

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kelelahan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja**

Menurut Nurmiyanto (2003:264) “Kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja”. Kemudian, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja.

Menurut Budiono (2003:86) Kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, secara umum gejala kelelahan yang lebih sering adalah kelelahan fisik (*Physical Fatigue*) selain itu ada juga kelelahan mental (*Mental Fatigue*).

Menurut Silasusti (2006:9) Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah dan selain itu juga terjadi penurunan kinerja.

Menurut Wignjosoebroto (2003:283) “Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan”.

##### **2.1.2 Jenis Kelelahan Kerja**

Menurut Suma'mur dalam Roshyadi (2014) “kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh”. Kelelahan kerja dapat dibedakan sebagai berikut, yaitu:

###### **2.1.2.1 Berdasarkan Proses dalam Otot**

Berdasarkan proses dalam otot Kelelahan dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

###### **1. Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)**

Kelelahan Otot merupakan fenomena terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan

sejumlah hal yang kurang menguntungkan seperti: melemahnya kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

#### 2. Kelelahan Umum (*General Fatigue*)

Gejala utama kelelahan umum adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas mejadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan melelahkan. Kelelahan umum biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, kondisi mental, status dan kesehatan gizi

#### 2.1.2.2 Berdasarkan Waktu Terjadinya

Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan dibagi menjadi 2 antara lain:

- 1) Kelelahan Akut biasanya disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan.
- 2) Kelelahan Kronis terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari, berkepanjangan dan baha terkadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan.

#### 2.1.3 Akibat Kelelahan Kerja

Menurut *Randall Schuler* dkk dalam Roshyadi (2014) ada beberapa konsekuensi kelelahan kerja antara lain:

- 1) Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan yang sedang ia lakukan.
- 2) Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi
- 3) Akan berprestasi lebih buruk daripada pekerja yang masih penuh semangat
- 4) Memburuknya hubungan si pekerja dengan pekerja lain

#### 2.1.4 Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur Roshyadi (2014), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

1. Keadaan menoton.  
Karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan

merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

2. **Beban pekerjaan baik fisik maupun mental.**  
 beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal
3. **Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.**  
 Adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.
4. **Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan**
5. **Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik**

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/material”

Menurut Rivai dalam Sari (2015) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah yang seberapa banyak atau besar mereka mampu memberi kontribusi dalam organisasi.

### **2.2.2 Standar Kinerja**

Sedarmayanti (2010:203) menyatakan standar kinerja yang baik memiliki kriteria:

- 1) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan

- 2) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
- 3) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- 4) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- 5) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan
- 6) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi
- 7) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, intruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- 8) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- 9) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- 10) *Legitimasi*: secara resmi disetujui.
- 11) Seimbang: diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
- 12) Fokus pada pelanggan: harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (intern dan exstern), seperti: siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya, dan kepuasan pelanggan.

### 2.2.3 Aspek-aspek Standar Kinerja

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2009:17), aspek-aspek yang dinilai kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kreativitas
- h. Kepribadian
- i. Tanggung jawab
- j. Kehadiran
- k. Sikap
- l. Pengetahuan tentang pekerjaan
- m. Pemanfaatan waktu kerja

### 2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan indikator kinerja meliputi:

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.