

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMK SWASTASE- KECAMATAN CIAMPEA BOGOR TERAKREDITASI A

Ima Rahmawati, Hana Lestari, Bella Herlina

Institut Agama Islam Sahid Bogor  
dafenta.ima13@gmail.com

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the work productivity of private vocational high school teachers throughout the Ciampea District, Bogor. This research used quantitative research. The data collected in the form of assumptions analyzed by multiple linear regression analysis. This study uses a non-testing questionnaire. The questionnaire was compiled systematically by the researcher by submitting a written statement, answered by the respondent, and returned to the researcher (Sugiyono, 2018). The questionnaire in this study is a closed questionnaire, which is a questionnaire that contains the answers given by the researcher, so that the respondent can only choose one answer that suits him/herself. The questionnaire in this study contained a series of statements, including five alternative answers, and both positive and negative statements were answered by the teacher. Based on the regression test obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that there is a positive and significant influence between work productivity, work environment and work fatigue*

**Keyword:** *work productivity, work environment, work fatigue*

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK swasta se-Kecamatan Ciampea Bogor. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang terkumpul dalam bentuk angka dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat *non test*. Kuesioner disusun secara sistematis oleh peneliti dengan mengajukan pernyataan tertulis, dijawab oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi jawaban-jawaban yang diberikan oleh peneliti, sehingga responden hanya dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Angket dalam penelitian ini berisi serangkaian pernyataan, termasuk lima alternatif jawaban, dan baik pernyataan positif maupun negatif dijawab oleh guru. Berdasarkan uji regresi diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kelelahan kerja.

**Kata Kunci :** *produktivitas kerja, lingkungan kerja, kelelahan kerja*

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang cepat memberikan dampak terhadap perubahan dalam segala bidang termasuk perubahan terhadap kebutuhan peningkatan sumber daya manusia. Globalisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya dengan tingkat penguasaan sains dan teknologi yaitu melalui pendidikan. Mutu pendidikan secara nasional masih relatif rendah jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia. Gunawan (2017) berpendapat bahwa mutu pendidikan perlu terus ditingkatkan dan juga dioptimalkan, dan masih memungkinkan untuk ditingkatkan. Pendidikan harus direncanakan, dikelola, diatur dan diorganisasikan sedemikian rupa, agar dapat meningkatkan taraf kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara untuk mencapai hal tersebut lembaga pendidikan memerlukan manajemen pendidikan (Rahmawati, Fajar Ghifariand, and Lestari 2020).

Menurut Aprilyanti (2017) pendidikan harus mencetak siswa-siswi yang berkualitas yang akan menghasilkan *output* yang produktif. Di antara banyaknya tujuan pendidikan maka sekolah harus dituntut dapat terus berproduktif dengan menghasilkan produk atau *output* yang berkualitas dan mutu terbaik yang konstan. Guru menduduki posisi yang strategis dalam mewujudkan tujuan suatu pendidikan nasional, karena guru terlibat langsung dalam aktivitas proses pembelajaran di kelas dan seluruh proses pendidikan di sekolah (Lestari, Setiawan, and Siskandar 2020). Guru dituntut untuk selalu memiliki kerja yang produktif dalam pembelajarannya, sebagaimana faktor terpenting di antaranya faktor-faktor lain dalam organisasi yang berfungsi merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan sekolah (Lestari and Rahmawati 2020).

Guru yang bekerja secara produktif sangat dibutuhkan di dalam pendidikan agar sekolah mampu mencapai hasil yang telah ditentukan bersama serta memiliki nilai unggul dari sekolah lainnya (Rahmawati, Lestari, Permana, et al. 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa rendahnya produktivitas kerja guru SMK di Malang Raya terlihat jelas disebabkan oleh menurunnya prestasi siswa yang lulus Ujian Nasional secara nyata. Peningkatan angka kegagalan siswa menunjukkan bahwa kinerja guru semakin menurun rendah yang mengakibatkan produktivitas guru juga menurun. Beberapa kelemahan guru di Kota Malang antara lain: kurang responsif strategi, disiplin yang kurang, lemah sumber, *skill* yang kurang, kurang memperhatikan penyusunan materi (Sutikno 2017).

Sementara itu aspek lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja guru yakni lingkungan kerja. Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja meliputi seluruh fasilitas di dekat guru yang sedang bekerja dan bisa memengaruhi penerapan pekerjaan yaitu: tempat, sarana dan prasarana, penerangan, kebersihan, kenyamanan, serta interaksi antara satu guru dengan guru lainnya. Hal tersebut, sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, apabila lingkungan dan fasilitas di tempat kerjanya kurang nyaman dan memadai maka pekerjaan tidak produktif.

Kelelahan kerja juga memengaruhi produktivitas kerja guru. Apabila guru bekerja di saat lelah maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi berkurangnya motivasi serta adanya kelelahan fisik untuk bekerja (Maharja 2015).

Hal ini didukung oleh temuan wawancara pada tanggal 10 Juni 2021 kepada beberapa guru di SMK Pelita Ciampea yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di SMK Pelita

Ciampea kurang mendukung terhadap peningkatan produktivitas dikarenakan sarana prasarannya sudah memadai namun hubungan antara rekan kerja yang kurang memberikan motivasi sehingga hubungan antara guru dengan guru lainnya kurang harmonis. Kelelahan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja di SMK Pelita Ciampea tingkat kelelahan kerjanya tinggi hal ini disebabkan karena beban kerja yang diberikan sehingga guru memakai waktu istirahatnya untuk bekerja sehingga pada waktu mengajar guru merasa lelah dan mengantuk.

Berdasarkan temuan permasalahan di atas maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai produktivitas kerja guru yang berhubungan dengan kelelahan kerja sehingga ditarik judul “Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor”.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat didefinisikan berupa perbandingan antara realita dan capaian hasil dengan penggunaan sumber daya secara keseluruhan (Aliya and Tobari 2019). Produktivitas sangat berkaitan dengan bekerja, dibahas dalam Al-qur’an bahwa produktivitas sangat penting yang terdapat dalam surat An-nisa ayat 95

“Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak turut berperang) yang tidak memiliki uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalur Allah dengan harta mereka serta jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta serta jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. Kepada tiap-tiap mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) serta Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Ayat di atas menerangkan tentang produktivitas kerja, *keywords* ayat tersebut ialah “berjihad” yang dapat diartikan “bekerja” dalam rangka mencari nafkah untuk keluarga. Bekerja membuat seseorang dikatakan mulia karena mampu memenuhi tanggung jawab sebagai manusia, Allah menyukai manusia yang bekerja untuk memenuhi nafkah keluarganya dzohir maupun bathin. Allah SWT dalam menegaskan pentingnya bekerja melalui firman-Nya di dalam surah At-Taubah: 105

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kalian, Hingga Allah serta Rasul-Nya dan orang-orang mukmin hendak memandang pekerjaanmu itu, serta kalian hendak dikembalikan kepada (Allah) yang mengenali hendak yang ghaib serta yang nyata, kemudian diberitakan-Nya kepada kalian apa yang sudah kalian kerjakan”. Ibnu Katsir menafsirkan ayat di atas sebagai ancaman dari Allah untuk manusia yang senantiasa selalu menentang segala perintah Allah SWT. Kelak di akhirat akan dipertontonkan segala perbuatan manusia di depan Allah SWT dan Rasul-Nya serta seluruh umat manusia”.

Produktivitas merupakan suatu tujuan atau konsep yang mengarah pada penggunaan barang juga jasa dimana sumber daya manusia sebagai pendukungnya. Pandangan ini sejalan dengan *Whitemore* yang mengemukakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara rasio sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Nurdin et al. 2020). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan juga nilai (Khofifah et al. 2020). Produktivitas kerja didefinisikan sikap mental pada manusia dengan menghasilkan suatu barang atau jasa yang dilihat pada hasil akhir suatu pekerjaan dengan didasarkan pada kedisiplinan dalam bekerja serta pelatihan yang dimiliki oleh pekerja (Oktriany, Triastuti, and Prajoko 2015). Sedangkan definisi lain menjelaskan ada dua konsep dalam produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas sebuah pengukuran untuk mengukur tingkatan sumber daya yang ada di lembaga, sumber daya berupa keuangan, manusia ataupun target waktu untuk melengkapi suatu kebijakan yang telah dikehendaki oleh lembaga tersebut. Efektivitas yaitu mengukur mutu layanan yang ada di lembaga untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Utset et al. 2015).

Sementara itu, produktivitas juga sesuatu subjek yang menarik dengan pengurangan biaya dan ketepatan dalam menggunakan sumber daya, produktivitas menyiratkan sebuah pengembangan sikap dan pikiran dengan dorongan yang terus menerus untuk mendapatkan sebuah cara yang mudah dan lebih aman dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan produktivitas sumber daya dapat di satukan dalam organisasi dan digunakan untuk mencapai serangkaian hasil yang optimal dan maksimal (Febri Ananta & Dewi Adnyani, 2016; Sunarsi, 2018; Sunarsi & Kusjono, 2019).

Lebih lanjut produktivitas dapat diungkapkan menjadi suatu pembandingan antara keluaran (barang dan jasa) dan masukan (ketenaga kerjaan dan keuangan) dengan masukan dikendalikan adanya tenaga pekerjaan yang diukur melalui kekuatan fisik pekerja dengan bentuk nilai yang pekerja lakukan senada dengan pendapat lain yaitu produktivitas merupakan *output* atau masukan di dalam suatu lembaga yang akan dikelola oleh tenaga pekerja (Duran, Cetindere, and Aksu 2015; Manik and Syafrina 2018). Produktivitas kerja mengacu pada efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang sama, yaitu kebutuhan waktu oleh pekerja dalam menghasilkan produk; produktivitas kerja didasarkan pada kombinasi *presenteeism* dan kehadiran, sehingga mengurangi kinerja atau efektivitas waktu kerja (Saputro et al. 2022).

Produktivitas dalam ketenagakerjaan dapat dikaitkan dengan beberapa aspek, diantaranya: 1) Pendidikan atau pembelajaran, 2) kreativitas guru dalam mengajar, 3) disiplin dalam melaksanakan tugas, 4) budaya yang digunakan oleh lembaga, 5) etika kerja, 6) manajemen yang ada di lembaga, 7) tingkat, 8) penghasilan guru, 9) kesempatan berprestasi untuk guru,

10) beban pekerjaan, 11) budaya organisasi dan teknologi (Febri Ananta and Dewi Adnyani 2016). Adapun faktor individu yang terkait dengan produktivitas kerja adalah: usia, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan dukungan dari rekan kerja yang rendah, dikaitkan dengan ketidakhadiran. Faktor lain seperti a) diskriminasi, b) pelecehan fisik, c) tidakamanan pekerjaan, d) tidak seimbangan kehidupan kerja, e) pengaturan waktu kerja, f) konflik peran, g) kualitas pekerjaan psikososial yang buruk (Agaliotis et al. 2014; Bubonya, Cobb-Clark, and Wooden 2017).

Islam memandang produktivitas melakukan pekerjaan yaitu hal yang sangat penting dan memandang bekerja itu asas untuk mendapatkan kekayaan sebagai dasar produksi untuk memenuhi keperluan individu maupun keluarga, karenanya Islam amat menganjurkan dan memperhatikan masalah pekerjaan, dan wajib bagi umat manusia untuk bekerja secara produktif dan maksimal.

Sesuai Firman Allah Q.S Al-Kahfi ayat: 7

“Sesungguhnya Kami sudah menjadikan apa yang di bumi selaku perhiasan menurutnya, supaya Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya. Menurut beberapa uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa Produktivitas kerja guru tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran sajamelainkan kemampuan seorang guru untuk memberikan kontribusi yang positif terhadap lingkungan kerjanya maupun mewujudkan sesuatu yang berguna pada dirinya dengan penuh ide kreatif, berwawasan jauh ke depan dan senantiasa berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun indikator yang diperlukan dalam pencapaian produktivitas dalam bekerja yakni: (1) pencapaian hasil kerja, (2) kualitas kerja, (3) tanggung jawab terhadap pekerjaan, (4) pemanfaatan sarana prasarana, (5) pemanfaatan waktu kerja, (6) kreativitas”.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah sebagian hal yang berpengaruh dalam produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan apapun yang ada di tempat kerja tersebut baik terlihat nyata maupun memerlukan proses dalam melakukannya sehingga tampak tidak nyata dapat mempengaruhi kualitas guru. Firman Allah dalam Al-Quran surat al-Qashasah ayat: 77

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Ayat itu menjelaskan bahwa manusia hanya boleh memperhatikan dunia maka berusaha untuk memperoleh sebuah harta untuk kelak di akhirat menggunakan harta yang kamu capai di dunia dengan menginfakkan sebagian hartamu semata-mata untuk di jalan Allah janganlah kamu memakan hartamu semata-mata untuk nafsumu setelah kamu menginfakkan harta untuk jalan Allah maka silahkan kamu bersenang-senang akan tetapi jangan sampai melubangi agamamu dan merusak akhiratmu dengan keangkuhan serta sombong yang kamu lakukan dan selalu berbuat maksiat sampai lupa Allah lah yang memberi rahmat.

Ayat lain juga menjelaskan tentang lingkungan kerja diterangkan dalam surah Al-A'raf : ayat 56 yang berbunyi

“Serta janganlah kalian membuat kehancuran di muka bumi, Setelah (Allah) memperbaikinya serta Berdoalah kepada-Nya dengan rasa khawatir (tidak hendak diterima) serta harapan (hendak dikabulkan). Sebenarnya Allah memberikan rahmat amat dekat bagi mereka orang-orang yang berbuat kebajikan”.

Ayat itu menyiratkan manusia tidak diperbolehkan menyebabkan kerusakan di bumi dengan melebihi batas. Kamu (manusia) tidak akan berbuat kerusakan di bumi karena Allah SWT telah menyempurnakannya, maka beribadah dan berdoalah pada-Nya dengan penuh pengharapan akan rahmat Allah yang berdekatan dengan orang-orang yang berperilaku baik.

Lingkungan kerja ialah keadaan secara internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja guru untuk mengharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik, di dalam lingkungan kerja terdapat sarana prasarana yang dapat memengaruhi dan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (Aruan & Fakhri, 2015; Nardo *et al.*, 2018).

Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana di sekitar guru yang sedang melakukan pekerjaannya dengan memengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan. Hal ini serupa dengan pendapat Moulana *et al.*, (2017); Siagian & Khair (2018) yang menyatakan lingkungan kerja ialah kondisi yang dapat memengaruhi guru baik langsung maupun tidak di tempat kerja seperti: 1) kebersihan, 2) musik, 3) penerangan dan lain-lain. Sehingga dapat disimpulkan hal yang menentukan pencapaian hasil kinerja seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Pendapat lain menerangkan jika salah satu aspek yang bisa memengaruhi baik buruknya kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suasana ataupun keadaan yang terdapat dalam suatu lingkungan pekerjaan seperti perlakuan baik dari atasan maupun relasi, beban yang diberikan dalam pekerjaan, dan pemberian *reward* pada karyawan berprestasi dan lain-lain (Rahmawati, Lestari, and Nurhikmah 2022). Deskripsi lain menjelaskan lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar guru merupakan lingkungan

kerja berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan (Elizar and Tanjung 2018). Sejalan dengan pendapat Siahaan & Bahri (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah bagian dari sarana dan prasarana di sekitar guru dan berfungsi membantu kinerja guru untuk melaksanakan tugas nya dengan baik.

Faktor yang berpengaruh pada lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik antara lain: 1) penerangan atau cahaya lampu maupun matahari di ruang kerja, 2) suhu yang ada di ruang kerja, 3) kelembaban, d) sirkulasi udara, 4) kebisingan, 5) getaran mekanisme, 6) bau yang tidak sedap, 7) dekorasi, 8) musik, 9) keamanan, lingkungan kerja non fisik antara lain:

a) pengaruh kerja terhadap karyawan atau guru dengan atasan atau kepala sekolah, b) pengaruh kerja terhadap rekan kerja (Irvianti & Verina, 2015; Tjibrata *et al.*, 2017; Elizar & Tanjung, 2018; Hasibuan & Bahri, 2018; Siahaan & Bahri, 2019). Adapun aspek lain yang memengaruhi lingkungan kerja ada 2 yaitu: Aspek yang tersebut ialah intrinsik dan ekstrinsik, aspek intrinsik meliputi: (1) Pekerjaan yang menyenangkan, (2) kesempatan berprestasi, (3) meningkatkan keterampilan dan aspek ekstrinsik meliputi: (a) imbalan, (b) lingkungan kerja, (c) kebijakan perusahaan (Hanafi and Yohana 2017). Berikutnya, pendapat lain menjelaskan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) faktor kemampuan yaitu kemampuan seorang guru yang berprestasi di dalam pekerjaannya memiliki kemampuan dalam bidang yang diampunya serta IQ yang tinggi dan mempunyai pengalaman serta pengetahuan yang memadai, dan faktor motivasi (*motivation*) motivasi antara sesama rekan kerja atau motivasi dari kepala sekolah terhadap guru (Siagian and Khair2018).

Pendapat lain menerangkan kalau salah satu aspek yang bisa memengaruhi baik buruknya kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah suasana ataupun keadaan yang terdapat di dalam lingkungan kerja tersebut meliputi perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan, serta pemberian *reward* kepada karyawan berprestasi dan lain- lain. Keberhasilan Nabi Muhammad SAW dalam menumbuhkan lingkungan kerja yang sangat kondusif hal ini dikarenakan sikap penyayang terhadap semua orang yang beliau miliki, sebagaimana yang dijelaskan pada ayat Al-Qur'an surat Ali Imran ayat: 159

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja guru adalah pengukuran yang diperoleh dari angket yang disusun untuk mendapatkan data informasi tentang suasana, tempat, yang dapat berupa secara fisik maupun non fisik yang berinteraksi satu sama lain sehingga dapat menunjang proses pembelajaran yang meliputi 1) kebersihan, 2) penerangan, 3) kebisingan, 4) hubungan rekan kerja, 5) hubungan pimpinan dengan bawahan, 6) hubungan guru dengan siswa.

### a. Kelelahan Kerja

Setiap manusia pasti merasakan kelelahan. Salah satu akibat dari kelelahan ialah bekerja karena manusia mempunyai tanggung jawab untuk menafkahkan atau mempertahankan hidupnya dengan cara bekerja. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Furqon ayat 47 sebagai berikut:

“Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun untuk berusaha.

Ayat tersebut mengandung makna bahwa Allah menciptakan malam sebagai waktu beristirahat manusia, dan siang sebagai waktu bagi manusia bekerja dalam kebaikan.

Ayat lain juga menjelaskan tentang kelelahan kerja terdapat pada Q.S An-Naba ayat 9 :

“Dan Kami jadikan tidurmu sebagai istirahat”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT menyarankan manusia untuk mengistirahatkan dirinya agar selalu bersemangat dalam bekerja dan Islam memberi penghargaan kepada manusia yang sudah berusaha mencari nafkah untuk dirinya serta keluarganya. Kerja juga sebagai bentuk martabat atau kehormatan bagi manusia jika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh maka akan tampak kemuliaannya di hadapan Allah SWT maupun di depan manusia, begitupun sebaliknya, manusia yang tidak bekerja atau pengangguran maka kehormatan harga dirinya akan hilang di mata diri sendiri maupun di mata orang lain.

Menurut Surya Atmaja & Eka Pridianata (2020) kelelahan merupakan akibat yang ditimbulkan oleh kapasitas kerja yang mulai menurun. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu fisik, psikis, serta intensitas dari suatu pekerjaan. Kelelahan juga sebuah metode bentuk perlindungan tubuh agar senantiasa terhindar dari kelemahan atau kerusakan yang terjadi dalam tubuh seseorang dengan pemulihan setelah istirahat. Setiap orang mempunyai perbedaan dalam menunjukkan kelelahan akan tetapi semuanya mencakup kepada penurunan kualitas kerja serta hilangnya efisiensi dan ketahanan tubuh (Pratiwi and Rahmawati 2021). Kelelahan dibagi menjadi 2 yakni: 1) Kelelahan Fisiologis, merupakan kelelahan yang muncul karena terdapat sebuah perubahan yang fatal dari dalam tubuh. 2) Kelelahan Psikologis. Kelelahan psikologis, merupakan kelelahan yang timbul yang diakibatkan beban kerja mental seperti *stress*, gangguan psikis, atau adanya tekanan yang mengakibatkan psikologis terganggu (Ardiyanti 2019). Kelelahan kerja adalah suatu pekerjaan individu yang merasakan dimana pekerja tidak mampu menjalankan tugasnya dan mengakibatkan penurunan produktivitas dalam bekerja bukan hanya pada fisik dan psikis, tetapi juga menurunnya motivasi dan produktivitas (Afriansyah 2018; Odi, Purimahua, and Ruliati 2018).

Kelelahan kerja juga dapat diartikan kelelahan yang ekstrim dan berkurangnya fungsional yang dialami saat dan setelah selesai kerja, menggabungkan dimensi kelelahan kerja fisik, mental dan emosional dan juga menjadi fenomena psikologis yang dihargai karena relevansinya dengan produktivitas karyawan, kesejahteraan di tempat kerja, efek jangka panjangnya terhadap kesehatan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan atau lembaga pendidikan (Stuetzle et al. 2018). Kelelahan kerja disebabkan beberapa faktor

yaitu 1) Faktor Internal (usia, masa dan beban kerja, status anemia, kualitas tidur); 2) Faktor Eksternal (*shift* kerja, iklim kerja panas); 3) Faktor Lingkungan Kerja (lamanya bekerja, iklim terlalu panas, pencahayaan, kebisingan); 4) Faktor Individu (umur, status kesehatan seperti pola makan dan gizi, jenis kelamin, dan kondisi psikis) (Gaol, Camelia, and Rahmiwati 2018).

Banyak faktor lain penyebab kelelahan dalam bekerja apabila tidak ditangani tentu akan menyebabkan kelelahan serta menimbulkan beberapa masalah lain seperti adanya kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan sebagian bentuk penurunan produktivitas kerja, selain kecelakaan kerja ada satu faktor lainnya yakni lingkungan kerja. Jika lingkungan di tempat kerja tidak membuat nyaman maka akan menimbulkan rasa lelah dalam melaksanakan tugas, faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu beban kerja, jika guru diberikan beban di luar batas kemampuannya maka akan merasa lelah, selain itu faktor yang juga memengaruhi kelelahan kerja yaitu motivasi kerja, motivasi kerja sangat diperlukan di dalam pekerjaan jikalau tidak adanya motivasi di dalam kerja maka pekerja akan tidak semangat dalam melaksanakan tugas dan cenderung merasa cepat lelah (Dewi 2018).

Adapun faktor lain juga menyebabkan kelelahan kerja yaitu posisi duduk dalam bekerja, posisi duduk yang tidak nyaman dan statis yang terlalu lama itu menyebabkan kelelahan dalam kerja serta gerakan berulang-ulang ketika bekerja akan menimbulkan rasa bosan dan lelah, juga perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat yang tidak seimbang waktu istirahat dijadikan waktu kerja karena pekerjaan yang tidak kunjung usai serta pengambilan beban kerja berdasarkan kemauan individu pekerja (Odi et al. 2018). Manusia dianjurkan oleh agama Islam untuk bekerja, setiap manusia pasti pernah mengalami kelelahan dalam bekerja, namun dibalik dari kelelahan bekerja terdapat hasil yang memuaskan untuk diri sendiri seperti yang dijelaskan oleh hadist berikut:

“Tidaklah ada seseorang yang memakan makanan satu pun yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri (bekerja). Sesungguhnya Nabi Allah Daud a.s memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhori).

Berdasarkan definisi di atas maka kelelahan kerja disintesis sebagai kelelahan kerja adalah sebuah penurunan kerja guru bermuara kepada kehilangan efisiensi di mana guru tidak sanggup melakukan pekerjaannya sehingga guru bekerja dengan tidak produktif. Adapun pengukuran variabel kelelahan kerja dengan indikator meliputi: a) beban kerja fisik, b) lama kerja fisik, c) kehilangan gairah, d) kelelahan motivasi, e) keadaan monoton, f) kehilangan kendali diri.

### **b. Pengaruh Kelelahan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja yaitu bentuk fisik yang berada di dalam ruang lingkup tempat kerja yang sangat memengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Maka baik atau tidaknya lingkungan kerja akan menentukan kinerja seseorang. (Moulana et al. 2017; Siagian and Khair 2018). Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja mengacu pada seluruh fasilitas di sekeliling karyawan yang terlibat sehingga memengaruhi perkembangan pekerjaan. Berdasarkan beberapa penelitian memperlihatkan lingkungan kerja dan kelelahan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Hasil penelitian Panjaitan (2017) dan Dylan

Trotsek (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja akan mengarah pada hal positif jika didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, hal tersebut dibuktikan dengan respons guru sangat menyukai lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan juga mempunyai tingkat kebisingan yang minim, selain itu guru juga bekerja dengan berinteraksi sosial dengan rekan-rekan kerja yang mempunyai perilaku ramah serta selalu memberikan motivasi sesama rekan kerja dengan begitu akan membuat guru bekerja secara produktif. Kelelahan kerja merupakan pola yang muncul dalam pekerjaan semua individu, tentunya orang-orang tersebut beranggapan bahwa pekerja tidak mampu lagi menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Standar kelelahan kerja tidak hanya bersifat fisik dan psikis, tetapi juga terkait dengan penurunan motivasi dan penurunan produktivitas (Saputro et al. 2022).

Hasil penelitian Oktaviani J (2018) menyatakan kelelahan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, kelelahan kerja juga ikut memengaruhi produktivitas kerja guru. Apabila guru bekerja di saat lelah maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal karena kelelahan kerja yaitu suatu kondisi yang melemah untuk melakukan pekerjaan dan memengaruhi kesehatan dan menurunkan produktivitas tenaga kerja.

Sehingga dapat disintesis kelelahan kerja guru adalah pengukuran penurunan kinerja guru yang bermuara pada hilangnya kemampuan dan kapabilitas kerja sehingga mengalami kelelahan saat bekerja. Adapun pengukuran variabel kelelahan kerja dengan indikator meliputi, a) beban kerja fisik, b) lama kerja fisik, c) kehilangan gairah, d) kelelahan motivasi, e) keadaan monoton, f) kehilangan kendali diri.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta se-Kecamatan Ciampea Bogor yang terakreditasi A yaitu SMK Pelita 1 dan 2 serta SMK Kesehatan Pelita. Pelaksanaan berlangsung mulai bulan Agustus 2021 sampai bulan Desember 2021. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang terkumpul dalam bentuk angka nantinya akan dianalisis dengan analisis linier berganda. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat *non test*. Kuesioner disusun secara sistematis oleh peneliti (Sugiyono 2018). Kuesioner dalam penelitian ini adalah berupa angket tertutup yaitu angket yang berisi jawaban-jawaban yang diberikan oleh peneliti, sehingga responden hanya dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan

dirinya. Angket dalam penelitian ini berisi serangkaian pernyataan, termasuk lima alternatif jawaban, dan baik pernyataan positif maupun negatif dijawab oleh guru.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja guru. Maka perlu di uji signifikansi koefisien regresi berganda. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients B	T	Sig.
1	(Constant)	4.201	1.180	.248
	X1	0.161	2.961	.006
	X2	0.736	10.917	.000

a. Dependent Variabel: Y

Analisis regresi digunakan untuk menentukan apakah variabel (Y) dapat disebabkan oleh variabel (X). Adapun rumus yang digunakan adalah  $Y = 4.201 + 0.161 X_1 + 0.736 X_2$  dari persamaan regresi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kelelahan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) dapat diketahui Konstanta sebesar 4.201 menyatakan bahwa jika nilai dari variabel bebas diabaikan atau bernilai 0, maka nilai (Y) adalah 4.201. Koefisien persamaan regresi ( $X_1$ ) sebesar 0.161 menyatakan bahwa setiap peningkatan (semakin sesuai)  $X_1$ , 1 satuan maka (Y) akan meningkat sebesar 0.161 kali. Koefisien persamaan regresi ( $X_2$ ) sebesar 0.736 menyatakan bahwa setiap peningkatan  $X_2$ , 1 satuan maka (Y) akan meningkat sebesar 0.736 kali.

**Tabel 2. Hasil Uji Anova**

Model		ANOVA <sup>a</sup>		
		Df	F	Sig.
1	Regression	2	945.680	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	28		
	Total	30		

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 2. terdapat kolom sig yang merupakan nilai probabilitas suatu pengaruh ganda antar variabel atau pengaruh simultan model regresi, diperoleh nilai ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh hasil bahwa probabilitas ( $p$ )  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  signifikan secara simultan terhadap Y.

**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Regresi Berganda**

Model	Model Summary <sup>b</sup>	
	R	R Square
1	0.993 <sup>a</sup>	0.986

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
b. Dependent Variabel: Y

Tabel 3. diketahui bahwa angka *R-Square* sebesar 0,986. Angka tersebut menyatakan bahwa 98% variabel produktivitas kerja di pengaruhi oleh Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kelelahan kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan 2% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru di SMK se- Kecamatan Ciampea. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas nilai Sig. yang diperoleh sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kelelahan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru (Y). Maka dapat diartikan bahwa kedua faktor ini dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja guru SMK Swasta se-Kecamatan Ciampea yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kualifikasi pendidikan, kualitas kerja dan kesejahteraan guru yang menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah.

Hasil penelitian ini mengembangkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi “*Jurnal Manajemen*. vol 5. No 1. Menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dari uraian tersebut diduga adanya pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

### **E. KESIMPULAN**

Lingkungan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta se-Kecamatan Ciampea Bogor yang terakreditasi A dapat digambarkan dengan indikator-indikator Lingkungan Kerja seperti indikator hubungan rekan kerja, hubungan pimpinan dengan bawahan serta hubungan guru dengan siswa berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru berikutnya pada indikator kelelahan kerja seperti indikator beban kerjafisik dan kelelahan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru serta indikator pada produktivitas kerja seperti pencapaian hasil kerja, kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kreativitas guru juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru sehingga dapat berimplikasi terhadap produktivitas kerja guru di SMK Swasta se-Kecamatan Ciampea Bogoryakni menjadikan guru bekerja secara produktif agar mencetak siswa-siswi yang berkualitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Nafi`Ah Nurfi. (2018). Beban Kerja Mental Dan Keluhan Kelelahan Kerja Pada Bidan Di Puskesmas Jetis Yogyakarta. *The Indonesian Journal of Occupational Safety And Health*, 6(2): 166. Doi: 10.20473/Ijosh.V6i2.2017.166-176.
- Agaliotis, Maria, Martin G. Mackey, Stephen Jan, And Marlene Fransen. (2014). Burden of Reduced Work Productivity Among People with Chronic Knee Pain: A Systematic Review. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(9): 51–59. Doi: 10.1136/Oemed-2013-101997.
- Aliya, Sabeli, And Tobari Tobari. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1): 97-98. Doi: 10.31851/Jmksp.V4i1.2480.
- Aprilyanti, Selvia. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: Pt. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2):68-69. Doi: 10.30656/Jsmi.V1i2.413.
- Ardiyanti, Indri. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1): 11-12. Doi: 10.33603/Jibm.V3i1.2190.
- Aruan, Quinerita Stevani, And Mahendra Fakhri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2): 41–62. <https://adoc.pub/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-1.html>
- Bubonya, Melisa, Deborah A. Cobb-Clark, And Mark Wooden. (2017). Mental Health And Productivity At Work: Does What You Do Matter?. *Labour Economics* 46:50–65. Doi: 10.1016/J.Labeco.2017.05.001.
- Dewi, Bintang Mareeta. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety And Health*, 7(1): 20-22. Doi: 10.20473/Ijosh.V7i1.2018.20-29.
- Duran, Cengiz, Aysel Cetindere, And Yunus Emre Aksu. (2015). Productivity Improvement By Work And Time Study Technique For Earth Energy-Glass Manufacturing Company. *Procedia Economics and Finance*, 26(15): 9–13. Doi: 10.1016/S2212-5671(15)00887-4.
- Dylan Trotsek. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 110(9): 1689–99.
- Elizar, Elizar, And Hasrudy Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1):46–58. Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2239.
- Febri Ananta, I., And I. Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar. *None*, 5(2): 244470.
- Gaol, Mariani Juliana Lumban, Anita Camelia, And Anita Rahmiwati. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1):53–63. Doi:

10.26553/Jikm.2018.9.1.53- 63.

Hanafi, Bayu Dwilaksono, And Corry Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)* 5(1):73–89. Doi: 10.21009/Jpeb.005.1.6.

Hasibuan, Siti Maisarah, And Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen* 1(1):71–80. Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2243.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi, And Renno Eka Verina. 2015. “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta.” *Binus Business Review* 6(1):117. Doi: 10.21512/Bbr.V6i1.995.
- Khofifah, Ratu, Ima Rahmawati, Hana Lestari, And Joko Trimulyo. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pns Di Smpn Se-Kecamatan Pamijahan.” *Indonesian Journal Of Science* 1(1):18–26.
- Lestari, Hana, And Ima Rahmawati. 2020. “Commitment To Teacher’s Work And Authentic Leadership In The Industrial Revolution Era 4.0.” *400(Icream 2019):76–79*. Doi: 10.2991/Assehr.K.200130.143.
- Lestari, Hana, Wawan Setiawan, And Ridwan Siskandar. 2020. “Science Literacy Ability Of Elementary Students Through Nature Of Science-Based Learning With The Utilization Of The Ministry Of Education And Culture ’ S " Learning House ".” *Journal Of Research In Science Education* 6(2):215–20. Doi: 10.29303/Jppipa.V6i2.410.
- Maharja, Rizky. 2015. “Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Haji Surabaya.” *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health* 4(1):93. Doi: 10.20473/Ijosh.V4i1.2015.93-102.
- Manik, Sudarmin;, And Nova Syafrina. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam.” *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)* 3(1):49–60.
- Moulana, F., B. Sunuharyo, And H. Utami. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 44(1):178–85.
- Nardo, Rio, Susi Evanita, And Syahrizal Syahrizal. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif.” *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 3(2):209. Doi: 10.15548/Jebi.V3i2.179.
- Nurdin, Fahrurrobi, Muzhir Ihsan, Ima Rahmawati, And Hana Lestari. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di Sma Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor.” *Indonesian Journal Of Science* 1(2):99–105.
- Odi, Kristina Dede, Sintha Lisa Purimahua, And Luh Putu Ruliati. 2018. “Hubungan Sikap Kerja, Pencahayaan Dan Suhu Terhadap Kelelahan Kerja Dan Kelelahan Mata Pada Penjahit Di Kampung Solor Kupang 2017.” *Ikesma* 14(1):65. Doi: 10.19184/Ikesma.V14i1.10408.
- Oktaviani.J. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs).” *Sereal Untuk* 51(1):51.
- Oktriany, W. H., R. Triastuti, And Y. S. Prajoko. 2015. “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Menggunakan Diagram Ishikawa Di Sma Negeri 1 Suruh.” *Nasional Pendidikan Ekonomi* (November).
- Panjaitan, Maludin. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Management Analysis Journal* 3(12):1–12.
- Pratiwi, Sekar, And Ima Rahmawati. 2021. “Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Jurnal Kajian Islam Modern* 8(1):47–57. Doi: 10.56406/Jurnalkajianislammodern.V8i1.68.
- Rahmawati, Ima, Reza Fajar Ghifariand, And Hana Lestari. 2020. “Enhancing The Effectiveness Of Teacher Work And Teams.” *Kne Social Sciences* 2020:484–92. Doi: 10.18502/Kss.V4i14.7907.
- Rahmawati, Ima, Hana Lestari, And Handayani Nurhikmah. 2022. “Pengaruh Efikasi Diri

- Terhadap Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang.” *Education Management Reviews Anda Research* 1(2):60–67. Doi: 10.56406/Jpe.V1i2.6.
- Rahmawati, Ima, Hana Lestari, Johar Permana, Aan Komariah, And Taufani Chusnul Kurniatun. 2022. “Innovative Work Behavior Development Through Technopreneurship Leadership In Vocational Schools: An Mixed Method Explanatory Research.” *Jurnal Pendidikan Progresif* 12(2):943–59. Doi: 10.23960/Jpp.V12.I2.202242.
- Saputro, Agung, Sony Kuswandi, Sukarman Purba, Eka Ernawati, Ika Yuniwati, Iskandar Kato, Aprilia Yustita, Ima Rahmawati, Hana Lestari, Siska Hardiyanti, Suesilowati, And Hani Subakti. 2022. *Manajemen Mutu Terpadu Untuk Pendidikan. Yayasan Kita Menulis*.
- Siagian, Tomy Sun, And Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2241.
- Siahaan, Syalimono, And Syaiful Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30. Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3402.
- Stuetzle, K. V., B. I. Pavlin, N. A. Smith, And K. M. Weston. 2018. “Survey Of Occupational Fatigue In Anaesthetists In Australia And New Zealand.” *Anaesthesia And Intensive Care* 46(4):414–23. Doi: 10.1177/0310057x1804600411.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” *Jurnal Semarak* 1(1):66–82. Doi: 10.32493/Smk.V1i1.1247.
- Sunarsi, Denok, And Gatot Kusjono. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta Selatan.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(3):38–52. Doi: 10.32493/Jee.V1i3.3458.
- Suryaatmaja, Adam, And Vanida Eka Pridianata. 2020. “Hubungan Antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan Dengan Kelelahan Kerja Di Pt Nobelindo Sidoarjo.” *Journal Of Health Science And Prevention* 4(1):14–22. Doi: 10.29080/Jhsp.V4i1.257.
- Sutikno, Tri Atmadji. 2017. “Studi Produktivitas Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Malang Raya.” *Teknologi Dan Kejuruan* 34(1):1–12.
- Tjibrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, And Lucky Dotulang O.H. 2017. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado.” *Jurnal Emba* 5 No.2(Juni):1570–80.
- Utset, Tammy O., Amrutha Baskaran, Barbara M. Segal, Laura Trupin, Sarika Ogale, Ellen Herberich, And Kenneth Kalunian. 2015. “Work Disability, Lost Productivity And Associated Risk Factors In Patients Diagnosed With Systemic Lupus Erythematosus.” *Lupus Science And Medicine* 2(1):1–9. Doi: 10.1136/Lupus-2014-000058.