254	.217		
Motivasi	.010	.139	.890	.909	1.100
Kelelahan	.198	1.484	.145	.332	3.009
Kesehatan	.130	.862	.394	.337	2.971
Stres	.294	1.714	.094	.414	2.415
F hitung = 9.430		Sig F = 0.000			
R square = 0.479					

4.8.2 Pembahasan Analisa Regresi Kerja Lembur Malam

Dari hasil uji F variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur malam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja pada kerja lembur malam dipengaruhi oleh kondisi pekerja yang mencakup motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.

Untuk hasil uji T, variabel motivasi dan kesehatan pada kerja lembur malam berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi dan kesehatan pekerja pada kerja lembur malam yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja pekerja. Maka dalam hal ini, sebaiknya dalam melakukan kerja lembur malam, motivasi pekerja dapat ditingkatkan agar kinerja pekerja lebih baik dan juga perlu meningkatkan kesehatan pekerja agar tetap baik sehingga kinerja pekerja terjaga dengan baik. Menurut Putri (2012), motivasi dapat ditingkatkan dengan bonus dan upah tambahan untuk pekerja yang mengikuti kerja lembur.

Dari nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh angka 0,585. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam berpengaruh terhadap kinerja pekerja sebesar 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Rekap analisis pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.42.

Tabel 4.42. Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Malam

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.019	-.046	.963		
Motivasi	.247	2.038	.048	.695	1.438
Kelelahan	.175	1.208	.234	.500	2.000
Kesehatan	.334	1.877	.068	.353	2.835
Stres	.207	1.345	.186	.394	2.540
F hitung = 14,459		Sig F = 0.000			
R square = 0.585					

4.8.3 Pembahasan Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari

Dari hasil uji F variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur dini hari secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari dipengaruhi oleh kondisi pekerja yang mencakup motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.

Untuk hasil uji T, variabel kelelahan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kelelahan dan stres kerja pekerja pada kerja lembur dini hari yang meningkat akan menurunkan kinerja pekerja. Maka dalam hal ini, sebaiknya dalam melakukan kerja lembur dini hari, kelelahan dan stres pekerja adalah hal yang utama diperhatikan agar kelelahan dan stres kerja pada jam kerja lembur dini hari dapat ditekan seminimal mungkin sehingga kinerja pekerja terjaga dengan baik. Pelaksanaan kerja lembur dini hari pada PT. XYZ sebaiknya dikurangi karena kinerja pekerja dipengaruhi oleh variabel kelelahan dan stres kerja yang dapat membahayakan keselamatan pekerja apabila variabel kelelahan dan stres kerja tidak diatasi dengan baik. Menurut Hallowell (2010), kelelahan dalam bekerja dapat disebabkan oleh bekerja dalam jangka waktu yang lama dan menurut Ulfa (2006), kelelahan pada tenaga kerja akan berpengaruh buruk terhadap kinerja.

Dari nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh angka 0,495. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari berpengaruh terhadap kinerja pekerja sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Rekap analisis pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.43.

Tabel 4.43. Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Dini Hari

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.113	2.187	.035		
Motivasi	-.077	-.997	.325	.653	1.533
Kelelahan	.234	1.748	.088	.312	3.202
Kesehatan	.081	.560	.578	.326	3.070
Stres	.408	2.334	.025	.457	2.186
F hitung = 10.061		Sig F = 0.000			
R square = 0.495					

4.8.4 Pembahasan Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Dari hasil uji F variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada jam kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur dipengaruhi oleh kondisi pekerja yang mencakup motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.

Untuk hasil uji T, variabel motivasi pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi pekerja pada kerja lembur malam yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja pekerja dan stres kerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur yang meningkat akan menurunkan kinerja pekerja. Maka dalam hal ini, sebaiknya dalam melakukan kerja lembur akhir pekan/ hari libur motivasi pekerja dapat ditingkatkan agar kinerja pekerja lebih baik dan stres pekerja adalah hal yang utama diperhatikan agar stres kerja pada jam kerja lembur dini hari dapat ditekan seminimal mungkin sehingga kinerja pekerja terjaga dengan baik. Menurut Prihantoro, A (2012), motivasi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Menurut Kiran Singh (2005), stres ditempat kerja adalah masalah serius yang dapat menyebabkan ketidakhadiran dan penurunan kinerja maka manajemen harus mengambil inisiatif untuk memberikan semangat kerja dan menjaga karyawan tetap termotivasi.

Dari nilai koefisien determinasi (R Square) diperoleh angka 0,725. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur berpengaruh terhadap kinerja pekerja sebesar 72,5% sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,725 artinya bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kelelahan (X2), Kesehatan (X3) dan Stres Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pekerja (Y) kuat.

Rekap analisis pengaruh variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja pekerja dapat dilihat pada tabel 4.44.

Tabel 4.44. Rekap Analisa Regresi Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Model	Koefisien Regresi	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.342	.896	.375		
Motivasi	.237	2.137	.039	.653	1.532
Kelelahan	.053	.335	.739	.298	3.358
Kesehatan	-.064	-.450	.655	.472	2.118
Stres	.676	4.606	.000	.287	3.480
F hitung = 27.083		Sig F = 0.000			
R square = 0.725					

4.9 Analisa Jalur (Path Analysis)

4.9.1 Perhitungan Analisis Jalur Kerja Lembur Sore

Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres kerja (X4) kerja lembur sore terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti dibawah ini.

$$R = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.000 & 0.252 & 0.091 & 0.160 \\ 0.252 & 1.000 & 0.769 & 0.715 \\ 0.091 & 0.769 & 1.000 & 0.724 \\ 0.160 & 0.715 & 0.724 & 1.000 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Nilai korelasi antar variabel diatas kemudian dicari inversnya dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$R^{-1} = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.100 & -0.466 & 0.303 & -0.063 \\ -0.466 & 3.006 & -1.612 & -0.908 \\ 0.303 & -1.612 & 2.969 & -1.045 \\ -0.063 & -0.908 & -1.045 & 2.416 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y

$$R_{yx} = \begin{matrix} & & & Y \\ & X1 & \begin{bmatrix} 0.153 \\ 0.638 \\ 0.609 \\ 0.632 \end{bmatrix} \\ & X2 \\ & X3 \\ & X4 \end{matrix}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebagai berikut.

$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.100 & -0.466 & 0.303 & -0.063 \\ -0.466 & 3.006 & -1.612 & -0.908 \\ 0.303 & -1.612 & 2.969 & -1.045 \\ -0.063 & -0.908 & -1.045 & 2.416 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.153 \\ 0.638 \\ 0.609 \\ 0.632 \end{bmatrix}$$

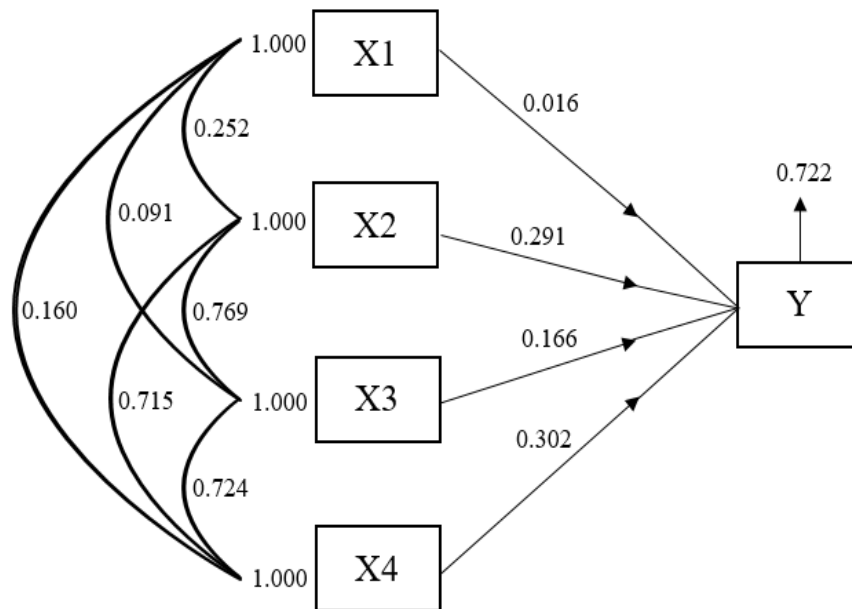
$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0.016 \\ 0.291 \\ 0.166 \\ 0.302 \end{bmatrix}$$

Besarnya koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian, menggunakan perhitungan sebagai berikut.

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0.479} = 0.722$$

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.17. Diagram Analisa Jalur (*Path Analysis*) Lembur Sore

Dari diagram jalur pada gambar 4.17 dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut.

$$Y = 0.016X1 + 0.291X2 + 0.166X3 + 0.302X4 + 0.722\varepsilon1 \dots\dots\dots(4.5)$$

A. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 Lembur Sore terhadap Variabel Y

Tabel 4.45. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Sore

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x1x2}	r_{x1x3}	r_{x1x4}	Perhitungan	Persentase
X1	0.016				0.000256	0.03%
Melalui X2	0.291	0.252			0.073332	7.33%
Melalui X3	0.166		0.091		0.015106	1.51%
Melalui X4	0.302			0.160	0.04832	4.83%
Total Pengaruh X1 Terhadap Y						13,7%

Tabel 4.45 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) kerja lembur sore secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 0,03% dan melalui hubungan dengan kelelahan (X2) sebesar 7,33%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 1,51%. Dan yang melalui

hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 4,83%. Dengan demikian secara total variabel motivasi (X1) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 13,7%.

B. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2 Lembur Sore terhadap Variabel Y

Tabel 4.46. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Sore

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x2x1}	r_{x2x3}	r_{x2x4}	Perhitungan	Persentase
X2	0.291				0.084681	8.47%
Melalui X1	0.016	0.252			0.004032	0.40%
Melalui X3	0.166		0.769		0.127654	12.77%
Melalui X4	0.302			0.715	0.21593	21.59%
Total Pengaruh X2 Terhadap Y						43.23%

Tabel 4.46 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kelelahan (X2) kerja lembur sore secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 8,47% dan melalui hubungan dengan motivasi (X1) sebesar 0,40%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 12,77%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 21,59%. Dengan demikian secara total variabel kelelahan (X2) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 43,23%.

C. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X3 Lembur Sore terhadap Variabel Y

Tabel 4.47. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Sore

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x3x1}	r_{x3x2}	r_{x3x4}	Perhitungan	Persentase
X3	0.166				0.084681	2.76%
Melalui X1	0.016	0.091			0.004032	0.15%
Melalui X2	0.291		0.769		0.127654	22.38%
Melalui X4	0.302			0.724	0.21593	21.86%
Total Pengaruh X3 Terhadap Y						47.14%

Tabel 4.47 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan (X3) kerja lembur sore secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 2,76% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 0,15%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 22,38%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 21,86%. Dengan demikian secara total variabel kesehatan (X3) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 47,14%.

D. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X4 Lembur Sore terhadap Variabel Y

Tabel 4.48. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Sore

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x4x1}	r_{x4x2}	r_{x4x3}	Perhitungan	Persentase
X4	0.302				0.091204	9.12%
Melalui X1	0.016	0.160			0.00256	0.26%
Melalui X2	0.291		0.715		0.208065	20.81%
Melalui X3	0.166			0.724	0.120184	12.02%
Total Pengaruh X4 Terhadap Y						42.20%

Tabel 4.48 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X4) kerja lembur sore secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 9,12% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 0,26%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 20,81%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel kesehatan (X3) sebesar 12,02%. Dengan demikian secara total variabel stres kerja (X4) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 42,20%.

E. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Sore

Tabel 4.49. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Sore

	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total
			X1	X2	X3	X4	
X1	0.016	0.03%	-	7.33%	1.51%	4.83%	13,7%
X2	0.291	8.47%	0.40%	-	12.77%	21.59%	43.23%
X3	0.166	2.76%	0.15%	22.38%	-	21.86%	47.14%
X4	0.302	9.12%	0.26%	20.81%	12.02%	-	42.20%

Berdasarkan tabel 4.49 dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja (Y) adalah variabel stres kerja (X4) yaitu sebesar 9,12%, sedangkan apabila dihitung secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung), variabel kesehatan (X3) yang juga memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 47.14%.

4.9.2 Perhitungan Analisis Jalur Kerja Lembur Malam

Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres kerja (X4) kerja lembur malam terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti dibawah ini.

$$R = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.000 & 0.510 & 0.312 & 0.410 \\ 0.510 & 1.000 & 0.625 & 0.543 \\ 0.312 & 0.625 & 1.000 & 0.757 \\ 0.410 & 0.543 & 0.757 & 1.000 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Nilai korelasi antar variabel diatas kemudian dicari inversnya dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$R^{-1} = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.440 & -0.690 & 0.340 & -0.473 \\ -0.690 & 2.003 & -1.001 & -0.047 \\ 0.340 & -1.001 & 2.843 & -1.748 \\ -0.473 & -0.047 & -1.748 & 2.543 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y

$$R_{yx} = \begin{matrix} & & & Y \\ X1 & & & \begin{bmatrix} 0.521 \end{bmatrix} \\ X2 & & & \begin{bmatrix} 0.613 \end{bmatrix} \\ X3 & & & \begin{bmatrix} 0.665 \end{bmatrix} \\ X4 & & & \begin{bmatrix} 0.650 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebagai berikut.

$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.440 & -0.690 & 0.340 & -0.473 \\ -0.690 & 2.003 & -1.001 & -0.047 \\ 0.340 & -1.001 & 2.843 & -1.748 \\ -0.473 & -0.047 & -1.748 & 2.543 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.521 \\ 0.613 \\ 0.665 \\ 0.650 \end{bmatrix}$$

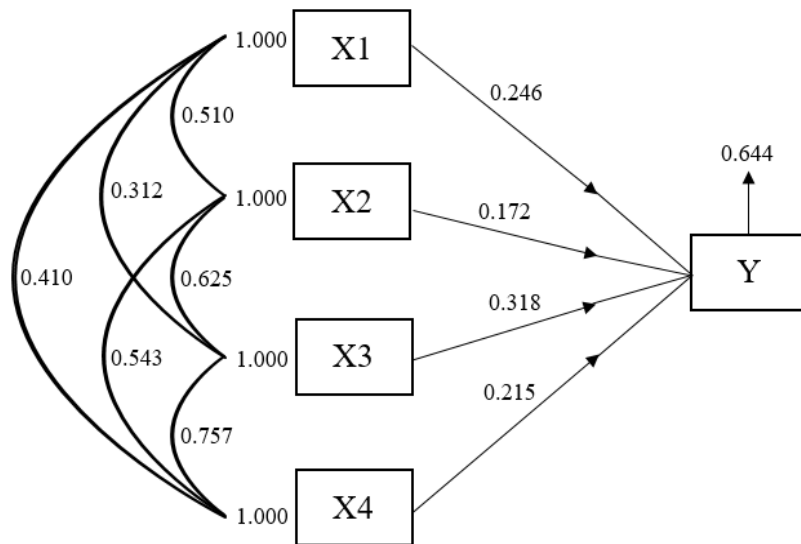
$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0.246 \\ 0.172 \\ 0.318 \\ 0.215 \end{bmatrix}$$

Besarnya koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian, menggunakan perhitungan sebagai berikut.

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0.585} = 0.644$$

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.18. Diagram Analisa Jalur (*Path Analysis*) Lembur Malam

Dari diagram jalur pada gambar 4.18 dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut.

$$Y = 0.246X1 + 0.172X2 + 0.318X3 + 0.215X4 + 0.644\varepsilon1 \dots\dots\dots(4.6)$$

A. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 Lembur Malam terhadap Variabel Y

Tabel 4.50. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Malam

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x1x2}	r_{x1x3}	r_{x1x4}	Perhitungan	Persentase
X1	0.246				0.060516	6.05%
Melalui X2	0.172	0.510			0.08772	8.77%
Melalui X3	0.318		0.312		0.099216	9.92%
Melalui X4	0.215			0.410	0.08815	8.82%
Total Pengaruh X1 Terhadap Y						33.56%

Tabel 4.50 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) kerja lembur malam secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 6,05% dan melalui hubungan dengan kelelahan (X2) sebesar 8,77%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 9,92%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 8,82%. Dengan demikian secara

total variabel motivasi (X1) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 33,56%.

B. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2 Lembur Malam terhadap Variabel Y

Tabel 4.51. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Malam

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x2x1}	r_{x2x3}	r_{x2x4}	Perhitungan	Persentase
X2	0.172				0.029584	2.96%
Melalui X1	0.246	0.510			0.12546	12.55%
Melalui X3	0.318		0.625		0.19875	19.88%
Melalui X4	0.215			0.543	0.116745	11.67%
Total Pengaruh X2 Terhadap Y						47.05%

Tabel 4.51 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kelelahan (X2) kerja lembur malam secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 2,96% dan melalui hubungan dengan motivasi (X1) sebesar 12,55%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 19,88%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 11,67%. Dengan demikian secara total variabel kelelahan (X2) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 47,05%.

C. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X3 Lembur Malam terhadap Variabel Y

Tabel 4.52. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Malam

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x3x1}	r_{x3x2}	r_{x3x4}	Perhitungan	Persentase
X3	0.318				0.101124	10.11%
Melalui X1	0.246	0.312			0.076752	7.68%
Melalui X2	0.172		0.625		0.1075	10.75%
Melalui X4	0.215			0.757	0.162755	16.28%
Total Pengaruh X3 Terhadap Y						44.81%

Tabel 4.52 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan (X3) kerja lembur malam secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 10,11% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 7,68%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 10,75%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 16,28%. Dengan demikian secara total variabel kesehatan (X3) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 44,81%.

D. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X4 Lembur Malam terhadap Variabel Y

Tabel 4.53. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Malam

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x4x1}	r_{x4x2}	r_{x4x3}	Perhitungan	Persentase
X4	0.215				0.046225	4.62%
Melalui X1	0.246	0.410			0.10086	10.09%
Melalui X2	0.172		0.543		0.093396	9.34%
Melalui X3	0.318			0.757	0.240726	24.07%
Total Pengaruh X4 Terhadap Y						48.12%

Tabel 4.53 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X4) kerja lembur malam secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 4,62% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 10,09%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 9,34%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel kesehatan (X3) sebesar 24,07%. Dengan demikian secara total variabel stres kerja (X4) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 48,12%.

E. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Malam

Berdasarkan hasil pemaparan uji hipotesis melalui analisis jalur tersebut, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja (Y) adalah variabel kesehatan (X3) yaitu sebesar 10,11%, sedangkan apabila dihitung secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak

langsung), variabel stres kerja (X4) memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja (Y) yaitu 48.12%.

Tabel 4.54. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Malam

	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total
			X1	X2	X3	X4	
X1	0.246	6.05%	-	8.77%	9.92%	8.82%	33.56%
X2	0.172	2.96%	12.55%	-	19.88%	11.67%	47.05%
X3	0.318	10.11%	7.68%	10.75%	-	16.28%	44.81%
X4	0.215	4.62%	10.09%	9.34%	24.07%	-	48.12%

4.9.3 Perhitungan Analisis Jalur Kerja Lembur Dini Hari

Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres kerja (X4) kerja lembur dini hari terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti dibawah ini.

$$R = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \left[\begin{matrix} 1.000 & 0.546 & 0.540 & 0.330 \\ 0.546 & 1.000 & 0.784 & 0.694 \\ 0.540 & 0.784 & 1.000 & 0.682 \\ 0.330 & 0.694 & 0.682 & 1.000 \end{matrix} \right] \end{matrix}$$

Nilai korelasi antar variabel diatas kemudian dicari inversnya dan diperoleh hasil :

$$R^{-1} = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \left[\begin{matrix} 1.533 & -0.608 & -0.549 & 0.291 \\ -0.608 & 3.201 & -1.501 & -0.997 \\ -0.549 & -1.501 & 3.065 & -0.867 \\ 0.291 & -0.997 & -0.867 & 2.187 \end{matrix} \right] \end{matrix}$$

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y

$$R_{yx} = \begin{matrix} & & & Y \\ & X1 & \begin{bmatrix} 0.238 \\ 0.623 \\ 0.568 \\ 0.653 \end{bmatrix} \\ & X2 & \\ & X3 & \\ & X4 & \end{matrix}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebagai berikut.

$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.533 & -0.608 & -0.549 & 0.291 \\ -0.608 & 3.201 & -1.501 & -0.997 \\ -0.549 & -1.501 & 3.065 & -0.867 \\ 0.291 & -0.997 & -0.867 & 2.187 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.238 \\ 0.623 \\ 0.568 \\ 0.653 \end{bmatrix}$$

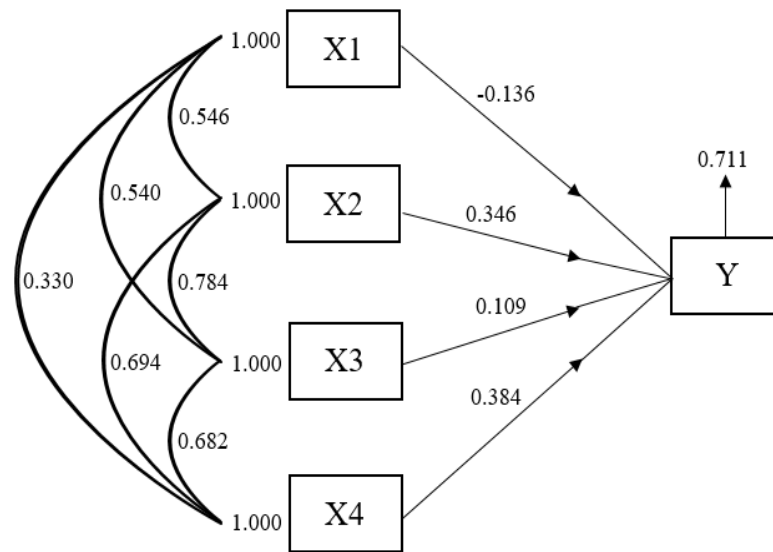
$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} -0.136 \\ 0.346 \\ 0.109 \\ 0.384 \end{bmatrix}$$

Besarnya koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian, menggunakan perhitungan sebagai berikut.

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0.495} = 0.711$$

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.19. Diagram Analisa Jalur (*Path Analysis*) Lembur Dini Hari

Dari diagram jalur pada gambar 4.19 dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut.

$$Y = -0.136X1 + 0.346X2 + 0.109X3 + 0.384X4 + 0.711\varepsilon1 \dots\dots\dots(4.7)$$

A. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 Lembur Dini Hari terhadap Variabel Y

Tabel 4.55. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap (Y) Kerja Lembur Dini Hari

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x1x2}	r_{x1x3}	r_{x1x4}	Perhitungan	Persentase
X1	-0.136				0.018496	1.85%
Melalui X2	0.346	0.546			0.188916	18.89%
Melalui X3	0.109		0.540		0.05886	5.89%
Melalui X4	0.384			0.330	0.12672	12.67%
Total Pengaruh X1 Terhadap Y						39.30%

Tabel 4.55 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) kerja lembur dini hari secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 1,85% dan melalui hubungan dengan kelelahan (X2) sebesar 18,89%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 5,89%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 12,67%. Dengan

demikian secara total variabel motivasi (X1) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 39,3%.

B. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2 Lembur Dini Hari terhadap Variabel Y

Tabel 4.56. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x2x1}	r_{x2x3}	r_{x2x4}	Perhitungan	Persentase
X2	0.346				0.119716	11.97%
Melalui X1	-0.136	0.546			-0.074256	-7.43%
Melalui X3	0.109		0.784		0.085456	8.55%
Melalui X4	0.384			0.694	0.266496	26.65%
Total Pengaruh X2 Terhadap Y						39.74%

Tabel 4.56 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kelelahan (X2) kerja lembur dini hari secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 11,97% dan melalui hubungan dengan motivasi (X1) sebesar -7,43%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar 8,55%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 26,65%. Dengan demikian secara total variabel kelelahan (X2) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 39,74%.

C. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X3 Lembur Dini Hari terhadap Variabel Y

Tabel 4.57. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x3x1}	r_{x3x2}	r_{x3x4}	Perhitungan	Persentase
X3	0.109				0.011881	1.19%
Melalui X1	-0.136	0.540			-0.07344	-7.34%
Melalui X2	0.346		0.784		0.271264	27.13%
Melalui X4	0.384			0.682	0.261888	26.19%
Total Pengaruh X3 Terhadap Y						47.16%

Tabel 4.57 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan (X3) kerja lembur dini hari secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 1,19% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar -7,34%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 27,13%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 26,19%. Dengan demikian secara total variabel kesehatan (X3) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 47,16%.

D. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X3 Lembur Dini Hari terhadap Variabel Y

Tabel 4.58 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X4) kerja lembur dini hari secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 14,75% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar -4,49%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 24,01%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel kesehatan (X3) sebesar 7,43%. Dengan demikian secara total variabel stres kerja (X4) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 41,70%.

Tabel 4.58. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y Kerja Lembur Dini Hari

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x4x1}	r_{x4x2}	r_{x4x3}	Perhitungan	Persentase
X4	0.384				0.147456	14.75%
Melalui X1	-0.136	0.330			-0.04488	-4.49%
Melalui X2	0.346		0.694		0.240124	24.01%
Melalui X3	0.109			0.682	0.074338	7.43%
Total Pengaruh X4 Terhadap Y						41.70%

E. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Dini Hari

Tabel 4.59. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Dini Hari

	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total
			X1	X2	X3	X4	
X1	-0.136	1.85%	-	18.89%	5.89%	12.67%	39.30%
X2	0.346	11.97%	-7.43%	-	8.55%	26.65%	39.74%
X3	0.109	1.19%	-7.34%	27.13%	-	26.19%	47.16%
X4	0.384	14.75%	-4.49%	24.01%	7.43%	-	41.70%

Berdasarkan hasil pemaparan uji hipotesis melalui analisis jalur tersebut, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja (Y) adalah variabel stres kerja (X4) yaitu sebesar 14,75%, sedangkan apabila dihitung secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung), variabel kesehatan (X3) memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja (Y) yaitu 47.16%.

4.9.4 Perhitungan Analisis Jalur Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari motivasi (X1), kelelahan (X2), kesehatan (X3) dan stres kerja (X4) kerja lembur akhir pekan/ hari libur terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti dibawah ini.

$$R = \begin{matrix} & & X1 & X2 & X3 & X4 \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \left[\begin{matrix} 1.000 & 0.501 & 0.285 & 0.562 \\ 0.501 & 1.000 & 0.691 & 0.807 \\ 0.285 & 0.691 & 1.000 & 0.664 \\ 0.562 & 0.807 & 0.664 & 1.000 \end{matrix} \right] \end{matrix}$$

Nilai korelasi antar variabel diatas kemudian dicari inversnya dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$R^{-1} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X1 & X2 & X3 & X4 \end{matrix} \\ \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} & \begin{bmatrix} 1.531 & -0.360 & 0.341 & -0.796 \\ -0.360 & 3.356 & -0.988 & -1.850 \\ 0.341 & -0.988 & 2.117 & -0.800 \\ -0.796 & -1.850 & -0.800 & 3.471 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Perhitungan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan Y

$$R_{yx} = \begin{matrix} & \begin{matrix} X1 \\ X2 \\ X3 \\ X4 \end{matrix} \\ \begin{matrix} Y \\ Y \\ Y \\ Y \end{matrix} & \begin{bmatrix} 0.622 \\ 0.689 \\ 0.510 \\ 0.830 \end{bmatrix} \end{matrix}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebagai berikut.

$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.531 & -0.360 & 0.341 & -0.796 \\ -0.360 & 3.356 & -0.988 & -1.850 \\ 0.341 & -0.988 & 2.117 & -0.800 \\ -0.796 & -1.850 & -0.800 & 3.471 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0.622 \\ 0.689 \\ 0.510 \\ 0.830 \end{bmatrix}$$

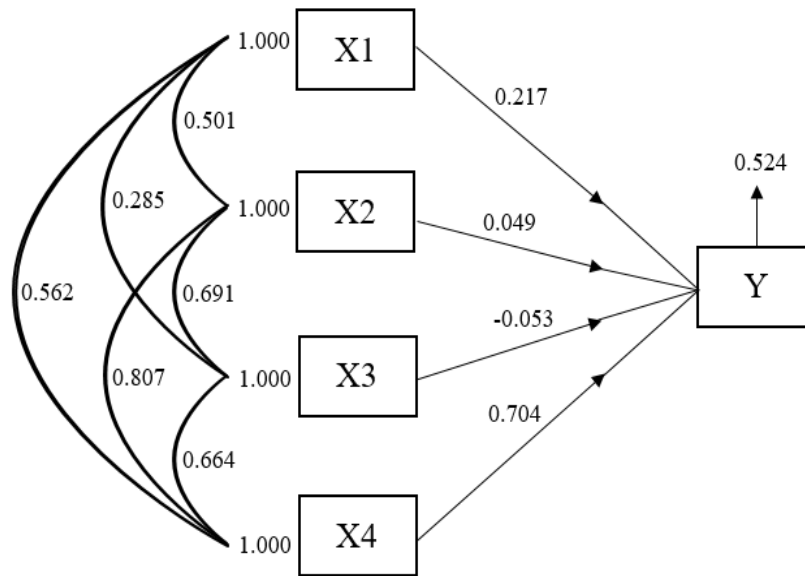
$$\begin{matrix} PYX1 \\ PYX2 \\ PYX3 \\ PYX4 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0.217 \\ 0.049 \\ -0.053 \\ 0.704 \end{bmatrix}$$

Besarnya koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian, menggunakan perhitungan sebagai berikut.

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - 0.725} = 0.524$$

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antar variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh variabel lain yang sudah diperoleh tersebut dapat disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.20. Diagram Analisa Jalur (*Path Analysis*) Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Dari diagram jalur pada gambar 4.20 dapat diperoleh persamaan jalur sebagai berikut.

$$Y = 0.217X1 + 0.049X2 - 0.053X3 + 0.704X4 + 0.524\epsilon1 \dots\dots\dots(4.8)$$

A. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur terhadap Variabel Y

Tabel 4.60. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi (X1) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x1x2}	r_{x1x3}	r_{x1x4}	Perhitungan	Persentase
X1	0.217				0.047089	4.71%
Melalui X2	0.049	0.501			0.024549	2.45%
Melalui X3	-0.053		0.285		-0.015105	-1.51%
Melalui X4	0.704			0.562	0.395648	39.56%
Total Pengaruh X1 Terhadap Y						45.22%

Tabel 4.60 menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X1) kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 4,71% dan melalui hubungan dengan kelelahan (X2) sebesar 2,45%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar -1,51%.

Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 39,56%. Dengan demikian secara total variabel motivasi (X1) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 45,22%.

B. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X2 Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur terhadap Variabel Y

Tabel 4.61. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kelelahan (X2) terhadap Y Kerja Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x2x1}	r_{x2x3}	r_{x2x4}	Perhitungan	Persentase
X2	0.049				0.002401	0.24%
Melalui X1	0.217	0.501			0.108717	10.87%
Melalui X3	-0.053		0.691		-0.036623	-3.66%
Melalui X4	0.704			0.807	0.568128	56.81%
Total Pengaruh X2 Terhadap Y						64.26%

Tabel 4.61 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kelelahan (X2) kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 0,24% dan melalui hubungan dengan motivasi (X1) sebesar 10,87%. Untuk hubungan melalui variabel kesehatan (X3) sebesar -3,66%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 56,81%. Dengan demikian secara total variabel kelelahan (X2) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 64,26%.

C. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X3 Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur terhadap Variabel Y

Tabel 4.62. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kesehatan (X3) terhadap Y

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x3x1}	r_{x3x2}	r_{x3x4}	Perhitungan	Persentase
X3	-0.053				0.002809	0.28%
Melalui X1	0.217	0.285			0.061845	6.18%
Melalui X2	0.049		0.691		0.033859	3.39%
Melalui X4	0.704			0.664	0.467456	46.75%
Total Pengaruh X3 Terhadap Y						56.60%

Tabel 4.62 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kesehatan (X3) kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 0,28% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 6,18%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 3,39%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel stres kerja (X4) sebesar 46,75%. Dengan demikian secara total variabel kesehatan (X3) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 56,60%.

D. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X4 Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur terhadap Variabel Y

Tabel 4.63. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X4) terhadap Y

Pengaruh	Koef. Jalur	r_{x4x1}	r_{x4x2}	r_{x4x3}	Perhitungan	Persentase
X4	0.704				0.495616	49.56%
Melalui X1	0.217	0.562			0.121954	12.20%
Melalui X2	0.049		0.807		0.039543	3.95%
Melalui X3	-0.053			0.664	-0.035192	-3.52%
Total Pengaruh X4 Terhadap Y						62.19%

Tabel 4.63 menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja (X4) kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja (Y) adalah 49,56% dan melalui hubungan dengan variabel motivasi (X1) sebesar 12,20%. Untuk hubungan melalui variabel kelelahan (X2) sebesar 3,95%. Dan yang melalui hubungan dengan variabel kesehatan (X3) sebesar -3,52%. Dengan demikian secara total variabel stres kerja (X4) menentukan perubahan – perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 62,19%.

E. Rekapitulasi Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

Tabel 4.64. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lembur Akhir Pekan/ Hari Libur

	Koef. Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung				Total
			X1	X2	X3	X4	
X1	0.217	4.71%	-	2.45%	-1.51%	39.56%	45.22%
X2	0.049	0.24%	10.87%	-	-3.66%	56.81%	64.26%
X3	-0.053	0.28%	6.18%	3.39%	-	46.75%	56.60%
X4	0.704	49.56%	12.20%	3.95%	-3.52%	-	62.19%

Berdasarkan tabel 4.64, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja (Y) adalah variabel stres kerja (X4) yaitu sebesar 49,56%, sedangkan apabila dihitung secara keseluruhan (pengaruh langsung dan tidak langsung), variabel kelelahan (X2) memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja (Y) yaitu 64.26%.

4.10 Proses *Focus Group Discussion* (FGD)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda yang telah dilakukan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pekerja pada kerja lembur sore, untuk kerja lembur malam variabel motivasi dan kesehatan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja, sedangkan untuk kerja lembur dini hari variabel kelelahan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja dan untuk kerja lembur akhir pekan/ hari libur variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja akan tetapi variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja.

Dari hasil tersebut maka dilakukan *focus group discussion* untuk mengetahui apa saja upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja pekerja pada masing – masing jenis kerja lembur yang diterapkan oleh perusahaan.

4.10.1 Tahapan Focus Group Discussion (FGD)

a. Tema Focus Group Discussion (FGD)

Tahap I adalah pembahasan permasalahan yang terjadi dan perumusan upaya peningkatan kinerja pekerja pada jam kerja lembur dengan mempertimbangkan variabel – variabel yang berpengaruh pada masing – masing jenis kerja lembur.

Tahap II adalah tindak lanjut perumusan upaya peningkatan kinerja pekerja pada jam kerja lembur untuk pembentukan kebijakan manajemen.

b. Peserta

Focus Group Discussion (FGD) dihadiri oleh empat staff proyek Tunjungan Plaza 6 pada PT. XYZ. Staff proyek adalah sebagai berikut.

1. Pak Nurmubin. Beliau adalah sarjana teknik elektro yang telah berpengalaman dibidang konstruksi selama 20 tahun. Saat ini Pak Nurmubin menjabat sebagai Project Manager Tunjungan Plaza 6. Beliau yang bertugas membuat schedule pekerjaan proyek Tunjungan Plaza 6.
2. Pak Yuda. Beliau adalah sarjana teknik elektro yang telah berpengalaman dibidang konstruksi selama 20 tahun. Saat ini Pak Yuda menjabat sebagai Supervisor Lighting pada proyek Tunjungan Plaza 6. Beliau yang bertugas mengontrol pekerjaan foreman dan pekerja agar sesuai jadwal yang telah ditentukan dan sesuai standar kualitas pekerjaan PT. XYZ.
3. Pak Hasan. Beliau adalah sarjana teknik elektro yang telah berpengalaman dibidang konstruksi selama 15 tahun. Saat ini Pak Hasan menjabat sebagai Supervisor Instalasi Main Feeder dan Small Feeder pada proyek Tunjungan Plaza 6. Beliau yang bertugas mengontrol pekerjaan foreman dan pekerja agar sesuai jadwal yang telah ditentukan dan sesuai standar kualitas pekerjaan PT. XYZ.
4. Pak Himawan. Beliau adalah sarjana teknik elektro yang telah berpengalaman dibidang konstruksi selama 15 tahun. Saat ini Pak Himawan menjabat sebagai Quality Control proyek Tunjungan Plaza 6. Beliau yang bertugas monitoring pekerjaan dengan membuat berita acara.

c. Focus Group Discussion (FGD) Tahap I dilakukan pada

Hari/ Tanggal : 28 Maret 2018

Waktu : 16.00 WIB

Tempat : Office PT. XYZ

Focus Group Discussion (FGD) Tahap II dilakukan pada

Hari/ Tanggal : 29 Maret 2018

Waktu : 16.00 WIB

Tempat : Office PT. XYZ

d. Proses Diskusi

Tahap I

Diskusi diawali dengan penjelasan dari peneliti mengenai permasalahan dari pelaksanaan kerja lembur yang telah diterapkan oleh perusahaan dan penjelasan mengenai peningkatan kinerja pekerja pada kerja lembur. Jalannya diskusi berlangsung secara dinamis, dimana dari beberapa peserta memberikan penjelasan terkait permasalahan dalam meningkatkan kinerja pekerja pada masing – masing jenis kerja lembur dan saran – saran yang memungkinkan dapat diterapkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pekerja pada masing – masing jenis kerja lembur. Untuk mengatur jalannya diskusi, moderator memberi waktu 45 menit kepada narasumber untuk memaparkan hasil penelitiannya terkait variabel-variabel yang mempengaruhi masing – masing jenis kerja lembur, selanjutnya moderator membagi sisa waktu yang ada untuk proses penyampaian pendapat. Penyampaian pendapat disampaikan oleh satu per satu peserta mengenai saran-saran pelaksanaan semua jenis kerja lembur.

Tahap II

Diawali dengan penjelasan dari peneliti mengenai upaya peningkatan kinerja pada jam kerja lembur yang telah dirumuskan pada FGD sebelumnya. Jalannya diskusi berlangsung secara dinamis, dimana dari beberapa peserta memberikan penjelasan terkait upaya dalam meningkatkan kinerja pekerja pada masing – masing jenis kerja lembur dan mempertimbangkan perumusan upaya yang memungkinkan untuk diterapkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pekerja pada masing

– masing jenis kerja lembur. Untuk mengatur jalannya diskusi, moderator memberi waktu 45 menit kepada narasumber untuk memaparkan hasil FGD sebelumnya terkait perumusan upaya peningkatan kinerja pada masing – masing jenis kerja lembur, selanjutnya moderator membagi sisa waktu yang ada untuk proses tanya jawab. Kegiatan tanya jawab dibagi kedalam 3 bagian dan masing – masing bagian diisi oleh 3 orang peserta yang diberi kesempatan untuk bertanya.

e. Permasalahan yang dibahas

Meliputi kebijakan yang seharusnya diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pekerja pada tiap – tiap jenis kerja lembur.

4.10.2 Hasil Diskusi

Tahap I

“Terkait lembur sore, semua pekerja diberikan lembur sore untuk menambah penghasilan mereka agar lebih loyal tetapi perlu juga tidak diadakan kerja lembur sore. Kemungkinan mereka merasa stress karena dilakukan setiap hari. Untuk itu dapat dipertimbangkan pelaksanaannya tidak setiap hari. Lembur malam memang yang dicari pekerja pada umumnya karena itu untuk mengejar pekerjaan proyek, lebih mengutamakan lembur malam akan tetapi tetap utamakan K3. Upaya pelaksanaan lembur dini hari dilakukan seminimal mungkin karena memang perlu kewaspadaan tinggi. Pekerja yang ambil lembur minggu banyak dari pekerja yang tidak asli Surabaya.” Pak Nurmubin, Manajer Proyek.

“Sesekali mungkin perlu tidak diadakan lembur sore, agar pekerja tidak bosan dapat lembur sore. Lembur malam harus dimaksimalkan, jadi material dan tempat kerja harus disiapkan sebelum pelaksanaan lembur malam agar lebih efektif. Lembur dini hari dilakukan jika ada pekerjaan yang butuh shutdown saja. Lembur minggu dilakukan kalo memang ada pekerjaan yang perlu disebut dan pekerja banyak minatnya karena upahnya 2kali lipat dan tidak bikin ngantuk.” Pak Hasan, Supervisor Power.

“Lembur sore tetap perlu tetapi dalam pelaksanaannya diharapkan dibikin santai karena memang telah bekerja dari pagi sampai sore. Pekerja senang kalo ada lembur malam tapi kita memberikan arahan untuk melakukan lembur malam kalo benar – benar perlu. Lembur dini hari juga gak efektif, mending tidak dilaksanakan dan dialihkan ke lembur minggu saja. Lembur minggu dilakukan kalo butuh percepatan tapi dari kita manajemen sering tidak ada kalo lembur minggu jadi tidak terpantau hasil kerjanya, karena hari minggu staff libur.” Pak Yuda, Supervisor Lighting.

Tahap II

“Lembur sore untuk kedepannya akan tetap dilakukan, agar pekerja loyal terhadap pekerjaan tetapi pada hari yang tidak ditentukan tidak dilaksanakan kerja lembur sore agar kalo ada lembur sore lebih semangat”, Pak Nurmubin, Manajer Proyek.

“Lembur sore di PT. XYZ memang terlalu sering, sesekali tidak perlu lembur sore karena pekerja juga bosan kena lembur sore”, Pak Yuda, Supervisor Lighting.

“Lembur malam bisa ditingkatkan lagi pengawasan K3 para pekerja agar kinerja lembur malam sangat tinggi, sangat berguna untuk mengejar pekerjaan”, Pak Hasan, Supervisor Power.

“Upah lembur malam juga bisa ditambah dengan diberi uang makan 1kali agar pekerja lebih semangat saat lembur malam”, Pak Yuda, Supervisor Lighting.

“Lembur dini hari dihindari saja karena resiko tinggi dan pengawasan pekerja safety juga kurang. Dilakukan saat membutuhkan shutdown system untuk connection kabel power saja”, Pak Nurmubin, Manajer Proyek.

“Lembur dini hari dilakukan jika benar – benar dibutuhkan shutdown, agar tidak mengganggu operasional mall”, Pak Hasan, Supervisor Power.

“Lembur akhir pekan bisa paling diandalkan untuk mengejar pekerjaan. Untuk upah lembur bisa ditambah uang makan 1kali dan pelaksanaannya hanya pekerja yang dipilih saja”, Pak Himawan, Quality Control.

“Foreman dan supervisor tetap menyemangati pekerja, benar – benar kerja bareng dengan pekerja agar pekerja merasa senang melakukan lembur akhir pekan dimana yang lain sedang libur”, Pak Nurmubin, Manajer Proyek.

Berdasarkan hasil FGD rekomendasi kerja lembur di PT. XYZ yang telah disinkronkan dengan penjadwalan proyek (lampiran 3) maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Kerja lembur sore tidak diadakan setiap hari, untuk pelaksanaannya dikhususkan pada pemasangan tray dan pemasangan lampu beserta instalasinya karena banyaknya jumlah unit condo dan office.
2. Kerja lembur malam dimaksimalkan pelaksanaannya dan pengawasan K3 dimaksimalkan, untuk pelaksanaannya dikhususkan pada penarikan kabel power untuk panel-panel unit.
3. Kerja lembur dini hari dihindari pelaksanaannya, dilakukan tidak pada daerah rawan kecelakaan dan jika ada pekerjaan yang mengharuskan system shutdown untuk connection saja maka pelaksanaannya dikhususkan pada termination kabel ke panel – panel unit.
4. Saat kerja lembur akhir pekan, foreman dan supervisor juga harus ikut masuk kerja sehingga pekerja lebih semangat dan juga penambahan uang makan untuk pekerja sehingga pekerja senang dalam melakukan kerja lembur akhir pekan/ hari libur. Untuk pelaksanaannya dikhususkan untuk pekerjaan pemasangan system grounding dan panel – panel unit.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja pada kerja lembur sore hari berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja, variabel motivasi dan kesehatan pada kerja lembur malam berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja, variabel kelelahan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari berpengaruh negatif terhadap kinerja dan variabel motivasi pada lembur akhir pekan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja sedangkan variabel stres kerja pada lembur akhir pekan berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur sore adalah variabel stres kerja sebesar 9,12%, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur malam adalah variabel kesehatan sebesar 10,11%, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur dini hari adalah variabel stres kerja sebesar 14,75%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur adalah variabel stres kerja sebesar 49,56%.
3. Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur sore secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sebesar 47,9%. Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur malam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sebesar 58,5%. Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur dini hari secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sebesar 49,5%. Variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja pada kerja lembur akhir pekan/ hari libur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja sebesar 72,5%.
4. Dari hasil FGD rekomendasi untuk peningkatan kinerja pekerja pada jam kerja lembur di PT. XYZ adalah kerja lembur sore tidak perlu diadakan setiap

hari karena membuat pekerja merasa bosan, jadi akan ada beberapa hari dalam sebulan tidak diadakan kerja lembur sore. Untuk kerja lembur malam dimaksimalkan pelaksanaannya, ditambahkan uang makan 1kali dan pengawasan K3 yang maksimal agar kinerja pekerja kerja lembur malam bisa maksimal. Dan kerja lembur dini hari dihindari pelaksanaannya, dilakukan jika ada pekerjaan yang mengharuskan system shutdown untuk connection saja. Sedangkan saat kerja lembur akhir pekan, foreman dan supervisor juga harus ikut masuk kerja sehingga pekerja lebih semangat dan juga penambahan uang makan untuk pekerja sehingga pekerja senang dalam melakukan kerja lembur akhir pekan/ hari libur.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dan analisis yang telah dilakukan, beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain :

1. Untuk penelitian lanjutan,
 - A. Variabel yang digunakan untuk pengukuran kinerja kerja lembur tidak hanya variabel motivasi, kelelahan, kesehatan dan stres kerja.
 - B. Responden tidak hanya pekerja dalam sebuah kontraktor, namun dapat diambil responden dari sebuah proyek dari berbagai macam kontraktor.
 - C. Dapat digunakan dengan metode yang berbeda dengan tipe data yang berbeda juga.
2. Untuk perusahaan PT. XYZ
 - A. Mengefisiensikan penerapan kerja lembur, agar kinerja pekerja dapat terjaga dengan baik.
 - B. Dengan memperhitungkan faktor K3, sebaiknya tidak melaksanakan kerja lembur dini hari karena dari hasil penelitian kelelahan dan stres kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.
 - C. Berdasarkan hasil FGD diharapkan dapat diimplikasikan oleh manajemen pusat sehingga kinerja pekerja saat kerja lembur dapat meningkat pada semua proyek PT. XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulaziz M. Jarkas and Milan Radosavljevic, (2013). Motivational Factors Impacting the Productivity of Construction Master Craftsmen in Kuwait. *Journal of Construction Engineering and Management*, DOI: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000160.
- A. Dale Timpe, (2002). *Produktivitas*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia Jakarta.
- A.E Dembe et. al., (2005). The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States, *Occup Environ Med* 2005;62:588–597. doi: 10.1136/oem.2004.016667.
- Albert P. C. Chan, David Scott and Ada P. L. Chan (2004). Factor Affecting the Success of a Construction Project. *Journal of Construction Engineering and Management*, DOI: 10.1061/(ASCE)0733-9364(2004)130:1(153).
- Andi dan Dwi Djendoko, (2004). Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya, *Civil Engineering Dimension*, Vol. 6, No. 2, 80–87.
- Ayala Pines and Christina Maslach, (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Setting, *hospital & community psychiatry*, DOI: 10.1176/ps.29.4.233.
- Awad S. Hanna, Craig S. Taylor and Kenneth T. Sullivan., (2005). Impact of Extended Overtime on Construction Labor Productivity, *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(6): 734-739.
- Balaji Akula and James Cusick, (2008). Impact of Overtime and Stress on Software Quality, *Conference Paper*, DOI: 10.13140/RG.2.2.12815.59041.
- Claire C. Caruso, (2006). Possible Broad Impacts of Long Work Hours, *Industrial Health*, 44, 531–536.
- Debby G.J. Beckers, Dimitri van der Linden, Peter G.W. Smulders, Michiel A. J. Kompier, Toon W Taris and Nico W. van Yperen, (2007). Distinguishing between overtime work and long workhours among full-time and part-time worker, *Scand Journal Work Environment Health*, Vol 33 no 1.
- Debby G.J. Beckers, Dimitri van der Linden, Peter G.W. Smulders, Michiel A. J. Kompier, Marc J.P.M. van Veldhoven and Nico W. van Yperen, (2004). Working Overtime

- Hours: Relations with Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work, *American College of Occupational and Environmental Medicine*, DOI: 10.1097/01.jom.0000147210.95602.5.
- Erna Yuni Hastuti (2012). Hubungan Antara Kecenderungan Burnout Dengan Kinerja Pada Karyawan, Skripsi, Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Felix Hidayat, (2004). Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung, *Media Teknik Sipil*, Volume IX, Januari 2009.
- Feri Harianto, (2008). Perbandingan Produktivitas Kerja Lembur dan Kerja Normal di Proyek Rehabilitasi Terminal Joyoboyo Surabaya, *Jurnal IPTEK*, Volume 11 No.1 Januari 2008.
- F. Lailani, Edy Purwo Saputro dan Fereshti Nurdiana, (2005). Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban, *BENEFIT*, Vol. 9, No. 1.
- Hallowell, (2010). Cost-effectiveness of construction safety programme elements. *Construction Management and Economics*. February. DOI: 10.1080/01446190903460706.
- James J. Collins, Catherine M. Baase, Claire E. Sharda, Ronald J. Ozminkowski, Sean Nicholson, Gary M. Billotti, Robin S. Turpin, Michael Olson, Marc L. Berger, (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers, *American College of Occupational and Environmental Medicine*, Volume 47, Number 6, June
- J M Harrington, (2001). Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work, *Occupational Environmental Medicine*, Med 2001;58;68-72.
- Jonathan Sarwono (2009). Statistik itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16, Andi Offset, Jakarta.
- Jonathan Sarwono (2013). 12 Jurus Ampuh SPSS untuk Riset Skripsi, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- J. Ravianto, (1999). *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Lembaga Sarana Informasi dan Produktivitas Jakarta.
- Kanae Karita, Mutsuhiro Nakao, Mariko Nishikitani, Toyoto Iwata, Katsuyuki Murata and Eiji Yano, (2006). Effect of Overtime Work and Insufficient Sleep on Postural Sway in Information – Technology Workers, *Journal Occupational Health*, 48:65–

- Kerzner, H, (1995), Project Management, 7th edition, Van Nostrand Reinhold.
- Kiran Singh, (2005). Impact of Stress on Work Performance of Employees, *Renewable Research Journal*, Volume 3 Issue 2 Page 1.
- Linda M. Goldenhar, Steven Hecker, Susan Moir and John Rosecrance, (2002). The “Goldilocks model” of overtime in construction: not too much, not too little, but just right, *Journal of Safety Research*, 34 (2003) 215-226.
- Meilasari, Shinta (2003), Identifikasi faktor-faktor penyebab dan dampak kerja lembur, Skripsi, Fakultas Psikologi – Universitas Surabaya.
- Noviansyah dan Zunaidah, (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.9 No.18 Desember 2011.
- Nurhadi, A. et. al, (2007), “Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Kontruksi Pada Jam Kerja Reguler dan Jam Kerja Lembur Pada Pembangunan Gedung Bertingkat di Surabaya”, *Rekayasa Teknik Sipil Vol 1 Nomer 1/rekat/15 (2015)*, 27 – 32.
- Nurhendar, Siti (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang. *Undergraduate thesis*, Diponegoro University.
- Peter F. Kaming, Paul O. Olomolaiye, Gary D. Holt, Frank C. Harris, (1997). What Motivates Construction Craftsmen in Developing Countries? A Case Study of Indonesia, *Building and Environment*. Vol. 33, Nos 2-3, pp. 131-141, 1998.
- Putri, Alvania Unik Eska (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Proyek Konstruksi, S1 Thesis, UAJY.
- Prihantoro, A (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati. *VALUE ADDED*, Vol.8, No.2, Maret–Agustus.
- Priyo, M., (2014). Analisis Waktu Pelaksanaan Proyek Konstruksi dengan Variasi Penambahan Jam Kerja. *Semesta Teknika*, Vol. 17, No. 2, 98-105, Nov 2014.
- Sanjaya, V., Adihardjo, R.B (2008). Analisa Produktivitas Kerja Normal dan Lembur (Studi Kasus: Pekerjaan Pemasangan Bata pada Pabrik PT. Sinar Sosro). *Prosiding*

Seminar Nasional Manajemen Teknologi VII.

- Soeharto, I., (1995). *Manajemen Proyek : Dari Konseptual sampai Operasional*, Erlangga.
- Steve Y. W. Lam and Conrad H. W. Tang, (2003). Motivation of Survey Employees in Construction Projects, *Journal of Geospatial Engineering*, Vol. 5, No.1, pp.61-66.
- Sulistiyawan, A., (2007), “*Analisis Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu pada Proyek Konstruksi*”, *Jurnal Teknik Sipil*, Fakultas Teknik Sipil Universitas Diponegoro Semarang, 12(3), 150-159.
- Suprananto, J., (2003). *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi kelima*, jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Takayuki Kageyama, Noriko Nishikido, Toshio Kobayashi, Yoshika Kurokawa, Tetsuya Kaneko and Michinori Kabuto, (1998). Long Commuting Time, Extensive Overtime, and Sympathodominant State Assessed in Terms of Short-Term Heart Rate Variability among Male White-Collar Workers in the Tokyo Megalopolis, *Industrial Health* 1998, 36, 209-217.
- Thomas, R., (1992). Effects of Scheduled Overtime on Labor Productivity. *Journal of Construction Engineering and Management*, ASCE,118.