

PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (Studi Pada Telkomsel *Distribution Center* Ciamis)

Deti Sumiati¹ Apri Budianto² Wiwin Setianingsih³
¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
wiwinsetianingsih122@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya masalah kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target kerja yang diakibatkan karena karyawan terlalu dipacu untuk bisa mencapai target penjualan setiap tahunnya, sehingga tidak memperhatikan karyawan yang mengalami kelelahan dalam pekerjaan, diduga tidak tercapainya target tersebut di akibatkan karena kelelahan kerja. Dampak dari adanya kelelahan kerja ini diantaranya dapat menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kelelahan kerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center Ciamis; untuk mengetahui kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center Ciamis; untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center Ciamis. Metode yang digunakan adalah metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distribution Center (TDC) Ciamis dan ditunjang dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja; kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia ialah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kemajuan perusahaan tentunya di dukung oleh kinerja pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus sampai dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”Bagi organisasi, hasil dari kinerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Penurunan kinerja berarti terjadi penurunan produktivitas kerja. Apabila tingkat kinerja seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis, maka berdampak terhadap penurunan kinerja perusahaan (Silastuti, 2006:3). Telkomsel *Distribution Center* (TDC) *Cluster* Ciamis merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi sebagai distributor atau penyedia layanan jual produk Telkomsel untuk wilayah Kabupaten Ciamis. Telkomsel *Distribution Center* Ciamis terus berupaya untuk menghasilkan output dengan keunggulan kognitif. Karyawan Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis dituntut untuk mengerahkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain mereka juga memiliki keinginan dan kebutuhan untuk mendapat perhatian dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan manajer Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis, maka di peroleh data target penjualan dan realisasi penjualan kartu perdana pada Telkomsel *Distribution Center* Cluster Ciamis. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis adalah penjualan kartu perdana atau kuota Telkomsel masih belum optimal, hal inilah yang menyulitkan para marketing untuk menjual dan mendistribusikan ke outlet-outlet atau menjual secara langsung kepada konsumen. Untuk itu, manajemen harus memahami juga kesulitan karyawan dilapangan dalam mendistribusikan kartu perdana telkomsel sehingga dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan.

Kelelahan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizkika dalam Risnawati (2016:80) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan dan hasil penelitian Kurniawati dalam Risnawati (2016:80) menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan data di atas, tidak tercapainya target tersebut diakibatkan karena karyawan terlalu dipacu untuk bisa mencapai target penjualan setiap tahunnya, sehingga tidak memperhatikan karyawan yang mengalami kelelahan dalam pekerjaan, diduga tidak tercapainya target tersebut di akibatkan karena kelelahan kerja. Berdasarkan latar belakang serta fenomena-fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis.”

Landasan Teori

Menurut Nurmianto (2013:264) bahwa: “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 (2013:86) bahwa: “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 (2016:9) bahwa: “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. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Selanjutnya menurut pendapat Veithzal, (2015:97) menjelaskan bahwa: “kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Menurut pendapat Mangkuprawira dan Hubeis (2012:153) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.”

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif. Menggunakan metode analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan dan studi pustaka

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan persamaan:

$$\text{Rumus : } Y = a + bx$$

Perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(1.601)(10.983) - (621)(26.440)}{37(10.983) - (621)^2}$$

$$a = \frac{17.583.783 - 16.419.240}{406.371 - 385.614}$$

$$a = \frac{1.164.543}{20.757}$$

$$a = 56,10$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{37(26.440) - (621)(1.601)}{37(10.983) - (621)^2}$$

$$b = \frac{978.280 - 994.221}{406.371 - 385.641}$$

$$b = \frac{-15941}{20.730}$$

$$b = -0,79$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai a dan b maka persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 56,10 - 0,79X$$

Berarti, jika kelelahan kerja bertambah 1, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,79 dan apabila X=0 maka Y sebesar nilai constanta (56,10).

Perhitungan Koefisien Korelasi Rank Spearman dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja (X) dan Kinerja (Y). Setelah nilai perhitungan dari masing-masing

variabel, selanjutnya dapat dihitung jumlah ranking yang sama atau kembar pada variabel X dan variabel Y. Jumlah data kembar pada variabel X sebanyak 58% dan pada variabel Y sebanyak 75% artinya jumlah data kembar > 25% sehingga untuk menghitung koefisien korelasi rank spearman digunakan rumus 2.

Rumus 2 jika data kembar > 25%:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}}$$

Untuk menyelesaikan rumus di atas, harus diketahui dulu $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$.

Langkah ke- 1 mencari $\sum X^2$:

Rumus:

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

Dalam mencari $\sum X^2$ perlu diketahui terlebih dahulu $\sum T_x$, untuk mencari $\sum T_x$ gunakan rumus:

$$\begin{aligned} \sum T_x &= \frac{tx^3 - tx}{12} \\ &= \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{8^3 - 8}{12} + \frac{6^3 - 8}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\ &= \frac{24 + 6 + 24 + 60 + 504 + 210 + 120 + 6 + 24}{12} \\ &= \frac{978}{12} \\ &= 81,5 \end{aligned}$$

Setelah $\sum T_x$ diketahui, maka selanjutnya masukan pada rumus $\sum X^2$:

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x \\ \sum X^2 &= \frac{37^3 - 37}{12} - 81,5 \\ &= \frac{50616}{12} - 81,5 \\ &= 4.218 - 81,5 \\ &= 4.136,5 \end{aligned}$$

Langkah ke- 2 mencari $\sum y^2$:

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

Dalam mencari $\sum y^2$ perlu diketahui terlebih dahulu $\sum Ty$, untuk mencari $\sum Ty$ gunakan rumus:

$$\begin{aligned} \sum Ty &= \frac{ty^3 - ty}{12} \\ &= \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{9^3 - 9}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{2^3 - 2}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \\ &= \frac{60 + 60 + 60 + 60 + 720 + 6 + 6 + 6 + 24}{12} \\ &= \frac{1.002}{12} \\ &= 83,5 \end{aligned}$$

Setelah $\sum Ty$ diketahui, maka selanjutnya masukan pada rumus $\sum y^2$:

$$\begin{aligned} \sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty \\ \sum Y^2 &= \frac{37^3 - 37}{12} - 83,5 \\ &= \frac{50616}{12} - 83,5 \\ &= 4.218 - 83,5 \\ &= 4.134,5 \\ r_s &= \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \cdot \sum Y^2}} \\ r_s &= \frac{4.136,5 + 4.134,5 - 2.061}{2\sqrt{(4.136,5)(4.134,5)}} \\ r_s &= \frac{6.210}{8.271} \\ r_s &= 0,751 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi adalah 0,751. Artinya hubungan kelelahan kerja dengan kinerja karyawan kuat, dan berada diantara interval 0,60-0,79.

Untuk menghitung besarnya pengaruh X terhadap Y digunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,751)^2 \times 100\%$$

$$= 0,564 \times 100\%$$

$$= 56,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 56,4% sedangkan 43,6% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti seperti etos kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,751\sqrt{37-2}}{\sqrt{1-0,751^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,745}{0,196}$$

$$t_{hitung} = 10,720$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} sebesar 10,720 pada $dk = (n-1) = 37-1 = 36$ dan $\alpha = 0,05$, maka t_{tabel} adalah 1,689. Dengan demikian maka t_{hitung} (10,720) lebih besar dari t_{tabel} (1,689) ini berarti bahwa hipotesis diterima, yaitu kelelahan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

b. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai kelelahan kerja menunjukkan bahwa kelelahan kerja pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis termasuk kategori sangat rendah. Artinya tidak terjadi kelelahan kerja pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis yang ditunjang oleh kondisi kerja yang tidak monoton, kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, penjadwalan kerja yang baik dan beban kerja di perusahaan ini tidak berat. Sehingga karyawan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis terhindar dari kelelahan baik fisik maupun mental. Adapun skor tertinggi pada indikator keadaan lingkungan dan skor terendah diperoleh pada indikator lamanya pekerjaan baik fisik

maupun mental. Hal ini sejalan dengan pendapat Budiono (2003:86) bahwa: “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*)”.

Kelelahan kerja pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis tidak terjadi karena karyawan mampu mengendalikan kondisi kerja, menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dalam menyelesaikannya, kemampuan karyawan dalam mengendalikan mental, dan penggunaan fasilitas yang memadai dalam bekerja sehingga mengurangi kelelahan kerja yang mungkin terjadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Suma'mur (2014:42) bahwa: “Kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh”. Kelelahan kerja dapat berupa kelelahan otot yaitu 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. Selanjutnya dapat berupa kelelahan umum yang biasanya ditandai berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan dirumah, kondisi mental, status dan kesehatan gizi.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis termasuk kategori sangat tinggi. Artinya kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis sangat tinggi yang ditunjang oleh adanya pemahaman terhadap SOP terkait kualitas kerja, kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, dan kemampuan karyawan dalam pembuatan laporan kerja. Adapun skor tertinggi pada indikator kualitas kerja terutama pemahaman pada SOP dan skor terendah diperoleh pada indikator sikap yaitu komunikasi dan pelayanan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2013:67) yang mengemukakan bahwa: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Sehingga kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Bentuk kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis ditunjang oleh adanya inisiatif karyawan dalam bekerja, ketepatan waktu dalam bekerja, kemauan yang

tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja, komunikasi yang baik dalam bekerja, dan selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggannya. Hal ini seperti yang diungkapkan Mangkuprawira dan Hubeis (2012:155) yang menguraikan faktor-faktor personal kinerja yang meliputi: “unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu”. Sehingga kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan usaha atau lingkungan perusahaan dagang serta kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti disiplin, motivasi, penghasilan, iklim kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian untuk melihat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis secara statistik menunjukkan pengaruh yang positif, terlihat dari pengukuran hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel yang mengindikasikan semakin rendah kelelahan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis (2012:160) menyebutkan bahwa: Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi kelelahan dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan adanya pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wibowo, (2010:25) bahwa “Seseorang karyawan dapat memiliki kinerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang harus dicapainya”. Dengan kata lain, semakin terhindar dari kelelahan kerja maka semakin tinggi pencapaian kerjanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risnawati (2016) menunjukkan bahwa “kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Hal ini diperkuat penelitian dari Bayu Arifianto Wibowo (2015), yang menunjukkan bahwa “Kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja”.

Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu “Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu kelelahan kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Kelelahan kerja pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis berada pada kategori sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata tertinggi pada indikator keadaan lingkungan dan rata-rata skor terendah pada indikator lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental. 2). Kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Ha ini ditunjukkan dengan jumlah skor rata-rata tertinggi pada indikator kualitas kerja dan rata-rata skor terendah pada indikator sikap. 3). Terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis. Artinya jika kelelahan kerja rendah maka kinerja karyawan akan tinggi.

Saran

Adapun saran-saran sebagai berikut: 1). Keadaan lingkungan dalam bekerja di Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis diperoleh skor rata-rata tertinggi sebaiknya untuk mengatasi masalah tersebut pihak manajemen perlu memperhatikan kondisi fasilitas kerja supaya karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. 2). Sikap dalam bekerja di Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Ciamis diperoleh skor rata-rata terkecil sebaiknya pihak manajemen perusahaan menerapkan aturan yang ketat dalam melayani konsumen bagi karyawan dalam bekerja dan menjalin komunikasi yang baik antar karyawan. 3). Untuk lebih lanjut perlu dilakukan kajian pada variabel-variabel lain yang berkaitan dengan pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja agar diperoleh informasi yang lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- A.M. Sugeng Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. Practice: 11th ed. London: Kogan Page.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W dan Susilo Supardo. 2007. *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV. Andi offset.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta: Barat: PT Indeks.
- Handoko, T. Hani, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangakuprawira dan Hubies. 2012. *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Mathis Robert, Jackson John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silastuti, A. 2006. *Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahit PT Bengawan Solo Garment Indonesia*. Skripsi: Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, PK. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.

- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, George dan Leslie, Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2013. *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu*. Jakarta: Guna Widya.