

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9) Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber -sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Dessler (2016:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kopensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Seperti di katakana sebelumnya bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Seperti halnya dengan departemen yang lain, Departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak di capai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelolah seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya seperti :

a. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan, senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan, sehingga terus mau bekerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja,kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang di sebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat. (Kasmir:2016:9)

2.2 Kelelahan Kerja

2.2.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Pengertian kelelahan kerja banyak pengertian mengenai kelelahan kerja yang telah dikemukakan oleh para ahli. Secara garis besar kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena aktivitas individu hingga individu tersebut tidak mampu lagi mengerjakannya. Dengan kata lain, kelelahan kerja dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan berujung pada kecelakaan kerja. Delima (2018:233).

Menurut Griffin (2010:187) yang dimaksud dengan Kelelahan kerja adalah perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seorang individu pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasana.

Menurut Cameron kelelahan kerja merupakan criteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi produktifitas kerja.

2.2.2 Penyebab Kelelahan Kerja

Sedarmayanti (2011:65) menyatakan pada dasarnya timbulnya kelelahan di sebabkan oleh dua hal yaitu:

a. kelelahan akibat faktor fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang timbul karena adanya perubahan fisiologis dalam tubuh. Kerja fisik yang terus menerus akan berpengaruh terhadap mekanisme yang dilakukan tubuh, baik secara sendiri-sendiri maupun sistem kerja tubuh secara keseluruhan. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat-serat syaraf dan sistem syaraf pusat sehingga menyebabkan karyawan terjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

b. Kelelahan akibat faktor psikologis

Kelelahan ini dapat terlihat dalam tingkah laku karyawan atau pendapatnya yang tidak konsisten lagi, serta jiwanya yang labil dengan adanya perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi tubuhnya sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang. (Farina:2016:15)

2.2.3 Dampak kelelahan kerja

Wajar jika seorang merasa lelah sehabis bekerja tetapi kelelahan menjadi berbahaya jika mencapai batas di luar kewajaran. Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan bekerja seseorang menjadi menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres (Sunyoto,2015:56)

Kerja fisik yang akan terus menerus akan berpengaruh terhadap mekanisme yang dilakukan tubuh secara keseluruhan. Kelelahan terjadi karena terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa ini bersifat

membatasi kelangsungan kegiatan otot. Produk sisa ini mempengaruhi serat-serat asyraf dan sistem syaraf pusat sehingga menyebabkan karyawan menjadi lambat bekerja jika sudah lelah.

2.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Griffin (2010:187) menjelaskan bahwa pengaruh yang mungkin terjadi dalam situasi kelelahan kerja adalah :

a. Stres berkepanjangan

Stress dapat mempunyai sejumlah konsekuensi. Jika stres tersebut berhasil positif, hasilnya dapat berupa energi yang lebih besar, antusiasme dan motivasi. Namun sebaliknya stres yang negatif dapat menghasilkan konsekuensi individual, konsekuensi organisasi dan kelelahan.

b. Kecapaian

Stres akibat pekerjaan yang menumpuk dapat mempengaruhi pola sikap seseorang terhadap pekerjaan.

c. Frustrasi

Pekerjaan yang menoton akan menyebabkan stress dalam bekerja. Stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan frustrasi yang dapat berakibat menurunnya produktivitas kerja karyawan.

d. Ketidakberdayaan

Seorang karyawan yang mengalami stress berlebihan apabila merasakan frustrasi akan membuat karyawan tidak mampu melakukan pekerjaannya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Siagan (2006:13) menjelaskan bahwa kinerja, merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut di jelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bias dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaaa.

Hasibuan (2008:124), menjelaskan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya di capai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja. (Indrasari:2017:51)

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:197) penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

b. Keputusan enempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penelitian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Atarinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

g. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

i. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Wibowo (2016:86) mengemukakan indikator kinerja karyawan meliputi :

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standard

Standard mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Umpan balik

Antara tujuan, standard, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standard kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan pertama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.4 Analisis SWOT

SWOT merupakan akronim dari *Strength* (kekuatan) dan *Weakness* (kelemahan) dari suatu perusahaan serta *opportunities* (peluang) dan *Threat* (ancaman) lingkungan yang dihadapinya (Pearce, 2011: 200).

Menurut David SWOT yang merupakan sebuah alat pencocokan yang penting yang membantu para manajer mengembangkan empat jenis strategi : SO (kekuataan-peluang), Strategi WO (kelemahan-peluang), ST (kekuatan-ancaman), WT (kelemahan-ancaman) (David, 2009 :327). Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal dimana para manajer menciptakan gambaran umum secara cepat mengenai situasi strategis perusahaan. Analisis ini didasarkan pada asumsi

bahwa strategi yang efektif diturunkan dari “kesesuaian” yang baik antara sumber daya internal perusahaan (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan ancaman). Untuk menentukan strategi pemasaran dapat dipergunakan rumus SWOT berikut:

a. Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan adalah sumber daya atau kapabilitas yang dikendalikan oleh atau tersedia bagi suatu perusahaan yang membuat perusahaan relatif lebih unggul dibandingkan pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang dilayaninya. Kekuatan muncul dari sumber daya dan kompetensi yang tersedia bagi perusahaan.

b. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam satu atau lebih sumber daya atau kapabilitas suatu perusahaan relatif terhadap pesaingnya, yang menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif. Perlunya calon pengusaha untuk menganalisis kelemahan-kelemahan diri, kelemahan perusahaan, sehingga dapat dijadikan pelajaran bagi perbaikan-perbaikan strategi pemasaran yang dijalankan, dan juga menganalisis kelemahan-kelemahan pesaing terdekat agar dapat dimanfaatkan secara wajar untuk kepentingan bisnis.

c. Peluang (*Opportunity*)

Peluang adalah situasi utama yang menguntungkan dalam lingkungan suatu perusahaan. Tren utama merupakan sumber peluang. Identifikasi atas segmen pasar yang sebelumnya terlewatkan, perubahan dalam kondisi persaingan atau

regulasi, perubahan teknologi, dan membaiknya hubungan dengan pembeli atau pemasok dapat menjadi peluang bagi perusahaan.

d. Ancaman (*Threat*)

Ancaman merupakan penghalang utama bagi perusahaan dalam mencapai posisi saat ini atau yang diinginkan. Perlunya calon pengusaha menganalisis berbagai kemungkinan yang dapat mengancam rusaknya strategi pemasaran yang sedang dijalankan. Ancaman ini dapat datang dari dalam maupun dari luar, sehingga dalam hal ini betul-betul diperlukan kewaspadaan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Dian Nurjanah (2019) melakukan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia di Bekasi tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan pt.gold coin specialities beksi. Ada 11 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan, sedangkan pada bagian administrasi ada 8 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan, dan pada bagian supervesior ada 9 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan.selanjutnya untuk tingkat kelelahan kerja pada PT. Gold Coin Specialities Bekasi masih tidak baik karena tanggapan responden dari hasil rata-rata yang di hitung berbeda pada kriteria “lelah” maka perusahaan harus lebih memahami karyawan dan memperhatikan faktor-faktor penting dan berpengaruh terhadap kelelahan kerja agar karyawan dapat berkerja lebih baik lagi dan dapat selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Risnawati (2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) Tbk. Cabang

medan imam bonjol” hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan variabel X (Kelelahan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan nilai t hitung sebesar -2.569 dengan probabilitas sig 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X (Kelelahan Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dian Kurniawati, Solikhah (2012) melakukan penelitian berjudul “hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap rumah sakit islam fatimah kabupaten cilacap” berdasarkan data hasil penelitian ini terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja dengan hasil nilai $p 0,035 \leq \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja. Besarnya hubungan kedua variabel yaitu 2,26%. Keeratan hubungan antara kelelahan kerja tinggi dengan kinerja yang tidak baik sangat bermakna, tetapi pada kelelahan kerja yang rendah mengalami hubungan yang kurang bermakna karena, mendapatkan hasil kelelahan yang rendah dengan kinerja yang tidak baik. Tingkat kesalahan yang di hasilkan 1,441.

Cheryl Esther Majore (2018) “Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado” Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja perawat berada pada kategori tidak lelah sebanyak 35 responden (79,5%) responden. Dan kinerja yang sebagian besar termasuk dalam kategori baik yaitu 40 responden (90,9%) responden, dengan nilai $p 0,023 < \alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi.

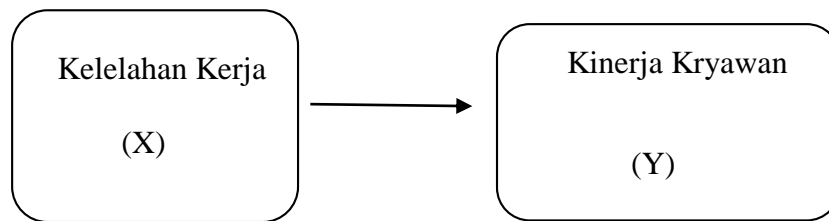
Nurul Auliya, Rinandita Wikansari (2017) “Pengaruh shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi arv pt kimia farma (persero) tbk. Unit plant Jakarta” Hasil uji yang dilakukan menunjukkan tidak ada pengaruh yang diberikan antara shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi ARV. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai Fhitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai Ftabel ($1.189 < 3.34$).

No	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dian Nurjanah (2019) melakukan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia di Bekasi tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan pt.gold coin specialities bekasi	Kelelahan kerja karyawan	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian, menggunakan peneltiian deskriptif eksploratif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.	Berdasarkan hasil riset yang dilakukan ada 11 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan, sedangkan pada bagian administrasi ada 8 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan, dan pada bagian supervisor ada 9 faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja karyawan.selanjutnya untuk tingkat kelelahan kerja pada PT. Gold Coin Specialities Bekasi masih tidak baik
2.	Risnawati (2016) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) Tbk. Cabang medan imam bonjol	X (Kelelahan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian, teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket(kuisisioner) responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan	hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan variabel X (Kelelahan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan)
3.	Dian Kurniawati, Solikhah (2012) melakukan penelitian berjudul “hubungan	X (Kelelahan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian, menggunakan metode observastional analitik dengan pendekatan cross-selectonal	berdasarkan data hasil penelitian ini terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja

	kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap rumah sakit islam fatimah kabupaten cilacap			
4.	Cheryl Esther Majore (2018) "Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado	X (Kelelahan Kerja), Y (Kinerja Perawat)	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian, metode penelitian menggunakan metode penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi
5.	Nurul Auliya, Rinandita Wikansari (2017) "Pengaruh shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi arv pt kimia farma (persero) tbk	X (Shif Kerja), Y (Tingkat Kelelahan Kerja)	Tempat penelitian dan waktu melakukan penelitian, metode yang digunakan penelitian ini analisis jalur, data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder	Berdasarkan Hasil dari penelitian ini hasil uji yang dilakukan menunjukkan tidak ada pengaruh yang diberikan antara shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi ARV

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian di atas, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yaitu kelelahan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan pada variabel tersebut, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran