

DETERMINAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z PT. ADHI PERSADA GEDUNG KANTOR CABANG SURABAYA

by Ana Kadarningsih

Submission date: 8-Mar-2024 04:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2320163951

File name: Template_artikel_dimas_-_ana_-hal_58-69.pdf (450.16K)

Word count: 6127

Character count: 36665



5
**DETERMINAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z
PT. ADHI PERSADA GEDUNG KANTOR CABANG SURABAYA**

Dimas Dwiky Putranto^a, Ana Kadarningsih^{b*}, Tito Wira Eka Suryawijaya^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, dimasdwickyp@gmail.com, Universitas Dian Nuswantoro

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, ana.kadarningsih@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro

^cDepartemen HR, titosuryawijaya@gmail.com, PT. Adhi Persada Gedung

* Correspondence

7
ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation, working hours and work environment on work fatigue in Gen Z employees, which is then compared with fatigue in employees other than Gen Z. This research uses quantitative methods and collects data by distributing questionnaires online. The research population is employees of PT. Adhi Persada Building. The sample was selected using purposive sampling with stratified sampling theory. The data was analyzed using linear regression analysis for Gen Z employees. The results showed that the variables of work motivation and working hours obtained significant values for Gen Z work fatigue. Work environment variables could not influence the work fatigue of Gen Z employees. So, with good work motivation and working hours work in accordance with the provisions, a company can reduce the level of employee work fatigue, by evaluating the factors that can influence employee work fatigue.

Keywords: work motivation, working hours, work environment, and employee fatigue

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Jam kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kelelahan Kerja pada karyawan Gen Z, yang selanjutnya dibandingkan dengan kelelahan karyawan selain Gen Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Adhi Persada Gedung. Sampel dipilih menggunakan purposive sampling dengan teori stratified sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear terhadap karyawan Gen Z. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dan jam kerja memperoleh nilai signifikansi terhadap kelelahan kerja Gen Z. Variabel lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kelelahan kerja karyawan Gen Z. Jadi, dengan motivasi kerja yang baik dan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan, suatu perusahaan dapat memperkecil tingkat kelelahan kerja karyawan, dengan cara melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, jam kerja, lingkungan kerja, dan kelelahan kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan Kelelahan kerja menjadi fenomena yang tidak dapat terhindarkan dalam lingkungan kerja. Kelelahan kerja timbul ketika kekuatan dan daya untuk bekerja menurun sehingga bisa menyebabkan kecelakaan kerja (Wibowo et.al, 2022). Beberapa faktor yang menjadi penyebab kelelahan kerja antara lain kerja fisik yang melibatkan aktivitas otot, kerja mental yang melibatkan otak, cara kerja yang salah, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menyebabkan kelelahan kerja (Wahyuni et.al, 2021). Ketika karyawan kehabisan tenaganya untuk bekerja, maka karyawan akan kehilangan ketertarikan untuk memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungannya, karena ketika karyawan mengalami kelelahan kerja akan mudah emosi yang mana hal ini dapat memberikan dampak

negatif bagi individu itu sendiri, sosial kerja maupun terhadap perusahaan, karena pekerjaan menjadi terganggu dan tidak efisien (Tambuwan & Sahrani, 2023).

Beberapa faktor yang berperan dalam kelelahan kerja adalah motivasi kerja jam kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja menjadi daya penggerak yang memberikan dorongan energi untuk bekerja bagi karyawan agar mampu bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan memiliki integritas dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan (Adha et.al, 2019). Setiap perusahaan sangat perlu untuk melakukan motivasi kerja pada karyawannya, karena motivasi kerja merupakan sebuah penggerak karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta sarana karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Bentuk-bentuk motivasi antara lain adalah memberikan kebutuhan fisiologis karyawan dalam bentuk gaji dan fasilitas yang didapatkan, selain itu memberikan rasa aman juga dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan, memberikan penghargaan atas pencapaian yang dilakukan, serta memberikan fasilitas aktualisasi diri bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan karyawan (Heriyono et.al, 2021). Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan pertumbuhan yang signifikan pada sebuah perusahaan serta akan mengurangi tingkat burnout pada karyawan itu sendiri.

Jam kerja merupakan waktu yang telah ditentukan untuk melakukan pekerjaan dengan perencanaan sebelumnya, sehingga dapat mengerjakan sesuatu dengan efisien dan tepat sasaran (Prihatminingtyas, 2019). seseorang biasanya mempunyai batasan waktu dalam melakukan pekerjaannya sehingga diperlukan penetapan jam kerja yang efektif dan efisien, apalagi untuk perusahaan dengan permintaan pasar yang sedang besar memerlukan banyak waktu untuk memenuhi permintaan pasar bahkan mengharuskan untuk beroperasi 24 jam nonstop. Tuntutan untuk efisien dan meminimalkan cost maka perusahaan harus bijak dalam mengelola sumber daya manusia di tengah mahal biaya perekrutan dan gaji karyawan. Hal yang telah banyak dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara shifting, hal ini dinilai menguntungkan bagi perusahaan karena dapat meminimalkan jumlah pekerja dengan tetap beroperasi secara optimal tetapi berbanding terbalik dengan dampak yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini karena dalam sistem kerja shift pekerja diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri dengan pembagian waktu kerja yang telah ditentukan baik pagi, sore, dan malam, serta jam kerja yang tidak menentu, dan jam kerja yang panjang. (Yuliana et.al, 2023).

Di dalam labirin keseharian yang kita sebut "pekerjaan," terdapat dunia yang serba dinamis dan beragam. Tempat di mana visi bertemu dengan realitas, di mana individu berkolaborasi dan berkembang, inilah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bukan hanya tentang meja-meja dan komputer, tetapi juga tentang hubungan yang dibuat oleh karyawan itu sendiri. Pengaturan lingkungan kerja perlu direncanakan sedemikian rupa untuk menciptakan ikatan positif antara pekerja dan tempat kerja mereka. Sebuah lingkungan kerja yang dianggap baik adalah yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal, lingkungan yang sehat, serta memberikan rasa aman dan kenyamanan. Ketika karyawan menikmati lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa nyaman dan lebih terlibat dalam aktivitas yang mendukung efisiensi waktu kerja. Seringkali, masalah muncul ketika hubungan antar karyawan tidak selaras, yang akhirnya merusak hubungan antar rekan kerja dan mengganggu proses sosialisasi di tempat kerja. Tindakan yang tidak semestinya dari karyawan terhadap rekan kerja juga dapat berdampak negatif pada tingkat kenyamanan rekan kerja lainnya, yang pada akhirnya memengaruhi kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung produktivitas dan kinerja pegawai (Prasetyo & Kadarningsih, 2023). Lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar tidak hanya dapat membahayakan kesehatan, tetapi juga kenyamanan. Ketidaknyamanan yang di alami oleh karyawan dapat mempercepat munculnya kelelahan, sehingga standar yang digunakan untuk mencegah timbulnya kelelahan akibat lingkungan kerja tidak lagi menggunakan Nilai Ambang Batas (NAB) akan tetapi lebih kepada tingkat kenyamanan yang dirasakan pekerja dengan lingkungan kerjanya (Dewi, 2018).

Pentingnya penelitian ini dilakukan melihat angkatan kerja generasi Z telah memasuki dunia kerja yang telah tercatat mencapai jumlah proporsi 40% di berbagai sektor industri yang tersedia (Pratama & Elistia, 2020). Dalam menghadapi realitas ini, pemahaman mendalam tentang preferensi, keterampilan, dan harapan generasi ini dalam konteks dunia kerja menjadi sangat relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan dapat beradaptasi dengan baik untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi Generasi Z dalam mencapai produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja serta dalam memahami dinamika pasar tenaga kerja masa depan. Hal ini lah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian ini, agar harapannya bisa menjadi bahan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan untuk menentukan kebijakan, termasuk pada PT. Adhi Persada Gedhung. PT. Adhi Persada

⁵
Determinan kelelahan kerja pada karyawan gen Z PT. Adhi Persada Gedung Kantor Cabang Surabaya (Dimas Dwiky Putranto)

Gedung merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa konstruksi khususnya pada konstruksi gedung bertingkat. PT. Adhi Persada Gedung mempekerjakan karyawan dari generasi z dengan cukup banyak, 42,5% karyawannya berasal dari generasi z, yang ini menjadi salah satu alasan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Adapun kondisi karyawan di PT. Adhi Persada dilihat dari absensi dan perform kinerja dapat dilihat dari tabel dibawah.

Tabel 1. Tabel kinerja karyawan

Bulan	Hadir	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Alasan	Perform	Keterangan
Januari	217	111	24	20	28	48,55%	Average
Februari	351	31	7	8	3	78,52%	Fit
Maret	260	37	27	72	4	58,17%	Average
April	222	20	26	91	41	55,22%	Average
Mei	253	81	22	27	17	64,21%	Average
Juni	325	13	5	9	48	81,45%	Fit
Juli	319	22	13	21	25	79,95%	Fit
Agustus	228	27	15	87	43	62,98%	Average
September	221	19	18	91	51	62,78%	Average
Oktober	274	32	51	22	21	75,69%	Fit
November	292	33	43	13	19	84,88%	Fit
Desember	137	89	44	72	58	40,18%	Average

Sumber : Data performa karyawan PT. Adhi Persada

Dari data performa kerja selama tahun 2022, terlihat bahwa ada periode di mana karyawan tidak mencapai performa maksimal. Hal ini memerlukan evaluasi mendalam untuk memahami penyebab dari penurunan performa kerja yang terjadi pada bulan-bulan tertentu, yang kemungkinan dapat berasal dari kelelahan kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya telah ditemukan hasil yang berbeda-beda. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Diosma & Tualeka (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Indriani et.al (2021) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, namun penelitian yang dilakukan oleh Talahatu (2018) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Pada variabel jam kerja, penelitian yang dilakukan oleh Assa (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Indriani et.al (2021) jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Amelia (2019) jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja. Pada variabel lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Agustin et.al (2021), lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Amelia (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa hasil yang berbeda pada penelitian yang meneliti pengaruh motivasi kerja, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui secara spesifik motivasi kerja, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja sehingga pada penelitian ini ada 3 tujuan penelitian yaitu, yang pertama mencari tahu pengaruh motivasi kerja terhadap kelelahan kerja, yang kedua mencari tahu pengaruh jam kerja terhadap kelelahan kerja, dan yang ketiga mencari tahu pengaruh lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Generasi Z

Saat ini, di dunia kerja, terutama di Indonesia, terdapat empat generasi yang mendominasi, yaitu generasi baby boomers dengan rentang kelahiran pada tahun (1946 – 1960), generasi X (1961 – 1980), generasi Y atau milenial (1981 - 1995), dan juga generasi Z (1995 – 2010), (Asriandi & Putri, 2020). Dari keempat generasi ini terdapat perbedaan karakter dikarenakan peristiwa yang mendasari (Mulyanti, 2021). Adapun ringkasan ciri dan peristiwa yang melatar belakangi pada setiap generasi pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Perbandingan karakter dan peristiwa yang mendasari antar generasi

	Generasi			
	Baby boomers	Generasi X	Generasi Y	Generasi Z
Periode	1946-1960	1961-1980	1981-1995	1995-2010
Peristiwa utama	Masa perang dingin dan ledakan populasi (Mulyanti, 2021).	Menguatnya isu persamaan gender dan isu keluarga yang tidak harmonis (Mulyanti, 2021).	Perkembangan teknologi yang pesat (Mulyanti, 2021).	Perubahan teknologi (Sakitri, 2021).
Ciri khusus	Idealis, optimistis, mementingkan diri sendiri (Mulyanti, 2021).	Pesimis, independen, dan mudah beradaptasi (Mulyanti, 2021).	Percaya diri, multitasking, dan tidak terikat (Mulyanti, 2021).	Inklusif dan tertarik dalam berbagai komunitas, komunikatif, dan realistis (Sakitri, 2021).
Ciri di dunia kerja	Etos kerja yang tinggi dan loyal (Mulyanti, 2021).	Terampil dalam manajemen, mudah beradaptasi, dan independen (Mulyanti, 2021).	Berorientasi pada prestasi, menyukai atasan yang fleksibel, serta termotivasi pada jabatan dan pendapatan yang tinggi (Mulyanti, 2021)	Kurang percaya diri, inovatif, serta memiliki jiwa kewirausahaan yang tinggi (Sakitri, 2021).

Generasi Z, atau yang sering disebut sebagai Gen Z, adalah kelompok individu yang lahir sekitar tahun 1995 hingga 2010 (Zis et.al, 2020). Mereka merupakan generasi yang lahir dan tumbuh dalam era teknologi yang terus berkembang. Generasi Z bisa disebut sebagai generasi teknologi, sejak usia mereka yang sangat muda, mereka telah diperkenalkan kepada teknologi digital dan telah menjadi akrab dengan gadget canggih. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan kepribadian dan cara mereka berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka. (Zis et.al, 2020).

Generasi Z dibesarkan di tengah pesatnya perkembangan teknologi global yang memberikan mereka kemampuan untuk mengakses informasi dan terhubung dengan orang lain secara instan, tanpa batas geografis. Kehadiran teknologi ini dalam kehidupan sehari-hari mereka telah membentuk pola pikir yang cenderung menginginkan hasil segera dalam berbagai aspek kehidupan (Zis et.al, 2021).

2.2 Kelelahan kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu dampak dari aktivitas berlebih yang mengakibatkan penurunan kinerja fisik ataupun mental (Kurniawan & Sirait, 2021). Kondisi ini ditandai dengan terjadinya penurunan kinerja, baik secara fisik maupun mental. Aktivitas yang terlalu intens atau terus-menerus dapat menyebabkan seseorang merasa sangat lelah, sehingga berdampak negatif pada kemampuan fisiknya untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan serta pada kesejahteraan mentalnya. Kelelahan kerja dapat menjadi masalah serius di tempat kerja dan memerlukan perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kelelahan kerja adalah suatu kejadian yang sering terjadi disaat seseorang sedang bekerja, dan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja (Kahpi, 2020). Terdapat dua faktor seseorang mengalami kelelahan kerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal disebabkan dari masa kerja, *shift* kerja, stress kerja dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan penelitian, faktor yang paling berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada faktor internal yaitu usia sebanyak 33,3%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dan faktor eksternal, yaitu lingkungan kerja fisik sebanyak 57,12% (Agustin et.al, 2021).

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemicu keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja. Setiap motif memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai (Basalamah et.al 2021). Ketidak seimbangan antara faktor

kapasitas kerja dan tuntutan tugas dapat menyebabkan kelelahan kerja, dan salah satu elemen dalam kapasitas kerja adalah motivasi kerja. (Dewi 2018), Sehingga tingkat motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja akan mempengaruhi sikap, pendirian dan perbuatan pekerja dalam melakukan tugasnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani et.al (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, maka dengan adanya motivasi yang baik maka karyawan akan tidak merasakan kelelahan. Berdasarkan pada pernyataan tersebut maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan Gen Z.

2.4 Jam Kerja

Jam Kerja adalah periode waktu yang telah ditetapkan untuk melaksanakan pekerjaan, baik dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Dengan perencanaan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah penting dalam memperbaiki manajemen waktu agar lebih efektif dan efisien (Neksen et.al, 2021). Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur dua sistem jam kerja yang berlaku, yaitu 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 5 hari kerja. Pertauran yang dibuat pemerintah tergolong jam kerja normal, ketika karyawan bekerja 9-10 jam per hari tergolong ke dalam jam kerja tinggi, yang mana akan menambah beban kerja karyawan (Bagaskara et.al, 2023). Jika jam kerja melebihi batas yang telah ditetapkan tersebut, maka dianggap sebagai jam kerja lembur sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 jo. UU Cipta Kerja No. 11/2020, serta pasal 28 dan 29 Peraturan Pemerintah No. 35/2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menguraikan beberapa syarat pemberlakuan jam kerja lembur (Peraturan Pemerintah No. 35/2021), termasuk batasan maksimal 4 jam kerja lembur dalam 1 hari dan 18 jam kerja lembur dalam satu minggu.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Assa (2022) jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja, maka dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 = Jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan Gen Z.

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen yang ada di sekitar para pekerja dan memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Eka & Agnes, 2019). Lingkungan kerja bukan sekadar latar belakang tempat para pekerja menjalankan tugas mereka. Ia adalah entitas yang hidup, terdiri dari berbagai elemen yang bersinergi dan memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman pekerja. Banyak elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja, bersamaan dengan elemen psikologis seperti beban kerja dan kesempatan pengembangan, memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan pekerja dalam menjalankan tugas mereka.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agustin et.al (2021) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja. Bersumber pada pernyataan tersebut, penelitian ini mendapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan Gen Z.

9 METODOLOGI PENELITIAN

Secara teknis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian atau masalah yang ada pada PT. Adhi Persada Gedung. Seperti untuk mengetahui adanya pengaruh variabel motivasi kerja, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan Gen Z (Wahyudi, 2019).

Variabel bebas (X) penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel (X1), dengan 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri (Hustia, 2020). Jam kerja sebagai variabel (X2) dengan 4 indikator yaitu, jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, jam lembur (Tulhusnah & Puryantoro, 2019). Lingkungan kerja sebagai variabel (X3), dengan 4 indikator yaitu, fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja (Susanti, 2021). Sedangkan variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kelelahan kerja dengan 4 indikator yaitu,

penurunan tingkat motivasi, pelambatan pemahaman, penurunan prestasi, kegiatan mental dan fisik yang tidak efisien (Delima, 2018).

Sebanyak 600 pegawai PT. Adhi Persada Gedung akan menjadi populasi pada penelitian. Pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan teori stratified sampling, yang membagi populasi menjadi strata atau kelompok-kelompok berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian ini yaitu karyawan Gen Z dengan masa kerja minimal satu tahun (Ghosh & Dey, 2019). Sampel penelitian ini berjumlah 161 karyawan Gen Z. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji koefisien determinasi (R) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z PT. Adhi Persada Gedung menggunakan SPSS V.23.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Responden

Sampel terdiri dari 161 karyawan Gen Z dengan masa kerja minimal 1 tahun, berikut deskripsi data responden pada tabel :

Tabel 3. Tabel Deskriptif karyawan

No.		Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	1. Pria	82	51%
	2. Wanita	79	49%
2.	Departemen		
	1. Akuntansi dan keuangan	19	12%
	2. Corsec	12	7%
	3. EPC	14	9%
	4. Gedung	12	7%
	5. Hotel & Properti	11	7%
	6. Infrastruktur	13	8%
	7. Investasi	5	3%
	8. Legal	10	6%
	9. LRT	9	6%
	10. Marketing	13	8%
	11. QHSE	15	9%
	12. SDM	8	5%
	13. Sistem & Resiko	12	7%
	14. TOD	8	5%

Sumber : Data primer diolah, 2024

4.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak.

⁶ Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Sebelum di Outlier

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Standardized Residual
N			161
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.99058064
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.067
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-Sig.			.014 ^d

⁵ Determinan kelelahan kerja pada karyawan gen Z PT. Adhi Persada Gedung Kantor Cabang Surabaya (Dimas Dwiky Putranto)

tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	.011
		Upper Bound	.017

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Pada pengujian pertama ini data tidak berdistribusi secara normal, maka diambil langkah untuk meng outlier yang terdeteksi tidak normal sejumlah 11 data responden, maka didapatkan hasil pengujian seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Setelah di Outlier

		Standardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98988170
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.073
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.072 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		.065
		Upper Bound
		.078

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dengan data 150 (setelah data di outlier) menghasilkan nilai signifikansi > 0,005 yaitu sebesar 0,072. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, begitu juga sebaliknya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Motivasi kerja	1	0,813	0.1603	0,000	Valid
	2	0,827	0.1603	0,000	Valid
	3	0,825	0.1603	0,000	Valid
	4	0,740	0.1603	0,000	Valid
	5	0,809	0.1603	0,000	Valid
Jam kerja	6	0,813	0.1603	0,000	Valid
	7	0,760	0.1603	0,000	Valid
	8	0,796	0.1603	0,000	Valid
	9	0,907	0.1603	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	10	0,800	0.1603	0,000	Valid
	11	0,754	0.1603	0,000	Valid
	12	0,709	0.1603	0,000	Valid

	13	0,799	0.1603	0,000	Valid
Kelelahan kerja	14	0,809	0.1603	0,000	Valid
	15	0,808	0.1603	0,000	Valid
	16	0,825	0.1603	0,000	Valid
	17	0,806	0.1603	0,000	Valid

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Bersumber pada tabel diatas bisa diamati jika angket motivasi kerja, jam kerja, lingkungan kerja serta kelelahan kerja dinyatakan valid sebab mempunyai nilai signifikansi < 0,05 dengan maksud semua variabel sebagai indikator sudah tepat untuk dapat dijadikan angket kuesioner.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai batas (0,070).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,860	Reliabel
Jam Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kelelahan kerja (Y)	0,837	Reliabel
	0,763	Reliabel
	0,824	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diartikan bahwa instrumen diatas adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai batas (0,70) sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi perhitungan statistik menggunakan SPSS V.23 agar dapat memperlihatkan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regesi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.363	.811		1.681	.095
	Motivasi kerja	.254	.054	.310	4.682	.000
	Jam kerja	.524	.070	.534	7.499	.000
	Lingkungan kerja	.069	.088	.060	.790	.431

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas terlihat bahwa Motivasi kerja (X1) memiliki nilai regresi sebesar 0.310 artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kelelahan kerja karyawan akan menurun sebesar 0.310. Jam Kerja (X2) memiliki nilai regresi sebesar 0.534 artinya jika jam kerja ditingkatkan maka kelelahan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.534. Lingkungan kerja (X3) memiliki nilai regresi sebesar 0.060 maka artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kelelahan kerja karyawan akan menurun sebesar 0.060.

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur model regresi yang dihasilkan pada data penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.638	1.40742

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Jam kerja

b. Dependent Variable: Kelelahan kerja

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat ditampilkan nilai adjusted R square sebesar 0,638. Setiap variabel tunggal termasuk dari Motivasi (X1), Jam kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dapat memengaruhi kelelahan kerja sekitar 63,8% dan 36,2% kelelahan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

4.7 Uji Parsial (Uji-t)

Merupakan cara untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja (X1), jam kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kelelahan kerja (Y) karyawan gen z di PT. Adhi Persada Gedung, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.363	.811		1.681	.095		
	Motivasi kerja	.254	.054	.310	4.682	.000	.555	1.802
	Jam kerja	.524	.070	.534	7.499	.000	.479	2.090
	Lingkungan kerja	.069	.088	.060	.790	.431	.422	2.371

a. Dependent Variable: Kelelahan kerja

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Variabel Motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,682 dan memiliki signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan kerja Karyawan Gen Z. Variabel Jam Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,499 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa Jam Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kelelahan Kerja Karyawan Gen Z. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 0,790 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,431 maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kelelahan Kerja Karyawan Gen Z.

4.8 Uji model F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama – sama dapat berpengaruh pada variabel dependen. Berikut adalah hasil uji simultan (Uji F):

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.372	3	175.457	88.578	.000 ^b
	Residual	289.202	146	1.981		

Total	815.573	149			
-------	---------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kelelahan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Jam kerja

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Hasil dari tabel diatas uji simultan didapatkan nilai F hitung sebesar 88.578 dengan tingkat signifikan < 0,05 yaitu 0,000. Dengan begitu dinyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. maka secara simultan seluruh variabel independent mempengaruhi variabel dependent (kelelahan kerja).

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z sehingga H1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z pada PT. Adhi Persada Gedung. Dari hasil analisis, penelitian ini menemukan hasil arah regresi positif, hal ini dapat terjadi karena menurut teori aktivasi yang dikemukakan oleh Schachter mengemukakan bahwa motivasi menghasilkan arousal atau gairah fisiologis. Arousal ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan fokus dan energi, namun jika berlebihan, dapat memicu kelelahan fisik dan mental. Sehingga dapat disimpulkan jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi mereka akan bekerja lebih tinggi guna mengejar target yang mereka inginkan, sehingga karyawan tidak sadar jika mereka mengalami kelelahan. Dari penelitian ini membuktikan bahwa, motivasi dapat mempengaruhi sikap, pendirian dan perbuatan pekerja dalam melakukan tugasnya. Motivasi kerja adalah pemicu keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja. Setiap motif memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai (Basalamah et.al 2021). Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Diosma & Tualeka (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Indriani et.al (2021) yang menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja.

Variabel jam kerja melihat hasil bahwa jam kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z sehingga H1 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z pada PT. Adhi Persada Gedung. Dari hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Assa (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Indriani et.al (2021), yang menyatakan bahwa jam kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja karyawan secara signifikan. Jam kerja yang semakin tinggi hanya akan berdampak pada penurunan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan, kecelakaan kerja akibat menurunnya tingkat fokus karyawan dan penyakit akibat kerja (Darmayanti et.al, 2021).

Variabel lingkungan kerja melihat hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z sehingga H3 ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja karyawan Gen Z pada PT. Adhi Persada Gedung. Dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti & Amelia (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja dapat berinteraksi dengan faktor-faktor lain, seperti faktor pribadi dan faktor organisasi, untuk mempengaruhi kelelahan kerja, artinya setiap individu mempunyai preferensi masing-masing mengenai lingkungan kerja yang dapat mengurangi kelelahan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yaitu Motivasi kerja, Jam kerja, dan lingkungan kerja, variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kelelahan kerja belum dimasukkan peneliti kedalam penelitian ini. Untuk peneliti berikutnya diharapkan bisa menyelesaikan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, beban kerja atau peran teknologi saat ini, serta mungkin variabel lain. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan indikator lain untuk dijadikan pertanyaan penelitian pada kuesioner. Penelitian selanjutnya disarankan dalam metode penelitian dilakukan dengan mengombinasikan pengumpulan data dengan cara kuisioner serta wawancara atau menggunakan uji analisis lain. Hal ini dilakukan agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat, menambah jumlah populasi dan sampel penelitian dapat diperluas dan ditambahkan untuk mendapatkan hasil yang sempurna, dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi dan mencari lebih banyak referensi yang masih berhubungan dengan kelelahan kerja supaya hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, r. N., qomariah, n., & hafidzi, a. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal penelitian ipteks*, 4(1), 47-62.
- [2] Agustin, a., ihsan, t., & lestari, r. A. (2021). Gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada pekerja industri tekstil di indonesia. *Jurnal keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan*, 2(2), 138-151.
- [3] Asriandi, a., & putri, k. N. (2020). Kompetensi generasi z dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 (studi kasus perguruan tinggi di makassar). *Seiko: journal of management & business*, 3(3), 184-201.
- [4] Assa, a. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra service. *Jurnal ilmiah manajemen, ekonomi, & akuntansi (mea)*, 6(3), 436-451.
- [5] Bagaskara, y., loekmono, j. L., & windrawanto, y. (2023). Hubungan beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan bagian produksi cv. Jaya manunggal garmen. *Jurnal mahasiswa bk an-nur: berbeda, bermakna, mulia*, 9(1), 225-234.
- [6] Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- [7] Darmayanti, j. R., handayani, p. A., & supriyono, m. (2021, december). Hubungan usia, jam, dan sikap kerja terhadap kelelahan kerja pekerja kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah provinsi jawa tengah. In *prosiding seminar nasional unimus* (vol. 4).
- [8] 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), 230-239.
- [9] Dewi, b. M. (2018). Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. *Indones j occup saf heal*, 7(1), 20.
- [10] Diosma, f. F., & tualeka, a. R. (2019). Hubungan karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif. *Journal of public health research and community health development*, 2(2), 94-104.
- [11] Eka, l., & dn, a. T. (2019). Pengaruh iklim kerja terhadap kelelahan tenaga kerja. *Gema lingkungan kesehatan*, 17(2).
- [12] Heriyono, h., chrysoekamto, r., fitriah, r. N., & kartiko, a. (2021). Gaya kepemimpinan prof. Dr. Kh. Asep saifuddin chalim dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di pesantren. *Munaddhomah: jurnal manajemen pendidikan islam*, 2(1), 21-30.
- [13] Hustia, a. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan wfo masa pandemi. *Jurnal ilmu manajemen*, 10(1), 81.
- [14] Indriani, t., setyaningrum, r., noor, i. H., khairiyati, l., & anhar, v. Y. Hubungan motivasi, stres kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja (studi observasional analitik pada karyawan pt. X). *Jurnal publikasi kesehatan masyarakat indonesia*, 8(3).
- [15] Kahpi, m. M. (2020). *Kebisingan, kelelahan kerja, dan stres kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (studi pada pt. Tulus indojava)* (doctoral dissertation, universitas komputer indonesia).
- [16] Kurniawan, i., & sirait, g. (2021). Analisis kelelahan kerja di pt maruwa indonesia. *Computer and science industrial engineering (comsie)*, 4(5), 53-61.
- [17] Mulyanti, r. Y. (2021). Perbedaan nilai-nilai kerja generasi baby boomer, generasi x dan generasi y (survey pada karyawan hotel provinsi jawa barat). *Jurnal ekobis: ekonomi bisnis & manajemen*, 11(1), 79-91.
- [18] Neksen, a., wadud, m., & handayani, s. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada pt grup global sumatera. *Jurnal nasional manajemen pemasaran & sdm*, 2(2), 105-112.
- [19] Prasetyo, D., & Kadarningsih, A. (2023). MOTIVASI KERJA MENCERMINKAN KEBERHASILAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 157-165.
- [20] Pratama, g., & elistia, e. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal ekonomi: journal of economic*, 11(02).
- [21] Prihatminingtyas, b. (2019). Pengaruh modal, lama usaha, jam kerja dan lokasi usaha terhadap

- pendapatan pedagang di pasar landungsari. *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi*, 7(2), 147-154.
- [22] Sakitri, g. (2021, july). Selamat datang gen z, sang penggerak inovasi!. In *forum manajemen* (vol. 35, no. 2, pp. 1-10).
- [23] Susanti, s. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sat nusapersada tbk* (doctoral dissertation, prodi manajemen).
- [24] Susanti, s., & amelia, a. R. (2019, september). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pt maruki international indonesia makassar tahun 2018. In *prosiding seminar nasional sinergitas multidisiplin ilmu pengetahuan dan teknologi* (vol. 2, pp. 231-237).
- [25] Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 173-188.
- [26] Tambuwan, e., & sahrani, r. (2023). Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan generasi z di dki jakarta. *Journal on education*, 5(2), 3580-3592.
- [27] Tulhusnah, I., & puryantoro, p. (2019). Pengaruh jam kerja dan disiplin kerja terhadap stres kerja karyawan di kantor kecamatan kapongan kabupaten situbondo. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 2(2), 299-312.
- [28] Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- [29] Wahyuni, i., & dirdjo, m. M. (2020). Hubungan kelebihan waktu kerja dengan kelelahan kerja dan kinerja pada perawat di ruang perawatan intensif rsud abdul wahab sjahranie samarinda. *Borneo studies and research*, 1(3), 1715-1724.
- [30] Wibowo, s. H., marji, m., & kurniawan, a. (2022). Hubungan lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja pabrik kerupuk. *Sport science and health*, 4(6), 518-530.
- [31] Yuliana, I., kamma, j. D. K., & fuadi, y. (2023). Analisis hubungan shift kerja dan situasi kerja dengan kelelahan kerja pada security di pt xyz balikpapan. *Jumantik (jurnal ilmiah penelitian kesehatan)*, 8(2), 132-138.
- [32] Zis, s. F., effendi, n., & roem, e. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: kajian ilmu budaya dan perubahan sosial*, 5(1), 69-87.

DETERMINAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z PT. ADHI PERSADA GEDUNG KANTOR CABANG SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	4%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
3	gajihub.com Internet Source	1%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1%

10	www.scribd.com Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
12	jim.unisma.ac.id Internet Source	1 %
13	journal.iaingorontalo.ac.id Internet Source	1 %
14	ejournal.stiepena.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1 %
16	scholar.unand.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1 %
18	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off