

Research Article

The Influence of Job Fatigue and Social Support on Work Productivity Among Production Department Employees at PT. Angkasa Cipta Nusantara

Hesti Apriliani

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: hestyputri445@gmail.com

Arga Sutrisna

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: argasutrisna@unper.ac.id

Titin Patimah

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: titinpatimah@unper.ac.id

Copyright © 2026 by Authors, Published by Annujum: Journal of Humaniora and Law. This is an open access article under the CC BY License: (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Received : August 19, 2026

Revised : September 14, 2026

Accepted : October 6, 2026

Available online : October 31, 2026

How to Cite: Hesti Apriliani, Arga Sutrisna, & Titin Patimah. (2026). The Influence of Job Fatigue and Social Support on Work Productivity Among Production Department Employees at PT. Angkasa Cipta Nusantara. Annujum: Journal of Humaniora and Law, 2(4), 182–198.
<https://doi.org/10.63738/annujum.v2i4.40>

Abstract

The study aims to identify work fatigue and social support at work on work productivity. This study used a quantitative descriptive research method and was conducted at PT. Angkasa Cipta Nusantara. The subjects of the study were employees of PT. Angkasa Cipta Nusantara in the Production department. The data collection techniques use were data obtained from interviews, observations, questionnaires, and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work fatigue did not have a significant effect on employee work productivity, while social support has a significant effect on work productivity. The results of the study show that partially, work fatigue did not have a significant effect on productivity. On the other hand, social support has a positive and significant impact on work productivity. Simultaneously, work fatigue and social support show an effect significant to work productivity.

Keywords: Work Fatigue, Social Support, Work Productivity.

Pengaruh Kelelahan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi kelelahan kerja dan dukungan sosial kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, penelitian

ini dilaksanakan di PT. Angkasa Cipta Nusantara. Subjek dalam penelitian adalah Karyawan PT. Angkasa Cipta Nusantara bagian Produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Data yang dikumpulkan didapatkan dari wawancara, observasi, kuesioner dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan terjadi Pengaruh Kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Hasil dari penelitian menunjukan bahwa kelelahan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Di sisi lain, dukungan sosial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan kelelahan kerja dan dukungan sosial menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Dukungan Sosial, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja karyawan menjadi indikator penting karena mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan output. Dalam praktiknya, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis seperti teknologi dan modal, tetapi juga oleh kondisi fisik dan psikologis karyawan. PT. Angkasa Cipta Nusantara sebagai perusahaan yang bergerak di bidang fashion menunjukkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sepanjang tahun 2025. Namun, peningkatan tersebut terjadi seiring dengan tingginya beban kerja dan jam kerja yang panjang, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi.

Kelelahan kerja menjadi permasalahan penting karena dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, serta berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil produksi. Selain kelelahan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga dapat memberikan motivasi, rasa nyaman, serta membantu karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian Rhamadanty (2023) dan Yulyanti dkk. (2021) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sementara itu, penelitian Pradini et al. (2020) serta Nirmala dan Abdurrahman (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian, khususnya pada sektor industri fashion. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh kelelahan kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi

perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *online customer reviews* dan *online customer rating* terhadap keputusan pembelian online. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana responden merupakan konsumen yang pernah melakukan pembelian melalui TikTok Shop pada PD Qalesha Sandal Tasikmalaya. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis statistik yang baik, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019). menyatakan validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan dalam mendapatkan data atau mengukur, jika valid maka instrumen tersebut digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur, digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus *pearson Product Moment*, dengan bantuan aplikasi SPSS v. 25 *For windows*.

Dengan keputusan :

- a. Jika nilai r hitung $\geq r$ Tabel, maka angket penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $< r$ Tabel, maka angket penelitian dinyatakan tidak valid.

Uji validitas menguji tiga variabel yakni : Kelelahan Kerja sebagai X1, Dukungan Sosial sebagai X2, Produktivitas Kerja sebagai Y. Instrumen yang diuji sebanyak 36 item dengan hasil yang disajikan pada Tabel 4.41 berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kelelahan Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,556	0,278	Valid
X1.2	0,590	0,278	Valid
X1.3	0,654	0,278	Valid

The Influence of Job Fatigue and Social Support on Work Productivity Among Production Department Employees at PT. Angkasa Cipta Nusantara

Hesti Apriliani, Arga Sutrisna, Titin Patimah

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.4	0,757	0,278	Valid
X1.5	0,783	0,278	Valid
X1.6	0,851	0,278	Valid
X1.7	0,739	0,278	Valid
X1.8	0,680	0,278	Valid
X1.9	0,564	0,278	Valid
X1.10	0,695	0,278	Valid
X1.11	0,752	0,278	Valid
X1.12	0,808	0,278	Valid
X1.13	0,629	0,278	Valid
X1.14	0,731	0,278	Valid
X1.15	0,860	0,278	Valid
X1.16	0,689	0,278	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Tabel 2
Hasil Uji Validitas pada Variabel Dukungan Sosial (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,793	0,278	Valid
X2.2	0,608	0,278	Valid
X2.3	0,665	0,278	Valid
X2.4	0,624	0,278	Valid
X2.5	0,723	0,278	Valid
X2.6	0,760	0,278	Valid
X2.7	0,844	0,278	Valid
X2.8	0,733	0,278	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Tabel 3
Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
------	----------	---------	------------

Y.1	0,628	0,278	Valid
Y.2	0,624	0,278	Valid
Y.3	0,830	0,278	Valid
Y.4	0,722	0,278	Valid
Y.5	0,866	0,278	Valid
Y.6	0,739	0,278	Valid
Y.7	0,869	0,278	Valid
Y.8	0,916	0,278	Valid
Y.9	0,835	0,278	Valid
Y.10	0,870	0,278	Valid
Y.11	0,835	0,278	Valid
Y.12	0,900	0,278	Valid

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki skor total yang menunjukkan hasil signifikan (valid) jika dibandingkan dengan r Tabel sebesar 0,2787 untuk $N = 50$. Hasil pengolahan data semua variabel diperoleh hasil r hitung $> r$ Tabel (0,2787). Maka dapat diidentifikasi bahwa semua pernyataan maupun pertanyaan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha cronbach</i>	Ket
Kelelahan Kerja	0,934	Reliabel
Dukungan Sosial	0,865	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,950	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel karena hasilnya

menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* > 0,6. Maka dapat diidentifikasi bahwa semua pernyataan maupun pertanyaan layak untuk dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018:161). Pengujian uji normalitas dipergunakan untuk melihat variabel independent dan dependen nya memiliki atau tidaknya distribusi normal pada penelitian ini jika hasil data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas pada penelitian ini yang digunakan adalah uji *kolmogorof-smirnov* yaitu dengan cara melihat signifikan yang dihasilkan menggunakan uji statistik non parametik *kolmogorov-smirnov* yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif

**Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,98383088
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,069
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

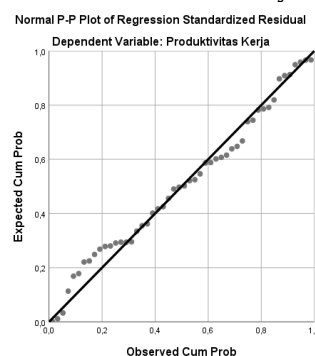
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini berdasarkan hasil dari output SPSS 25 dengan *kolmogorov-smirnov* yaitu bernilai sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang bisa diartikan bahwa nilai normalitas pada penelitian ini lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$) maka hal ini bisa diartikan nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau berdistribusi normal.

Tabel 6. Probability Plot



Hasil uji normalitas menggunakan grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan distorsi dalam estimasi koefisien regresi dan menurunkan validitas model.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,975	6,543	3,359	,002		
	Kelelahan Kerja	-,022	,059	-,040	,719	,940	1,064
	Dukungan Sosial	,942	,153	,674	,000	,940	1,064

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji multikolinearitas pada penelitian ini didasari dari hasil SPSS 25 yang berfungsi untuk mengetahui nilai *tolerance* kelelahan kerja dan dukungan sosial, yaitu nilai *tolerance* variabel kelelahan kerja dan dukungan sosial adalah $0,940 > 0,10$ dan nilai VIF adalah 1,064 yang berarti tidak > 10 . Maka kesimpulan adalah dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tersebut tidak terdapat gejala multi kolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi glejser.

Tabel 8
Uji Heteroskedastisita

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,336	4,188	1,990	,052
	Kelelahan Kerja	,003	,038	,012	,935
	Dukungan Sosial	-,150	,098	-,224	,133

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari pengambilan keputusan uji ini didasari dengan nilai signifikan 0,05 dari itulah dapat disimpulkan bahwa data ini tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas. Dengan menggunakan software SPSS 25 maka dapat diperoleh variabel kelelahan kerja 0,935 dan dukungan sosial 0,133 yang berarti 0,935 dan

0,133 > 0,05 yang dapat disimpulkan seluruh variabel independent terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk menentukan uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan Uji *Durbin Watson* dengan ketentuan yaitu:

- Jika $DU < DW < 4 - DU$, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$, maka terdapat autokorelasi.
- Jika $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$, maka tidak dapat disimpulkan secara pasti (daerah abu-abu).

Tabel 9
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,685 ^a	,469	,446	5,089	2,651

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini nilai *durbin watson* berdasarkan hasil output SPSS 25 yaitu 2,651 hal ini menunjukkan persamaan regresi yang dibangun dari variabel kelelahan kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan tidak terindikasi adanya autokorelasi karena $dU < dW < 4 - dU = 1,6283 < 2,651 < 4 - 1,6283$. Dari pengujian asumsi klasik maka dapat disimpulkan bahwa dari uji normalitas penelitian ini terdistribusi normal, dari uji multikolinearitas penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas, dari hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan yang terakhir dari pengujian autokorelasi penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Alat Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi.

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,975	6,543		3,359	,002
	Kelelahan Kerja	-,022	,059	-,040	-,362	,719
	Dukungan Sosial	,942	,153	,674	6,143	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh Kelelahan Kerja (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). $Y = 21,975 - 0,022X_1 + 0,942X_2$

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, didapatkan persamaan $Y = 21,975 - 0,022X_1 + 0,942X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dan dukungan sosial secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja. Koefisien regresi untuk kelelahan kerja menunjukkan nilai negatif, yang mengindikasikan bahwa meningkatnya kelelahan kerja cenderung disertai dengan penurunan produktivitas kerja. Meskipun demikian, dampak tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Di sisi lain, koefisien regresi untuk dukungan sosial menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka produktivitas kerja meningkat. Pengaruh ini terbukti signifikan karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, sementara kelelahan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisiensi Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 11
Analisis Koefisiensi Korelasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,685 ^a	,469	,446	5,089

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja

Tabel 12
Kriteria Penilaian Korelasi Antar Variabel

Nilai r	Kriteria Penilaian
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:274)

Berdasarkan analisis menggunakan uji koefisiensi korelasi, dapat diketahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Variabel kelelahan kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,685 terhadap produktivitas kerja dengan

kriteria penilaian korelasi antar variabel kuat dan tingkat signifikansi 0,153 ($> 0,05$). Ini menandakan bahwa hubungan antara kelelahan kerja dan produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan, sehingga peningkatan kelelahan kerja tidak terbukti secara statistik memengaruhi produktivitas kerja. Selanjutnya, variabel dukungan sosial menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,685 terhadap produktivitas kerja dengan kriteria penilaian korelasi antar variabel kuat dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara dukungan sosial dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin besar dukungan sosial yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dicapai.

Sementara itu, korelasi antara kelelahan kerja dan dukungan sosial memiliki koefisien -0,246 dengan nilai signifikansi 0,086 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa meskipun hubungan tersebut negatif, namun tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, hanya variabel dukungan sosial yang menunjukkan hubungan signifikan dengan produktivitas kerja, sedangkan kelelahan kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Analisis Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen (Produktivitas Kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (Kelelahan Kerja dan Dukungan Sosial).

Tabel 13. Analisis Koefisiensi Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,685 ^a	,469	,446	5,089

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja

Berdasarkan data dari uji koefisien determinasi yang terlihat pada Tabel Model summary, didapatkan nilai R sebesar 0,685, yang menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara kelelahan kerja serta dukungan sosial dengan produktivitas kerja. Nilai R Square yang mencapai 0,469 menunjukkan bahwa 46,9% variasi dalam produktivitas kerja dapat diinterpretasikan melalui kelelahan kerja dan dukungan sosial dalam model regresi. Sementara itu, 53,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diterapkan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kelelahan kerja serta dukungan sosial terhadap produktivitas kerja, meskipun masih terdapat variabel lain di luar penelitian yang juga memengaruhi.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui data empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Kerja (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), baik secara simultan maupun parsial. Pengujian hipotesis akan dimulai dengan menentukan formulasi hipotesis, significant level, kriteria pengujian, nilai uji statistik dan penarikan kesimpulan.

Tabel 14
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073,630	2	536,815	20,730	,000 ^b
	Residual	1217,090	47	25,896		
	Total	2290,720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja

Berdasarkan analisis secara simultan (uji F), variabel kelelahan kerja dan dukungan sosial bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai F sebesar 20,730 dan nilai sig ,000. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,469 yang menunjukkan bahwa kedua faktor independen tersebut mampu menjelaskan perubahan produktivitas kerja hingga 46,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial hanya dukungan sosial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan secara simultan kedua faktor masih berkontribusi pada model regresi yang digunakan.

Tabel 15
Uji Parsial (T)

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	21,975	6,543		3,359	,002			
	Kelelahan Kerja	-,022	,059	-,040	-,362	,719	-,205	-,053	-,039
	Dukungan Sosial	,942	,153	,674	6,143	,000	,684	,667	,653

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini analisis hipotesis secara parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja. Ini terlihat dari nilai signifikansi 0,719 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima. Sementara itu, variabel dukungan sosial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai partial sebesar 0,667 dan nilai sig dengan 0,000 nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diusulkan dapat diterima.

Pembahasan

Gambaran Kelelahan Kerja, Dukungan Sosial dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara

Penelitian dilakukan di PT. Angkasa Cipta Nusantara penelitian ini fokus mengenai kelelahan kerja, dukungan sosial, dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kelelahan kerja yang dirasakan oleh responden mencapai skor 2.736 dengan klasifikasi nilai tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengalami kelelahan kerja yang cukup signifikan dalam beraktivitas di tempat kerja sehari-hari. Kemudian untuk variabel dukungan sosial dengan jumlah skor mencapai 1.595 dengan klasifikasi nilai tinggi.

Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden secara umum merasa mendapatkan dukungan yang signifikan dari lingkungan kerja, baik dari rekan kerja maupun atasan. Selanjutnya variabel produktivitas kerja, diperoleh nilai sebesar 2.541 termasuk klasifikasi nilai sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat produktivitas kerja karyawan berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan konsep teori yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif kelelahan kerja terhadap kinerja individu. Pada pembahasan ini penulis menggunakan analisis regresi liner berganda yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel berdasarkan indikatornya.

Pengaruh Kelelahan Kerja, Dukungan Sosial Secara Simultan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara

Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT angkasa cipta nusantara secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien kolerasi, uji koefisien kolerasi determinasi dan uji hipotesis. Hipotesis Iyang Iakan dilakukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan kelelahan kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja. Besarnya pengaruh setiap variabel dihitung menggunakan SPSS versi I25.

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai F sebesar 20,730 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa model

regresi yang melibatkan variabel Kelelahan Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi sejumlah elemen yang saling terkait, terutama kelelahan kerja dan dukungan sosial. Kelelahan yang dialami oleh pegawai dapat memengaruhi keadaan fisik, mental, serta kemampuan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang mengalami kelelahan biasanya lebih sulit untuk mempertahankan konsentrasi, bekerja dengan cepat, dan menghasilkan pekerjaan yang tepat. Situasi ini memiliki potensi untuk menurunkan tingkat efisiensi kerja.

Di sisi lain, dukungan sosial yang diperoleh dari atasan maupun rekan kerja dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan serta tuntutan pekerjaan. Bentuk dukungan sosial dapat berupa bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, motivasi, perhatian, penghargaan, serta kesediaan untuk mendengarkan masalah yang dihadapi oleh pegawai. Adanya dukungan sosial yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki semangat yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas.

Dalam konteks pegawai bagian produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara yang bekerja selama 12 jam sehari termasuk lembur, risiko kelelahan kerja menjadi lebih tinggi. Namun, adanya dukungan sosial yang positif dari lingkungan kerja dapat membantu meredakan dampak negatif yang ditimbulkan oleh kelelahan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu (Anaphalis et al, 2024) yang berjudul Pengaruh Sindrom Kelelahan Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya kelelahan kerja dan dukungan sosial bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, kelelahan kerja dan dukungan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karena keduanya saling berkaitan dalam memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Ketika kedua variabel ini terjadi secara bersamaan, maka kombinasi dampaknya akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kelelahan Kerja Secara Parsial Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $-0,053$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan tetapi tidak signifikan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa kelelahan kerja akan menurunkan produktivitas kerja. Maka besar pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial adalah sebesar $|K_d| =$

$I(-0,053)^2 \times 100\%] I = 0,28\%$. Berdasarkan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji IT pada Ihasil Iperhitungan ISPSS I25 Iuntuk Ivariabel kelelahan kerja diperoleh Inilai Isignifikan $0,719 \leq 0,05$. Idengan Idemikian Ihal ini Iberarti IHo diterima Idan IHa Iditolak maka Idapat Idisimpulkan Ibahwa Isecara Iparsial kelelahan kerja tidak Iberpengaruh Isignifikan Iterhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT angkasa cipta nusantara. Kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan target walaupun dalam keadaan lelah. Ini didukung oleh adanya bantuan dari rekan kerja dan atasan, serta tuntutan pekerjaan yang memotivasi karyawan untuk tetap produktif. Oleh karena itu, kelelahan kerja tidak menjadi faktor utama yang berpengaruh pada produktivitas kerja dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu (Anaphalis et al, 2024) yang berjudul Pengaruh Sindrom Kelelahan Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia yang hasilnya adalah *burnout syndrome* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan pada penelitian (Yuni et al, 2022) yang berjudul Pengaruh kelelahan kerja dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai yang hasilnya Kelelahan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan pada penelitian (Novitas & Prapanca, 2023) yang berjudul pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Homecare medis yang hasilnya diketahui bahwa kelelahan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Kelelahan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara karena karyawan masih mampu mempertahankan kinerja meskipun mengalami kelelahan. Hal ini bisa terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, serta tuntutan pekerjaan yang mengharuskan target tetap tercapai. Oleh karena itu, meskipun kelelahan kerja dirasakan, pengaruhnya secara langsung (parsial) terhadap produktivitas menjadi tidak signifikan.

Pengaruh Dukungan Sosial Secara Parsial Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara

1. Pengujian IHipotesis IKedua I(H_2)

Berdasarkan Ihasil Iperhitungan Idiperoleh Inilai koefisien dukungan sosial Idengan produktivitas kerja Isebesar $0,667$ Iyang Imenunjukkan Iterdapat Ihubungan Iyang Ikuat. INilai Ikoefisien Ikolerasi Itersebut Ibernilai Ipositif Iyang Imengandung Iarti Ibahwa dukungan sosial Iakan Imeningkatkan prouktivitas kerja. IMaka Ibesar Ipengaruh Ikoefisie dukungan sosial terhadap prouktivitas kerja Isecara Iparsial Iadalah Isebesar $[Kd I = I(0,667)^2 \times 100\%] I = 44,49\%$. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalamImeningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji IT pada Hasil Perhitungan SPSS 25 untuk variabel dukungan sosial diperoleh nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara. Artinya apabila dukungan sosial yang diberikan dari atasan maupun rekan kerja dengan baik dan merata, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat, sebaliknya apabila dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja tidak diterapkan dengan baik, maka produktivitas kerja juga akan ikut menurun.

Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu (Anaphalis et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Sindrom Kelelahan Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. UPHUS KHAMANG Indonesia yang hasilnya adalah dukungan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan pada penelitian sebelumnya (Abdul Muiz et al., 2022) yang berjudul pengaruh dukungan sosial dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT. BRIS POEY TRANS) yang hasilnya dukungan sosial dan kemampuan karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian (Kurniawan & Mardalis, 2026) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di SURAKARTA yang hasilnya dukungan sosial terbukti mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas. Maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara karena keberadaan bantuan, perhatian, dan empati dari atasan maupun rekan kerja mampu meningkatkan kondisi psikologis karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih termotivasi, percaya diri, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kelelahan kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Angkasa Cipta Nusantara, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan kerja dan dukungan sosial berada pada kategori tinggi, sedangkan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami kelelahan kerja yang cukup tinggi, adanya dukungan sosial yang baik dari rekan kerja maupun atasan mampu menjaga bahkan meningkatkan produktivitas kerja. Secara simultan, kelelahan kerja dan dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, secara parsial kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan dukungan sosial memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dukungan sosial menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja dibandingkan kelelahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Abdul Muiz, F., Mulia, F. Z., Sunarya, E., & Muhammadiyah Sukabumi, U. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bris Poey Trans).
- Ade. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari.
- Agung. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimeniasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- Anaphalis et all. (2024). Pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan Sosial, Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Uphus Khamang Indonesia. Jurnal EMBA, 12(1), 1052-1063.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Revisi). PT. Asdi Mahasatya.
- Arnisa, F. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. In YUME : Journal of Management (Vol. 8, Number 3).
- Candra, O. (2021). Produktivitas Kerja.
- Charista et all. (2025). HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PADA PEKERJA BAGIAN SEWING PT. MAJU ABADI GARMENT.
- Delima. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Aparat Kepolisian Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Sumatra Utara.
- Dinda, J. V. A. N. (2025). THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT, SOCIAL SUPPORT AND CAREER DEVELOPMENT ON WORK PERFORMANCE MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT. In Norzanah Mat Nor JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) (Vol. 18, Number 3).
- Eka. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL, 10(4), 296-302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Galuh. (2025). Manajemen Karyawan : Kelelahan Fisik, Mental, Dan Emosional.
- Ghozali. (2020). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (3rd ed.). Universitas Dipenogoro.
- Hamidi. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Deepublish.
- Hana, D. T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. JIMP, 3(1).

- Heppy. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Ima, H. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swastase Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A.
- Intan, H. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengemangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Jhon. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Jorunn. (2021). Social support. In *Health Promotion in Health Care - Vital Theories and Research* (pp. 137–144). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2_11
- Kurniawan, I. I., & Mardalis, A. (2026). Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di Surakarta. 7(1), 679.
- Larasti, K. (2026). The Influence of Social Support and Organizational Commitment on the Work Productivity of Preparation Department Employees at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency (Vol. 5, Number 1).
- Novita, S., & Prapanca, D. (2022). PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. HOMECARE MEDIS.
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Homecare medis. *Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 265–275. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>