

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Tinjauan Teori Umum**

Teori kebanyakan adalah akidah yang menuangkan bahwa jika suatu ungkapan benar, kemudian ungkapan itu juga benar. Kesimpulan nya bekerja di semua tempat, waktu, suasana serta masalah. Pernyataan yang dipakai sepaham dengan pengkajian yang dilaksanakan.

##### ***2.1.1.1 Kelelahan Kerja***

Ada banyak definisi kelelahan kerja yang diterangkan banyak peneliti. Berdasarkan kesimpulan, work malaise adalah suatu situasi yang terjadi dari kegiatan pribadi lalu ketidakmampuan. Bisa disebut juga, kelelahan kerja bisa menyebabkan peforma yang buruk, yang dapat menyebabkan sering terjadinya eror terkait kerja dan kecelakaan terkait kerja (Ariani 2019)

Berdasarkan (Sakti 2021) Kelelahan kerja adalah suatu proses di mana efisiensi kerja menurun, kekuatan fisik dan daya tahan tubuh manusia menurun, dan proses melanjutkan aktivitas yang harus diakibatkan kelelahan, yang penyebab pertamanya ialah mata (kelelahan visual), fisik umum. kelelahan dan kelelahan saraf. Kelelahan tempat kerja yang monoton serta kelelahan lingkungan kronis bertahan menjadi alasan yang persisten. Dan berikut ialah keterangan para ahli untuk mendefinisikan kelelahan kerja sebagai berikut :

1. Kelelahan adalah suatu situasi di mana tubuh kekurangan tenaga karena bekerja terlalu lama. Kelelahan seringkali memanifestasikan dirinya dengan pekerjaan yang berulang atau monoton (Nurmianto, 2004).
2. Kelelahan adalah suatu situasi yang memperlihatkan kondisi fisik tubuh, baik fisik ataupun mental, dan keduanya mengakibatkan penurunan kemampuan kerja dan ketahanan fisik (Suma'mur P, 2009)
3. Kelelahan adalah suatu bentuk pertahanan tubuh agar melindunginya dari penggunaan tubuh yang berdampak pada kerusakan serius, dan sembuh saat tidur (Tarwaka, 2014).

#### **2.1.1.2 Jenis – Jenis Kelelahan**

Jenis jenis kelelahan berdasarkan kelelahan bisa dikelompokkan kedalam 2 (dua) kelompok (Ariani 2019) :

1. Kelelahan menurut proses
  - a) Malaise otot adalah kelelahan dimana tubuh mengalami gemetar dan mialgia. Kelelah ini dapat terjadi akibat menurunnya kemampuan otot dikarenakan kegiatan yang dilakukan secara berulang secara dinamis ataupun statis. Dimana kelelahan ini membuat individu tidak dapat melakukan pekerjaan.
  - b) Malaise umum adalah kelelahan yang disebabkan oleh kegiatan yang intensitas, monoton, durasi kerja, kondisi lingkungan, status mental, status gizi, serta penurunan kemauan bekerja untuk sesuatu yang mempengaruhi kesehatan.
2. Kelelahan menurut waktu

- a) Malaise akut adalah kelelahan yang terjadi jika kurangnya energi fisik untuk melakukan pekerjaan dan stres psikologis di tempat kerja. Kondisi ini dapat terjadi apabila orang tubuh bekerja secara terus menerus.
- b) Kelelahan kronis yang disebut juga dengan kelelahan klinis, adalah kelelahan yang terjadi berulang disebabkan alasan atau aktivitas yang panjang serta berulang. Kelelahan serungskali disebabkan dalam waktu lama satu harian, bahkan sebelum bekerja, dan menyebabkan gejala seperti migrain, gangguan tidur, dan masalah pencernaan.

### ***2.1.1.3 Hal Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja***

Alasan kelelahan kerja sangat dipengaruhi dari jenis pekerjaan merupakan aspek eksternal seperti beban kerja (pekerjaan) itu sendiri, kelompok (waktu bekerja, break, shift pekerjaan, masuk malam) serta tempat bekerja (fisika, kimiawi, biologis, tepat guna, mental), tanggung jawab karena aspek luar pada tubuh anda, aspek fisik (usia, gender, tinggi badan, situasi, kesehatan) serta aspek *mental health* (semangan, performa, keinginan) (Sakti 2021)

Berdasarkan Suma'mur (2009), kelelahan disebabkan oleh banyak aspek, sebagai berikut :

- a. Usia

Dengan bertambahnya umur, proses degeneratif organ terus berlanjut, sehingga dalam hal ini fungsi organ memburuk. Penurunan efisiensi organ menghasilkan tenaga kerja yang lebih muda dan lebih banyak kelelahan.

- b. Jenis Kelamin

Pekerja perempuan lebih mudah lelah daripada pekerja laki-laki karena siklus bulanan mekanika tubuh dan memburuknya kondisi fisik dan mental.

c. Penyakit

Penyakit ini menyebabkan hipotensi/hipertensi pada organ, yang selanjutnya merangsang selaput lendir jaringan untuk merangsang saraf tertentu. Rangsangan yang terjadi dapat mengganggu atau merusak pusat saraf otak dan mempengaruhi keadaan tubuh individu.

d. Beban kerja

Kegiatan yang banyak menggunakan fisik serta dilakukan secara terus menerus menyebabkan kontraksi otot-otot tubuh, yang juga bisa menyebabkan[ak kecapean.

e. Suhu

Kondisi panas area kerja pada kondisi tertentu yang dialami oleh pekerja,

f. Kebisingan.

Kebisingan yang tak diharapkan dari toko atau pekerjaan di fase serta situasi khusus yang bisa mempengaruhi kondisi tubuh individu serta area kerja yang nyaman (Kepmen LH No. 48, 1996).

g. Shift kerja

Shift kerja ialah pergantian jam kerja dari jam kerja tetap atau normal yang terjadi setiap 24 jam sekali. Karyawan yang bekerja dalam shift wajib bekerja pada waktu yang tetap selama hari kerja. Misalnya shift pagi, shift malam, shift bergilir, dan sebagainya.

berdasarkan Hariyati (2011) kelelahan kerja dipengaruhi dari banyak faktor hal itu antara lain:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Dengan kekurangan bakat, lebih banyak pekerjaan yang perlu dilakukan.

b. Kurangnya Waktu

Kadang-kadang tenggang masa yang ditetapkan agar melaksanakan tugas tak logis. Ketika seorang pegawai ingin mengangkat masalah dengan bos mereka, bos akan sering menawarkan pekerjaan lain yang harus dikerjakan.

c. Konflik Peran

Konflik peran umumnya muncul antara pegawai terhadap tingkat jabatan yang berbeda serta sering kali di pengaruhi perilaku pemegang jabatan dalam memegang peran atau jabatan tertentu.

d. Peran Ambigu

Deskripsi yang buruk tentang tugas yang harus dilakukan sering membuat karyawan melakukan tugas yang seharusnya tidak mereka lakukan dalam hal keahlian atau posisi mereka..

#### ***2.1.1.4 Akibat Kelelahan Kerja***

berdasarkan Randall Schuler dkk dalam (Putri 2018) salah satu dari sekian dampak yang terjadi jika mengalami kelelahan saat bekerja yaitu :

1. Saat sedang kelelahan pegawai cenderung memperlihatkan aktivitas yang melemah.
2. memperlihatkan kondisi kurangnya semangat
3. Kinerja cukup rendah dari pegawai daripada pegawai yang antusias
4. Terjadinya konflik diantara karyawan terhadap karyawan lain

#### ***2.1.1.5 Indikator Kelelahan Kerja***

Menurut (Putri 2018), berikut indikator kelelahan kerja sebagai berikut :

#### 1 Keadaan menoton

Sering kali pegawai mencoba menunda pekerjaan atau fokus pada hal lain karena isi pekerjaan sama seperti sebelumnya dan tak memiliki penyimpangan yang menjadikan mereka jenuh, mengantuk serta capek.

#### 2 Beban pekerjaan baik fisik maupun mental.

Ialah respon individu terhadap suatu tugas fisik yang membutuhkan tenaga dari otot manusia, dan beban kerja mental memerlukan seberapa besar perhatian atau tuntutan mental untuk menyelesaikan suatu tugas. Stres fisik dan mental yang berlebihan menyebabkan karyawan bekerja lambat, canggung, mudah lupa, dan melupakan sesuatu.

#### 3 Waktu bekerja baik fisik ataupun mental.

Ialah periode kegiatan pekerjaan fisik dan mental. Waktu bekerja yang melebihi aturan menyebabkan pegawai kecapean, mengganggu kesehatan dan mempengaruhi kualitas tidur.

#### 4 Situasi lingkungan : Suhu lingkungan, pencahayaan serta polusi suara.

#### 5 Situasi kejiwaan : Kewajiban, kecemasan atau permasalahan.

### ***2.1.1.6 Skala Pengukuran Kelelahan***

Millar (2012) Memperhatikan bahwa instrumen pengukuran yang berbeda diperlukan untuk menentukan tingkat kelelahan, kami mengusulkan gabungan perhitungan kelelahan dengan rentang aktivitas diantara metode subjektif dan objektif. Di dalam ukuran kelelahan yang dipakai agar mengetahui kelelahan termasuk pengukuran subjektif berbasis kuesioner, waktu reaksi dan tes psikomotor berbasis konsentrasi, pengukuran parameter mata, dan pengukuran fisiologis. Fatigue Rating Scale (FAS) merupakan kuesioner kelelahan yang biasa

dipakai di kajian, ialah Fatigue Scale (FS), Intensity Checklist (CIS), Emotional Exhaustion (EE), dan Energy and Fatigue pada subskala. Alat Penilaian Kualitas Hidup WHO (WHOQOL-EF) (Zuraida and Chie 2018).

FAS telah terbukti dapat diandalkan dalam mengukur kelelahan pegawai (Michielseon, Vreis, Van Heck, 2003; Vries, Michielsen, Van Heck, 2003). FAS berisi oleh questioner tentang faktor kelelahan fisik serta mental dan dampaknya terhadap semangat untuk terlibat di kegiatan. FAS tidak melakukan pengukuran pada situasi yang Anda rasakan selama pengujian, namun menilai berdasarkan pada yang biasa Anda rasakan.

#### ***2.1.1.7 Kinerja Karyawan***

Kinerja ialah hasil serta jumlah yang diraih pegawai ketika melakukan tugas bersamaan pada tanggung jawab yang diemban. Kinerja juga merupakan kinerja individu atau kelompok dalam menanggapi tanggung jawab mereka dan pencapaian tujuan yang diharapkan (Athar 2020).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari fungsi atau dimensi seseorang atau aktivitas dan bidang yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan di jangka waktu tertentu. Kinerja juga merupakan keseriusan usaha seseorang yang mempengaruhi hasil yang dicapai (Fahmi and Dkk 2021).

Dalam penelitian (Warongan, Dotulong, and Lumintang 2022) Indikator kinerja: tujuan, kriteria, umpan balik, alat atau sarana, kemampuan. Kinerja juga dikenal sebagai prestasi kerja. Ini ialah kinerja yang dikerjakan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan skill, pengalaman, integritas, dan waktu. berdasarkan pendapat para ahli, dari beberapa perspektif dalam memahami

kinerja, kami menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan untuk tujuan tertentu atau untuk jangka waktu khusus.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

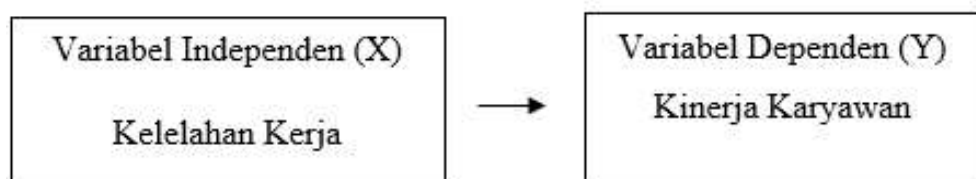
1	Nama pengkaji dan Tahun pengkajian	(Zetli 2018)
	Judul pengkajian	Mengukur kelelahan kerja pengemudi angkutan umum untuk tau akan penyebab kecelakaan angkutan umum di Batam
	Metode Penelitian	Metode Kuantitatif
	Hasil pengkajian	Angka kelelahan kerja pengemudi angkutan umum Bimbar di kota Batam sangat tinggi yaitu sebagai 66.7%
2	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	(Safira, Pulungan, and Arbitera 2020)
	Judul pengkajian	Kelelahan Kerja oleh pegawai di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan serta Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok.
	Metode Penelitian	analitik kuantitatif dengan desain



		penelitian cross-sectional.
	Hasil Penelitian	sebesar 57,5% pekerja mengalami kelelahan kerja kategori tinggi.
3	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	(Fibrianie, Zainul, and Cahyadi 2019)
	Judul Penelitian	Analisis kelelahan pekerja pengolah kerupuk di Kota Bangan, Kalimantan Timur
	Metode Penelitian	Metode Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Kondisi lingkungan tidak mempengaruhi kondisi kerja para pekerja yang mengolah kerupuk (Suhu ruangan +/- 26 0C).
4	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	(Indrawati and Nufus 2018)
	Judul Penelitian	Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja kandang di Pt Charoen Pokphand Jaya Farm3 Kuok District
	Metode Penelitian	Metode kuantitatif beserta desain penelitian cross-sectional.
	Hasil Penelitian	Tidak ada hubungan jam kerja dan kelelahan kerja, terdapat sangkutpaut waktu bekerja dan kelelahan bekerja

		serta terdapat kaitan status gizi dan kelelahan kerja antara petugas kebersihan dan pekerja PL.
5	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	(Innah et al. 2021)
	Judul Penelitian	Aspek yang berkaitan terhadap Kelelahan bekerja Penjahit dipasar Sentral Bulukumba.
	Metode Penelitian	Metode kuantitatif.
	Hasil Penelitian	12 Penjahit Metode Kuantitatif (40,0%) merasakan kelelahan dan 18 penjahit (60,0%) tak merasakan kelelahan saat bekerja..

### 2.3 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Peneliti 2022)

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran dalam riset ini merepresentasikan interelasi dari variabel independen, yakni Kelelahan Kerja (X) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

#### 2.3.1 Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada kajian (Aulia and Komara 2022) menunjukkan Kelelahan kerja yang berfluktuasi sebagian berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikanasi 0,108