

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Bagi Suatu organisasi, manajemen sumberdaya manusia menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi tersebut untuk ikut berperan aktif dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi menurut (Susan 2019) fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian,, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Sumber daya manusia bila dikelola dan dimanfaatkan secara baik maka perusahaan atau organisasi tersbeut mampu memberikan atau menghasilkan sesuatu secara optimal. Dalam proses pengeloaan manusia organisasi ditangani oleh bagian manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi strategis dan berperan dalam meningkatkan sumber daya manusia tersebut agar mampu memberikan pengembangan secara baik untuk keefktifan dan efisiensi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengelola manusia.

Dalam kemajuan banyak hal sperti bidang ekonomi, budaya, pengetahuan, Pendidikan, hukum dan masih banyak lainnya yang dipastikan ini mempengaruhi sebuah perusahaan dan organisasi yang memberikan dampak positif dan negatif sesuai rintangan serta masalah yang diterima. Maka dari itu timbulah kesadaran

akan pentingnya peranan manajemen sumberdaya manusia dikarenakan peran manusia dalam organisasi berkembang. Ketika produktivitas karyawan atau pegawai mempengaruhi daya saing perusahaan.

2.1.2 Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan bagian dari melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihindari. Pengertian kata kelelahan (Fatigue) menunjukkan keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Hutabarat, 2015). Terdapat banyak definisi oleh para ahli dan pakar mengenai kelelahan kerja seperti menurut UK HSE kelelahan kerja merupakan hasil dari kerja mental atau fisik yang berkepanjangan dan dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja dan mengganggu kewaspadaan mental mereka, yang dapat menyebabkan kesalahan berbahaya. Sedangkan menurut OSHS dikatakan bahwa kelelahan kerja diartikan sebagai ketidakmampuan sementara atau penurunan kemampuan dan rasa enggan yang kuat untuk merespon situasi yang ada karena aktivitas berlebihan yang dilakukan sebelumnya, baik mental atau fisik. Namun pada umumnya kelelahan kerja merupakan suatu gambaran dimana kondisi tubuh merasa Lelah, letih atau mengantuk akibat kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus berlanjut serta penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kehilangan waktu istirahat/tidur. (Ramadan, 2018).

2.1.3 Indikator dan Pengukuran kelelahan kerja

Pada saat ini pengukuran kelelahan kerja belum memiliki metode yang baku karena kelelahan ialah suatu perasaan subyektif yang sulit di ukur serta diperlukan pendekatan secara multidisiplin (Hutabarat, 2015). Adapun beberapa kelompok yang berbeda terhadap pengukuran kelelahan kerja seperti :

a. Kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan

Pada metode kualitas dan kuantitas kerja ini, kualitas output digambarkan sebagai jumlah proses kerja atau proses operasi yang dilakukan setiap unit waktu. Namun tetaplah banyak faktor yang harus di pertimbangkan seperti faktor sosial, perilaku psikologis dan masih banyak lainn

b. Test atau pengujian Psikomotorik

Pada metode ini melibatkan fungsi persepsi, interpretasi dan reaksi motor.

c. Mengukur frekuensi subjektif kelipatan mata (Fliker Fusion eyes)

Dalam kondisi yang cukup Lelah kemampuan tenaga kerja untuk melihat kelipan akan berkurang.

d. Pengujian Mental

Pada metode pengujian mental ini, konsentrasi adalah salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menguji ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan.

e. Perasaan kelelahan secara subjektif (Subjective feelings of fatigue) IFRC, merupakan salah satu kuesioner yang dapat mengukur suatu tingkat

kelelahan subjektif dengan indikator Pelemahan Kegiatan, Pelemahan Motivasi, dan Kelelahan Fisik.

2.1.4 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pusat perhatian suatu perusahaan negeri maupun swasta, perusahaan besar maupun kecil yang dimana stres kerja bisa berdampak buruk terhadap pegawai-pegawai yang mungkin akan mempengaruhi perusahaan atau tempat kerjanya. Stres merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stringere* yang berarti “keras” (*Stricus*). Bahasa tersebut berubah sesuai seiringnya waktu ke waktu yang dimana menjadi *straise*, *strest*, *stresce* dan *stres*. Stres bisa di artikan bahwa reaksi negative dari orang-orang yang mendapatkan atau mengalami tekanan berlebihan yang dapat menjadikan beban kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Yuli.a et al., 2018).

Stres kerja yang berlebihan dapat memungkinkan sebagai ancaman kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres pada dasarnya dari asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatic yang dimana hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang dalam arti kepribadiannya bahkan bakatnya dan kecakapannya serta lingkungannya yang berdampak pada ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Pengaruh lingkungan sosial mungkin menjadai salah satu dari penyebab terjadinya stres kerja sehingga dapat berdampak pada motivasi, kinerja bahkan performance kerja.

Individu yang cenderung merespon dan bertindak sesuai tuntutan di lingkungan sosial lainnya. Dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang bisa dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu (Anugerah & Prabandini, 2019).

2.1.5 Indikator dan Pengukuran Stres Kerja

Dalam menjalani kehidupan, bekerja menjadi sebuah tuntutan dalam memenuhi kebutuhan. stres kerja sering kali menjadi penghalang dalam bekerja yang dipengaruhi oleh banyaknya indikator yang mampu mengganggu aktivitas psikologi serta fisik dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Dalam Niosh Generic Job Stres terdapat dalam pengukuran tingkat stres seseorang dengan tiga indikator stres berupa gejala perubahan psikologis, fisiologis, dan perilaku yang berada dalam kuesioner yang mereka kembangkan. Dalam Niosh Generich Job stres memiliki kuesioner yang baku dan diadaptasi dari berbagai skala yang memiliki validitas serta realibilitas yang dapat dipercaya sehingga digunakanlah untuk mengukur tingkat stress berbagai jenis pekerjaan. Berikut beberapa penjelasan gejala dari *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire*:

1. Gejala Psikologis

Gejala merupakan sebagai tanda yang menunjukkan bahwa stres. Psikologis menjadi bagian dari tanda untuk menunjukkan bahwa stres muncul. Gejala Psikologis ialah sebagai berikut :

- a. Pusing dan ingin segera keluar dari kerjaan
- b. Timbul nyeri atau tegang pada otot maupun sendi

- c. Sakit kepala karena terus memikirkan masalah
- d. Dan masih banyak lainnya

2. Gejala Fisiologis

Gejala psikologis menjadi bagian dari munculnya stress dengan ditandai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Gangguan lambung
- b. Gangguan pernafasan
- c. Meningkatkan sekresi dan hormon stres seperti adrenalin dan Nonadrenalin
- d. Dan masih banyak lainnya

3. Gejala Prilaku

Prilaku menjadi tanda yang sangat kelihat sebagaimana orang sangat stres dalam bekerja seperti berikut ini :

- a. Menunda pekerjaan, Menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- b. Menurunnya prestasi kerja dan produktivitas kerja
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan lainnya

2.1.6 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan salah satu bagian dari penilaian saat bekerja dalam suatu pekerjaan yang memungkinkan berpengaruh kepada perusahaan. Banyak peneliti atau pakar berbicara mengenai definisi produktivitas kerja seperti menurut (Aprilyanti, 2017) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (Keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (Masukan) yang

dipergunakan persatuan waktu. Yang kedua menurut (Djuwita, 2011) dalam jurnal penelitiannya mengatakan bahwa produktivitas berbeda dengan produksi yang hanya menelaah faktor output namun produktivitas mengacu kepada suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Ketiga ialah menurut (Rahmat et al., 2013) Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan yang dimana produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, serta kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Mengkaji beberapa pendapat di atas, bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Dalam pencapaian produktivitas yang baik bagi karyawan atau pegawai terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja serta indikator di dalamnya.

2.1.7 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah suatu yang sangat penting bagi para pegawai atau karyawan yang berada di suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan ingin memiliki system yang efisien dan efektif, produktivitas menjadi salah satu dari kunci untuk system efisien dan efektif tersebut sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan serta target yang sudah di tetapkan. Menurut (Hartanto, 2017) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator seperti

kemampuan, meingkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja pengembangan diri, mutu, efisiensi.

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu bekal untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di emban mereka secara baik.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Dalam Berusaha untuk meningkatkan hasil yang capai. Hasil merupakan sesuatu yang dirasakan atau dinikmati oleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Semangat kerja sangatlah dibutuhkan untuk mendorong pegawai atau karyawan agar melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik.

d. Pengembangan diri

Dalam meningkatkan kemampuan kerja dibutuhkan pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sebab semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri mutlak dilakukan.

e. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan untuk dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan untuk pegawai.

2.2 Tinjauan Pustaka

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul Penelitian	Terindex	Metodologi Penelitian	Hasil dari Penelitian	Tahun & Nama Peneliti
1.	<i>Beyond the individual: A Systematic Review of the effects of Unit-Level Demands and Resources on Employee Productivity, Health, and Well-Being</i>	Internasional Scopus	Penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk mencari hubungan di setiap variabel	tuntutan pekerjaan merugikan dan sumber daya pekerjaan bermanfaat bagi pekerjaan yang berkelanjutan, jalur motivasi— yaitu, peran menguntungkan dari sumber daya di tingkat supraindividual dalam produktivitas dan kesejahteraan, daripada jalur gangguan kesehatan— yaitu, peran tuntutan pekerjaan yang merugikan. Untuk kesehatan, buktinya lemah, karena sebagian besar hubungan antara faktor tempat kerja dan kesehatan tidak signifikan	(Roczniewska et al., 2021)

				secara statistik.	
2.	<i>Work Productivity in Relapsing Multiple Sclerosis: Associations with Disability, Depression, Fatigue, Anxiety, Cognition, and Health-Related Quality of Life</i>	Internasional Scopus	<p>Metodologi penelitian ini bertujuan untuk mengkarakterisasi produktivitas kerja dalam kekambuhan multiplesclerosis (MS) dengan menggunakan skala produktivitas kerja dan untuk mengidentifikasi hubungan antara produktivitas kerja dan kecacatan, depresi, kelelahan, kecemasan, kognisi, dan kualitas hidup yang berhubungan dengan kesehatan.</p> <p>Metode: Tiga ratus tujuh puluh tujuh subjek dengan isolasi klinis sindrom atau relaps remisi MS berpartisipasi dalam penelitian ini. Subyek menjalani pemeriksaan neurologis dan pasien selesai melaporkan hasil dan ukuran kognitif.</p>	<p>Hasil: Tujuh puluh enam persen subjek dipekerjakan. Empat belas persen subjek yang bekerja melaporkan ketidakhadiran, dan 47% melaporkan presenteeisme. Rata-rata waktu kerja yang hilang karena ketidakhadiran adalah 4%, dan rata-rata waktu kerja yang hilang karena presenteeism adalah 12% Ketidakhadiran tidak secara signifikan terkait dengan penyakit atau ukuran hasil yang dilaporkan pasien. Korelasi yang signifikan secara statistik (0,32-0,53) ditemukan antara presenteeism dan peningkatan ketidakmampuan, kelelahan, depresi, kecemasan,</p>	(Glanz et al., 2012)

				dan penurunan kualitas hidup. T	
3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi	Sinta	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis (uji-t).	(Rahayaan et al., 2019)
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS))	Sinta	Penelitian ini mencari pengaruh yang dimana menggunakan data primer dan data skunder serta jenis penelitian ini ialah penelitian kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas	(Dahlia, 2019)

				kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kelelahan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	
5.	Penagruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang	Sinta	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan	variabel stres kerja dengan variabel produktivitas pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan presentase 0,499%.. Berdasarkan hasil uji Signifikasi diketahui bahwa nilai signifikansinya (Sig.) adalah sebesar 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) atau berarti signifikan.	(Kusdinar et al., 2020)
6.	Analisis Pengaruh Stres kerja, Beban	Sinta	Explanatory Research dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Dengan	Hasil Penelitian didapatkan bahwa Ada pengaruh	(Usmawati et al., 2021)

	kerja dengan kelelahan kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT.Eastern Pearl Flour Mills Makassar		total sampel sebanyak 89 pekerja. Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen)	langsung (-0,228) dan tidak langsung (-0,258) yang signifikan antara stress kerja terhadap kelelahan kerja ($p < 0.05$) melalui kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. Eastern Pearl Flour Mills Kota Makassar Tahun 2020. Serta, ada pengaruh langsung (-0,315) dan tidak ada pengaruh tidak langsung (-0,193) yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja ($p < 0.05$) melalui kelelahan kerja pada karyawan	
7.	Pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja surveyor dan inspektor di perusahaan jasa sertifikasi	Sinta	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengukuran kelelahan kerja dilakukan dengan menggunakan alat reaction timer, stres kerja dan kinerja menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada	Hasil penelitian menunjukkan uji F (signifikansi=0.011) menunjukkan kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.	(Nawangwulan et al., 2018)

			<p>surveyor dan inspektor. Kemudian dianalisa menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kelelahan dan stres kerja terhadap kinerja surveyor dan inspektor.</p>	<p>Sedangkan hasil uji t tidak ada pengaruh antara kelelahan kerja dan kinerja ($t_{Hitung}=0.158$ dan signifikansi=0.876), sedangkan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja ($t_{Hitung}=3.124$ dan signifikansi=0.004).</p>	
8.	<p>Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado</p>	Sinta	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 109 orang responden tetapi yang kembali hanya 85 orang Responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis dan analisis regresi</p>	<p>Hasil menunjukkan Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja,</p>	<p>(Nangoy et al., 2020)</p>

			linear berganda.	Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja	
9.	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero)	Sinta	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank BRI Kanca Polewali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 orang karyawan BANK BRI Kanca Polewali. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product</p>	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan pengalaman kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) Bank BRI Kanca Polewali. Artinya jika adanya pengalaman kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>	(Oktavianingsih & Restu, 2019)

			and Service Solution (SPSS)		
10.	Pengaruh kelelahan kerja dan hubungan atasan dan bawahan terhadap produktivitas karyawan	Sinta	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Burnout dan Leader Member Exchange terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PC, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah Operator Produksi dan jumlahnya sekitar 1000 Orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan yang dipilih dengan metode simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala Produktifitas, Job Burnout, Leader member exchange dengan model skala Likert, untuk itu data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji untuk Sampling study dengan menggunakan purposive sampling. Data dianalisis dengan</p>	<p>1. Terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PC 2. Terdapat pengaruh hubungan atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PC. 3. Terdapat pengaruh kelelahan kerja dan Hubungan Atasan dan Bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PC</p>	(Sidiq, 2019)

			model regresi dan model secara bertahap diisi dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 26.0 program for Windows.		
--	--	--	---	--	--

Pada penelitian yang sudah ada, ada perbedaan penelitian yang terdapat pada variabel serta focus penelitian yang sedang dilakukan. Pada penelitian ini berfokus pada perusahaan dalam negeri yang langsung berdampak pada pelayanan masyarakat, yang dimana penelitian ini di landasi dengan keluhan atau ketidakpuasan pada pelayanan dalam negeri yaitu BUMN kepada masyarakat yang secara tidak langsung bahwa perusahaan dalam negeri tersebut terbukti memiliki produktivitas karyawan yang sedang kurang baik. Sedangkan untuk penelitian yang sudah ada atau relevan yang dimana berfokus pada perusahaan swasta dan memiliki konsen pada variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

H1 : Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Darma (2019) menyatakan bahwa pengaruh kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Usaha. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $t = - 2.204$ dengan tingkat signifikansi $0.033 < \alpha (5\%)$. Hal ini berarti kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas usaha. Dapat dijelaskan bahwa kelelahan yang dirasakan karyawan (sampai pada titik tertentu dapat menurunkan produktivitas usaha yang dijelaskan dengan produktivitas karyawan.

Kelelahan karyawan ditandai dengan rendahnya keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain, perasaan letih dan frustrasi yang berkepanjangan dapat memperburuk kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung teori bahwa tingkat kelelahan kerja berdampak pada kinerja (produktivitas usaha). Peneliti yang dialami karyawan (pekerja) UKM genteng di desa Pejaten, menurunkan tingkat produktivitas usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Risnawati (2016) yang menemukan kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas usaha yang dijelaskan dengan produktivitas karyawan. Secara teoritis hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan dan penurunan produktivitas usaha ditentukan oleh tingkat kelelahan kerja dan stress yang di rasakan pekerja.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Darma (2019) menyatakan bahwa pengaruh stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas usaha. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai $t = -7.927$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha (5\%)$. Hal ini bermakna bahwa stress yang dirasakan karyawan sampai pada titik tertentu dapat menurunkan produktivitas usaha yang dijelaskan dengan produktivitas karyawan.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Secara teori semakin tinggi tingkat stress yang dialami seseorang akan berdampak pada peningkatan kinerja dan atau dapat menurunkan kinerja (produktivitas). Temuan dalam penelitian ini mendukung teori bahwa peningkatan kadar stress maka akan menurunkan kinerja (produktivitas).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Utami dkk (2015) dan Chandra (2018) menyebutkan bahwa stres kerja memberikan efek negatif terhadap produktivitas usaha yang dijelaskan dengan kinerja karyawan.

H3 : Kelelahan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan et al., (2018) menyatakan bahwa pengaruh antara kelelahan kerja dan stress kerja terhadap kinerja menunjukkan hubungan signifikan negatif artinya semakin tidak lelah maka kinerja makin baik. Hal ini ditunjukkan dengan $P=0.00$ dan nilai β yang negatif dan nilai R yang tinggi sehingga pengaruh kelelahan terhadap kinerja sangat kuat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ziebertz et al., (2015) mengemukakan bahwa kelelahan yang tinggi dan tidak ditanggulangi maka akan menimbulkan menurunnya kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan $P=0.00$ dan nilai β yang negatif dan nilai R yang tinggi sehingga pengaruh kelelelahan terhadap kinerja sangat kuat.

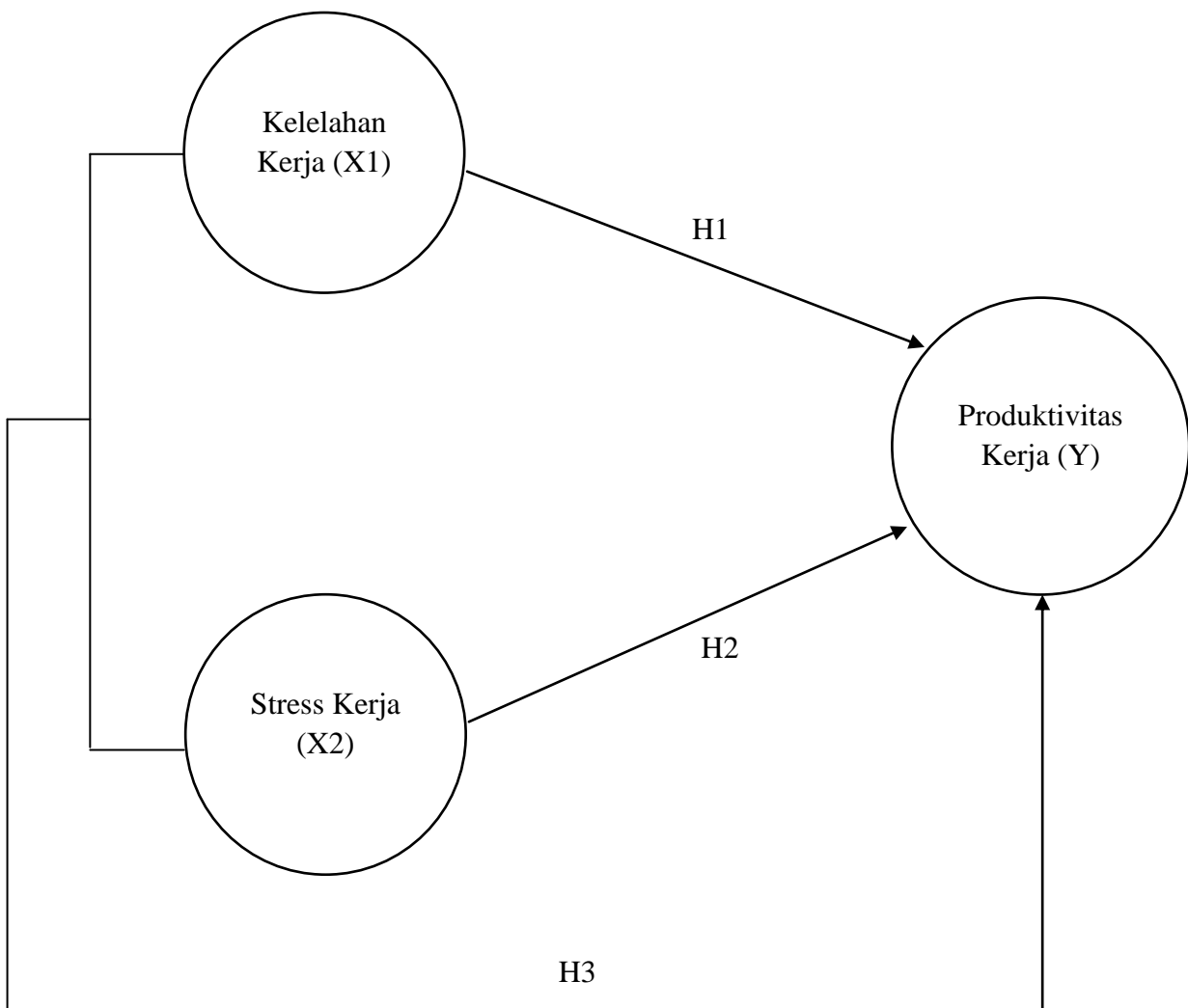
Stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Stress yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja, namun dalam penelitian ini stress kerja berpengaruh negatif sehingga diperlukan pengelolaan atau manajemen stress kerja sehingga stress yang dialami oleh guru dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Byron and Nazarian (2010), Muazza (2013), Thomas and Ruegg (2014) kebanyakan penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara stress kerja dan kinerja sehingga antipasi untuk tidak terjadi stress kerja merupakan upaya yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kinerja.

Stress kerja dan kelelahan secara bersama-sama juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (nilai $P=0.00$) dengan nilai pengaruh $R^2 = 0,738$ artinya 73,8 % kinerja dipengaruhi oleh stress kerja dan kelelahan kerja dan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin lelah dan stress maka kinerja jelas makin menurun, Faktor yang menyebabkan lelah dan stress juga merupakan pemicu kinerja yang lebih buruk antara lain faktor lingkungan kerja, kenyamanan, iklim organisasi dan pendapatan. Diperlukan upaya penanggulangan stress dan kelelahan dengan menurunkan atau menghilangkan faktor penyebabnya. (Siu and Kong, 2003; Jamal and Ph, 2011; Shikieri and Musa, 2012; Chandhok and Monga, 2013) sehingga akan meningkat dan kesuksesan organisasi menjadi lebih nyata.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kelelahan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Provinsi Lampung. Berikut kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian