

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *WORK FATIGUE*

¹Nurul Mardiana, ²Fachrudy Asj'ari
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Email: fachrudy@unipasby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Workload and Job Insecurity on Work Fatigue MTs Teachers at the Al-Ihsan Krian Sidoarjo Foundation. The approach used is descriptive quantitative as well as the population & sample used by a number of 53 employees. According to the statistical results, the t-count results of Workload 2.821 & a significance of 0.007 <0.05. Obtained t-count Job Insecurity 2.194 & a significance of 0.033 <0.05. The f-count was 8,643 & a significance of 0.001 <0.05. This means that the t-test & f-test prove that there is a significant and positive effect of Workload and Job Insecurity on the Work Fatigue of MTs Teachers at the Al-Ihsan Krian Sidoarjo Foundation.

Keywords: *Workload, Work insecurity, & Work fatigue.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif serta populasi & sampel yang digunakan sejumlah 53 guru. Berdasarkan hasil statistik didapatkan hasil t-hitung Beban Kerja 2,821 & signifikansi 0,007 < 0,05. Diperoleh t-hitung Ketidakamanan Kerja 2,194 & signifikansi 0,033 < 0,05. F-hitung adalah 8.643 & signifikansi 0,001 <0,05. Hal ini berarti uji t & uji f membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Beban Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Ketidakamanan kerja, & Kelelahan kerja*

PENDAHULUAN

Berkembangnya dunia pendidikan saat ini telah merubah dunia menjadi lebih modern pada berbagai sektor, terlebih pada sektor teknologi yang saat ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat, banyak perusahaan yang didukung oleh riset dari para ahli yang kompeten dibidangnya menjadi salah satu keberhasilan dari dampak positif pendidikan, pendidikan telah membuka mata dunia akan pentingnya revolusi yang dapat memperbaiki sektor-sektor yang telah tertinggal dari sentuhan teknologi, dari pendidikanlah tercipta manusia-manusia yang handal di banyak bidang, dengan harapan semakin banyaknya manusia yang memiliki kemampuan akan dapat menyelamatkan dunia dari ancaman kerusakan alam yang juga disebabkan oleh ulah manusia itu sendiri.

Saat ini, dunia yang tengah mengalami bencana non alam yang telah membuat dunia terjadi krisis yang memprihatinkan, sebuah pandemi ini cukup berdampak pada dunia pendidikan termasuk Indonesia. Hal ini mengakibatkan adanya penyesuaian metode pembelajaran pada masa pandemi ini yang memicu beberapa kelelahan pada guru. Pada saat ini adanya kelelahan kerja yang dirasakan oleh guru pengajar adalah mempersiapkan sebuah materi yang akan diberikan kepada murid melalui metode daring. Di dalam dunia pendidikan

guru di tuntutan untuk selalu memberikan materi maupun non materi yang harus diterima oleh murid dengan tidak bertatap muka didalam kelas dan seluruh guru dan siswa diberlakukannya sistem *Work from Home* (WFH).

Beban kerja yang dirasakan oleh guru berdampak pada produktifitas yang semakin menurun, guru merasakan kelelahan yang timbul akibat semakin bertambahnya tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, hal tersebut tentunya menyita banyak tenaga dan kondisi fisik yang menurun, dalam jangka waktu yang panjang jika hal tersebut terus berlanjut akan tidak baik bagi kondisi psikologis guru, kelelahan yang timbul akibat beban kerja yang semakin bertambah akan membahayakan jika tidak segera diambil solusi dan tindakan, emosional yang dihasilkan dari kelelahan menyebabkan rasa lemas dan malas, hal ini tentu saja menjadikan tidak maksimal tugas guru dalam menyampaikan ilmu kepada para siswa, ketidaknyamanan akibat tuntutan dan tugas yang semakin bertambah semakin memperburuk keadaan yang telah dirasakan para guru saat ini.

Yayasan Al-Ihsan merupakan sebuah yayasan pendidikan yang menaungi 4 lembaga yaitu MI Mathlaul Ulum, MTs Al-Ihsan, MA Al-Ihsan dan SMK Al-Ihsan yang dimana dalam penelitian ini salah satu lembaga pendidikan yaitu MTs. Al-Ihsan Krian merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang lembaga pendidikan yang menjaga sebuah profesionalitas dan kompetensi dalam sumber daya manusia dengan terus memperkuat kemampuan dan kesadaran bagi setiap pimpinan dan guru maupun seluruh karyawan. Oleh karena itu, instansi harus memiliki kualitas dan citra yang baik dalam perkembangan saat ini.

LANDASAN TEORI

Workload (*Beban Kerja*)

Menurut Soleman (2011) dalam (Rikardo & Susanti, 2019) *Workload* atau Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Menpan (1997) dalam (Rindyantama & Astuti, 2017) pengertian *workload* atau Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabat dalam jangka waktu tertentu. Menurut Suma'mur (2009) dalam (Delima, 2018) *Workload* atau Beban Kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Menurut Hart dan Staveland dalam (Hariyati, 2011) bahwa *workload* atau beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan menurut Tarwaka (2011:106) dalam (Tjibrata et al., 2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa *workload* atau beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang yang besaran pekerjaan harus ditanggung dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu yang sudah ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Workload*

Menurut Prihatini (2007) dalam (Rikardo & Susanti, 2019) *Workload* dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh karyawan (stressor), seperti:

1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik
2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
3. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Tarwaka (2004) dalam (Febriani, 2010) bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dipengaruhi beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja atau *workload* eksternal adalah:

- a. Tugas-tugas (task) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, sarana informasi termasuk *display* kontrol, alur kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja adalah:
 - 1) Lingkungan kerja fisik seperti iklim mikro (suhu udara, kelembaban udara, kecepatan rambat udara dan suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis dan tekanan udara.
 - 2) Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dan lain-lain.
 - 3) Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga.
 - 4) Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.

2. Faktor Internal

Faktor internal *workload* atau beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi).
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).
- c. Kelelahan otot adalah merupakan *tremor* pada otot atau perasaan nyeri pada otot.

Sedangkan menurut Artadi (2015) dalam (Tjibrata et al., 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Indikator Workload

Menurut Putra (2012) dalam (Khomariah, 2020) menyatakan indikator *Workload* sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya waktu tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Penggunaan waktu kerja
- d. Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)

Menurut Rowntree (2005) dalam (Rikardo & Susanti, 2019) ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wening (2005) dalam (Widyasari et al., 2017) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah situasi tidak berdaya untuk mempertahankan ketidakpastian dalam situasi kerja yang menakutkan. Sedangkan menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam (Pawestri & Pradhanawati, 2018) ketidakamanan kerja adalah persepsi atau pandangan individu atau karyawan mengenai ketidakberdayaan untuk mempertahankan keinginan kelangsungan pekerjaan dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Menurut Ashford et.al (1989) dalam (Pawestri & Pradhanawati, 2018) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) mencerminkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu. Pendapat lain menurut Fadzilah dan Martono (2016:169) dalam (Indrian, 2020) mengemukakan ketidakamanan kerja sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Sedangkan pendapat lain menurut Asford et al (1984) dalam (Mukti, 2014) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* adalah perasaan yang tidak berdaya karena adanya situasi dimana melakukan pekerjaan dengan memberikan tekanan dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat karyawan merasa terancam kehilangan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Grebhalgh dan Rosenblatt dalam (Rikardo & Susanti, 2019) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut :

- a. Kondisi lingkungan dan organisasi.
- b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja.
- c. Karakteristik personal pekerja.

Indikator *Job Insecurity*

Menurut Adkins et al (2001) dalam (Rikardo & Susanti, 2019) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan.
2. kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan.
3. Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman.

***Work Fatigue* (Kelelahan Kerja)**

Menurut Suma'mur (2009) dalam (Yamin et al., 2018) *work fatigue* atau kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Sedangkan, menurut Nurmiyanto (2003) dalam (Yamin et al., 2018) Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Menurut Suma'mur (2009) dalam (Delima, 2018) kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan. Sedangkan menurut Triyunita (2013) dalam (Belia, 2018) kelelahan adalah kondisi yang menyebabkan hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja dan daya tahan tubuh.

Menurut Budiono (2013) dalam (Yamin et al., 2018) mengatakan bahwa kelelahan (*Fatigue*) adalah suatu kondisi yang telah dikenal dalam kehidupan sehari-hari. Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan walaupun ini bukan satu-satunya gejala. Menurut Tarwaka (2010) dalam (Yamin et al., 2018) kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan teori di atas dapat dikatakan bahwa *work fatigue* atau kelelahan kerja adalah suatu kondisi dimana adanya penurunan kinerja fisik atau daya tahan tubuh yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Fatigue*

Menurut Siswanto (2005) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan hal-hal berikut antara lain:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.

- b. Faktor Psikologis misalnya rasa tanggung jawab dan khawatir yang berlebihan serta konflik yang kronis atau menahun
- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan atau lingkungan kerja yang membosankan)

Indikator *Work Fatigue*

Menurut Suma'mur (2009) dalam (Delima, 2018) memaparkan bahwa tanda-tanda kelelahan yang utama adalah hambatan terhadap fungsi-fungsi kesadaran otak dan perubahan-perubahan pada organ-organ diluar kesadaran serta proses pemulihan. Adapun indikator kelelahan kerja sebagai berikut:

- a. Perhatian yang menurun yakni kelelahan dapat diketahui dari menurunnya perhatian yang diakibatkan perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki bmerasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.
- b. Persepsi melambat dan menghambat seperti merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.
- c. Kemampuan berprestasi menurun yaitu pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berprestasi lebih buruk lagi daripada pekerja yang masih penuh semangat.
- d. Kegiatan mental dan fisik menjadi kurang efisien yakni kelelahan adalah aneka keadaan disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja, sehingga membuat kegiatan mental dan fisik menjadi kurang efisien.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, adapun populasi & sampel yang digunakan yakni sebanyak 53 guru MTs Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sesuai hasil uji statistik telah terbukti seluruh item telah valid. Sehingga layak untuk lanjut ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1. Sesuai hasil uji melalui SPSS terbukti data telah reliabel, didapatkan seluruh alpha cronbach $> ,06$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Sesuai hasil statistik, telah terbukti data berdistribusi normal. Didapatkan signifikansi 0,117 ($0,117 > 0,05$).

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Workload (X ₁)	0,953	0,6	Reliabel
Job Insuerity (X ₂)	0,965	0,6	Reliabel
Work Fatigue (Y)	0,985	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

2. Uji Multikolnieritas

Sesuai hasil tabel 2 telah terbukti data terbebas dari adanya gangguan multikolineritas.

Tabel 2
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Workload (X1)	.929	1.076
	Job Insecurity (X2)	.929	1.076

a. Dependent Variable: Work Fatigue (Y)

3. Uji Autokorelasi

Sesuai hasil tabel 3 telah terbukti data terbebas dari adanya gangguan autokorelasi, sebab DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1,582. Dimana nilai tersebut berada diantara nilai 1,56 sampai dengan 2,56.

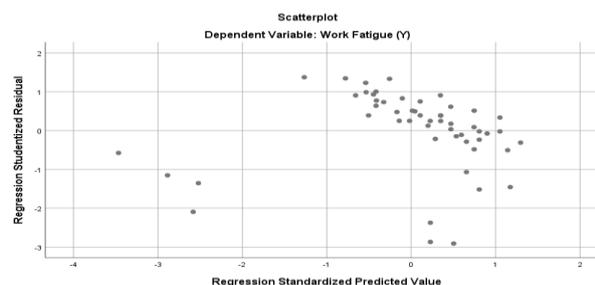
Tabel 3
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.582 ^a

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X2), Workload (X1)

b. Dependent Variable: Work Fatigue (Y)

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1.
Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 menunjukkan data terbebas dari adanya gangguan heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 24,745 + 1,007X_1 + 0,752X_2 + e$$

Didapatkan konstanta 24,745. Dengan demikian *workload*, dan *job insecurity* sama dengan nol, maka nilai variabel *work fatigue* sebesar 9,942. Untuk nilai koefisien regresi variabel *workload* sebesar 1,752. Nilai *workload* bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika variabel *workload* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai *work fatigue* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,752. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* sebesar 0,752. Menunjukkan besar pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *work fatigue*. Nilai *job insecurity* bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika variabel *job insecurity* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai *work fatigue* akan mengalami peningkatan sebesar 0,752.

Uji Determinasi

Tabel 4
Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.227	14.27124

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X2), Workload (X1)

b. Dependent Variable: Work Fatigue (Y)

Sumber Data Diolah 2021 : Hasil Uji Spss, Analisis regresi linier berganda

Didapatkan hasil 0,257. Artinya *workload* dan *job insecurity* dapat mempengaruhi variabel *work fatigue* sebesar 25,7%.

Uji Hipotesis

1. Uji-t

Didapatkan t-hitung *Workload* 2,821 & signifikansi $0,007 < 0,05$. Diperoleh t-hitung *Job Insecurity* 2,194 & signifikansi $0,033 < 0,05$. Artinya secara uji-t terbukti terdapat pengaruh *Workload* dan *Job Insecurity* secara signifikan dan positif terhadap *Work Fatigue* Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

2. Uji-F

Didapatkan hasil f-hitung 8,643 & signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya secara uji-f terbukti terdapat pengaruh *Workload* dan *Job Insecurity* secara signifikan dan positif terhadap *Work Fatigue* Guru MTs di Yayasan Al-Ihsan Krian Sidoarjo.

SIMPULAN DAN SARAN

1. *Workload* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Fatigue* Guru MTs. Al-Ihsan Krian di Krian Sidoarjo. Dari hasil penelitian yang didapat setelah melakukan Pengujian

- hipotesis. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Kepengaruhan positif artinya variabel *workload* berpengaruh dan searah terhadap variabel *work Fatigue* sehingga, apabila beban kerja di MTs Al-Ihsan Krian meningkat maka kelelahan kerja para guru akan meningkat.
2. *Job Insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Fatigue* Guru MTs. Al-Ihsan Krian di Krian Sidoarjo. Dari hasil penelitian yang didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Kepengaruhan positif artinya variabel *Job Insecurity* berpengaruh dan searah terhadap variabel *Work Fatigue* sehingga, apabila ketidakamanan kerja di MTs Al-Ihsan Krian meningkat maka kelelahan kerja para guru akan meningkat.
 3. Variabel *Workload* dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Work Fatigue* Guru MTs. Al-Ihsan Krian di Krian Sidoarjo. Dari hasil penelitian yang didapat setelah melakukan pengujian hipotesis. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
 4. Hasil menunjukkan apabila *workload* atau beban kerja sangat mempengaruhi *work fatigue* atau kelelahan kerja para guru, sehingga apabila beban kerja yang diemban guru terlalu banyak maka kelelahan kerja para guru akan menjadi naik dan membuat kinerja guru menjadi tidak maksimal.
 5. *Job Insecurity* dapat mengakibatkan menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. *Job Insecurity* juga akan mempengaruhi *work fatigue* atau kelelahan kerja pada guru karena apabila guru memiliki kelelahan kerja maka akan adanya ketidakamanan kerja dengan perasaan cemas dan persepsi tentang potensi kehilangan pekerjaan dengan kondisi ini di karenakan lingkungan yang berubah-ubah dan banyaknya jenis pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Belia, R. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Bus Primajasa Trayek Balaraja – Kampung Rambutan Tahun 2018. *Esa Unggul*.
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 230. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i2.469>.
- Febriani, E. (2010). *Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja jasa kuli angkut di pasar klewer surakarta*. 1–42.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

- Hariyati, M. (2011). Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di Pt. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Indrian, E. (2020). *Pengaruh Burnout Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik SMAN 1 Karangnunggal Di Tasikmalaya*.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>.
- Mukti, N. A. (2014). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Keadilan Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keinginan Bepindah Dengan Efek Moderasi Keadilan (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Kelelahan Kerja (Pada Guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein. 8(1), 253–266.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>.
- Rachman, Mohammad Munir. 2018. Metodologi Penelitian. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Rahma, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan*
- Rikardo, & Susanti, F. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt Garda Total Security Padang. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 53(9), 1689–1699.
- Rindyantama, a., & Astuti, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (1), 52–81.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, Kinerja, dan Produktifitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1, Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Yamin, R., Wahyu, A., & Ishak, H. (2018). Pengaruh Imt, Beban Kerja, Kelelahan Kerjadan Keluhan Muskuloskeletal Disorders Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Sawerigading Kota Palopo Tahun 2018.
- Yani, Djohar, & Ice Kamela. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pegawai Pt Tiga Pilar Sakato Padang*. 11(2).