

**PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk CABANG MEDAN
IMAM BONJOL**

RISNAWATI

Dosen Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. Jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini adalah berjumlah 50 orang karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket (Kuisisioner) yaitu daftar pernyataan tentang kelelahan kerja dan kinerja karyawan. Angket (Kuisisioner) dalam penelitian ini menggunakan 20 pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator kelelahan kerja dan kinerja karyawan.

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 $\text{sig}_{0,013}$ 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).

Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan oleh nilai determinasi yaitu nilai *R-Square* yang diperoleh sebesar 0,121 menunjukkan sekitar 12,1% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X (Kelelahan Kerja). Secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (Kelelahan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi bertujuan untuk dapat bertahan dan menjaga kelangsungan hidupnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting bagi organisasi. Karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat melakukan seluruh kegiatan-kegiatan dalam proses manajemennya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Bank Mandiri merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank Mandiri merupakan gabungan dari Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo). Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mandiri Persero (Tbk) Cabang Medan Imam Bonjol yang terletak di Jalan Imam Bonjol no.7.

Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian masih terdapat kecenderungan yang berkaitan dengan belum optimalnya kinerja karyawan. Ditandai dengan ada penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Sedangkan berdasarkan survey awal tentang kelelahan kerja ditemukan terdapat kecenderungan karyawan yang mempunyai beban kerja yang berlebihan dengan berkerja lembur dalam menyelesaikan laporan-laporan. Serta waktu kerja yang berlebihan sering membuat karyawan lelah.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan Hasibuan (2010, hal. 44) yaitu: faktor yang ada pada diri individu, yaitu: umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi. Faktor yang ada diluar individu, yaitu: penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, keluarga.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja berdasarkan teori sebagaimana yang dikemukakan oleh Suma'mur (2009, hal.359) yaitu: perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung dalam bergerak, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring, merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam melakukan pekerjaan, sakit kepala, kekakuan dibahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan, merasa haus, suara serak, merasa pening, merasa kurang sehat.

Kelelahan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Temuan penelitian Rizkika (2014) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan penelitian Kurniawati (2012) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori yang melandasi hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan adalah dikemukakan oleh Nurmiyanto dalam Kurniawati (2012) kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang dapat menambah tingkat kesalahan dalam bekerja. Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, dan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2012, hal. 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Mangkunegara, (2012 hal. 13) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah 1. faktor kemampuan (ability), secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan

lebih mudah mencapai kinerja maksimal. 2. faktor motivasi (motivation), motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selain itu, menurut Hasibuan (2010, hal. 44) yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu: 1. faktor yang ada pada diri individu, yaitu: umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi. 2. faktor yang ada diluar individu, yaitu: penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, keluarga.

Indikator kinerja dipergunakan untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

Mangkunegara (2011, hal.75) mengatakan unsur-unsur yang dinilai dari kinerja: 1. Kualitas kerja mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. 2. Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan extra. Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya. 3. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. 4. Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan serta kerja sama.

Menurut Suma'mur (2009, hal.358) kelelahan ditunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja, yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau kondisi psikis-psikologis. Akar malah kelelahan adalah monotoninya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berbeda dari estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh tenaga kerja.

Selanjutnya Rivai (2008, hal.417) menyatakan: “ kelelahan kerja merupakan sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya”.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah suatu kondisi dimana timbulnya emosional yang tinggi dalam diri seseorang yang merasa stress akan pekerjaannya. Kelelahan juga ditegaskan sebagai suatu sindrom atau keadaan fisik, emosional, dan kelelahan jiwa, serta sinisme terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi yang mengalami pergolakan.

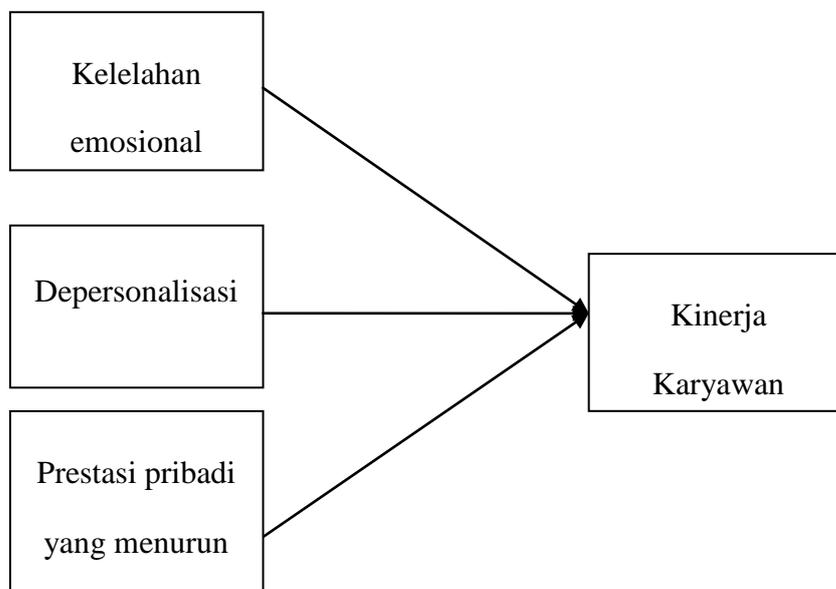
Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kelelahan kerja adalah suatu kondisi seseorang pekerja baik fisik maupun mental yang mempengaruhi tingkat emosional sehingga membawa dampak negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Suma'mur (2009, hal. 359) faktor-faktor kelelahan kerja terdiri dari: perasaan berat dikepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, merasa berat pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring, merasa susah berfikir, lelah bicara, gugup, tidak dapat berkonsentrasi, tidak dapat memfokuskan perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan diri, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam melakukan pekerjaan, sakit kepala,

kekakuan dibahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernafasan tertekan, merasa haus, suara serak, merasa pening, merasa kurang sehat.

Maslach dan Jackson (1981) mendefinisikan kelelahan sebagai kelelahan emosional (*emotional exhaustion* = EX), kurang manusiawi (*depersonalisation* = DEP) dan kurangnya pengakuan prestasi (*reduced personal accomplishments* = RPA). 1. Kelelahan Emosional. Menurut Cordes & Dougherty (1993) kelelahan emosional ditandai dengan kekurangan energi emosional dan persepsi yang emosional dengan habisnya sumber daya. 2. Depersonalisasi. Menurut Maslach *et al.* (2001) Depersonalisasi adalah suatu usaha dari pekerjaan dan klien dengan aktif mengabaikan kualitas klien yang unik dan menarik. Depersonalisasi dapat menyebabkan dehumanisasi, memperlakukan orang sebagai obyek. Depersonalisasi merupakan kondisi yang ditandai dengan sikap sinis, merasa tidak berharga, rasa benci, tidak peka terhadap orang lain (Anbar, 2008). 2. Prestasi Pribadi yang Menurun. Maslach & Leiter (1997) mendefinisikan prestasi pribadi yang menurun sebagai penurunan prestasi seseorang yang dianggap sebagai profesional dibidangnya. Menurut (Anbar, 2008) prestasi pribadi berkurang termasuk ke dalam kondisi yang ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Paradigma Kelelahan emosional, Depersonalisasi, Prestasi pribadi yang berkurang terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006, hal. 59). Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Adanya pengaruh kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

2. Ada pengaruh depersonalisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.
3. Ada pengaruh prestasi pribadi yang menurun terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

HASIL PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara, menyebar angket atau kuisioner, teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Imam Bonjol dengan membubuhkan tanda checklist (✓). Di mana setiap pertanyaan memiliki lima opsi, jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang/kelompok tentang fenomena sosial, dan studi dokumentasi, penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

KARAKTERISTIK PENELITIAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh deskripsi data penelitian sebagai berikut, karakteristik responden yang ada di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Imam Bonjol yaitu, responden yang bekerja terdiri dari 30 orang laki-laki (60%) dan perempuan sebanyak 20 orang (40%). Responden yang bekerja pada kelompok <25 tahun sebanyak 7 orang (14%), 25-35 tahun sebanyak 33 orang (66%), >35 tahun sebanyak 10 orang (20%). Responden yang bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol pada pendidikan SMP-SMA sebanyak 7 orang (14%), D1-D3 sebanyak 14 orang (28%), S1-S2 sebanyak 29 orang (58%).

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kelelahan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Uji t
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.327	3.124		16.110	.000
kelelahan kerja	-.301	.117	-.348	-2.569	.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 16 didapat hasil :

$$Y = 50,327 + (-0,301) X$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (X) memiliki koefisien b yang negatif, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Dari tabel diatas tentang variabel kelelahan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar $-2,569 < t$ tabel 1,67 dengan probabilitas sig 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja (X) secara persial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Imam Bonjol.

Tabel 2. Model Summary Ganda dan R Square
Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.348 ^a	.121	3.097	1.496

a. Predictors: (Constant), kelelahan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,348. Sedangkan *R-Square* adalah 0,121 atau 12,10%, menunjukkan sekitar 12,10% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kelelahan kerja (X), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kelelahan kerja (X) terhadap variabel perilaku kinerja karyawan (Y) adalah 12,10%, sisanya 87,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji apakah kelelahan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik uji F.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan uji dua arah dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_a diterima atau H_0 ditolak

Tabel 3. ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.333	1	63.333	6.602	.013 ^a
Residual	460.447	48	9.593		
Total	523.780	49			

a. Predictors: (Constant), kelelahan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah $6,602 > f$ tabel $4,04$ dengan $sig_{0,013} < \alpha = 0,05$ atau nilai signifikan $0,013 <$ dari nilai probabilitas $0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kelelahan kerja (X) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (kelelahan kerja) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan angka yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penemuan peneliti dapat diketahui bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui melalui data hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa kerja yang berlebihan, tekanan/ keterdesakan waktu namun kinerja karyawan yang dihasilkan tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi disebabkan oleh gaji yang diberikan serta lingkungan sosial yang nyaman sehingga karyawan merasa betah bekerja.

Penelitian saya ini juga didukung oleh penelitian Fika (2014) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ratna (2007) Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Depersonalisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan angka yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penemuan penelitian dapat diketahui bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui melalui data hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kurangnya dukungan pimpinan dalam memotivasi untuk lebih percaya diri dengan demikian bukan berarti kinerja yang dihasilkan tidak baik. Depersonalisasi yang tinggi disebabkan oleh kepedulian terhadap pekerjaan.

Penelitian saya ini juga didukung oleh penelitian Fika (2014) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ratna (2007) Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Prestasi Pribadi yang Menurun terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang penulis lakukan menunjukkan angka yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penemuan penelitian penelitian dapat diketahui bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui melalui data hasil kuisioner yang menunjukkan bahwa karyawan merasa penurunan prestasi karena karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik namun merupakan tantangan yang memacu untuk lebih meningkatkan prestasi

kerjanya. Prestasi kerja yang tinggi disebabkan oleh pengembangan karir yang diberikan.

Penelitian saya ini juga didukung oleh penelitian Fika (2014) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ratna (2007) Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Perusahaan tetap mempertahankan kondisi kelelahan kerja dan kinerja karyawannya yang sudah sangat baik. Untuk itu perusahaan dapat melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuat program-program yang dapat mengurangi kelelahan kerja seperti pelatihan, konsultasi, dan kebijakan yang terkait dengan beban kerja dan penghargaan kepada karyawannya. Diharapkan dengan membuat program-program tersebut dapat mengendalikan tingkat kelelahan kerja, sehingga kinerja karyawan yang tinggi dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernie Tisnawati Sule Kurniawan dan Saefullah. (2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Yusdarli. (2010). *“Hubungan Kelelahan kerja dan Kepuasan kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Tengku Mansyur Tanjung Balai”* Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: Percetakan M2000.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniawati, Dian dan Solikhah. (2012). *“ Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap”*. Jurnal Ilmiah. “Kesehatan Masyarakat”. Vol 6, no 2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Berbasis Kompetensi”* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, Veithzal. (2008). *“ Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik”* Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizkika, Fika. (2014). *“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD DR Pringadi Medan”*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. <http://www.katailmu.com/search/label/pendidikan.html>. (diakses pada tanggal 18 desember 2014)

Suma'mur. (2009). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: Sagung Seto.