

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT KELELAHAN PEGAWAI TIDAK TETAP (PTT) KANTOR KECAMATAN KADEMANGAN KOTA PROBOLINGGO

Siti Maimunah^{1*}, Renny Puspitarini²

¹Universitas Panca Marga

²Jurusan Administrasi Publik,

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Panca Marga

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Penelitian dilakukan di Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dengan menetapkan sampel sebanyak 100 orang dengan tujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear sederhana. Hasil analisis menjawab bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja di lokasi penelitian. Tingkat signifikansi beban kerja terhadap kelelahan kerja dapat diketahui dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F-hitung lebih besar dari F-tabel yakni $2.989 > 0.05$. Hal ini mengandung arti beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

Kata kunci: Beban Kerja, Tingkat Kelelahan, Pegawai Tidak Tetap

Abstract

This study aims to determine the effect of workload on the fatigue level of Non-Permanent Employees (PTT) Kademangan Sub-district Office, Probolinggo City. The study was conducted in the Kademangan Subdistrict, Probolinggo City. This study uses an explanatory quantitative method by setting a sample of 100 people with the aim of explaining the relationship between variables through testing hypotheses that have been formulated. The data analysis technique applied is simple linear regression. The results of the analysis answer that there is a relationship between workload and the level of work fatigue at the study site. The level of significance of workload on work fatigue can be seen from the results of the F test. Based on the results of the F test, obtained F-count is greater than the F-table that is $2989 > 0.05$. This implies that the workload simultaneously affects the level of fatigue of Non-Permanent Employees in the Kademangan District Office of Probolinggo City.

Keywords: *Workload, Fatigue Level, Civil Service*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintah pada umumnya ketersediaan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada. Padahal menurut Telaumbuana dkk (1) sumber daya manusia merupakan modal paling penting mencapai tujuan organisasi. Sehingga kunci penting terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik (1). Pegawai dalam organisasi pemerintah biasa kita kenal dengan istilah PNS (Pegawai Negeri Sipil). Seringkali dalam organisasi pemerintah, PNS yang ada sangat tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di lingkungan pemerintah dengan tujuan agar kegiatan pemerintahan dapat terselenggara

dengan baik, Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan merekrut Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pernyataan tersebut dimuat dalam Peraturan Walikota Nomor 57 tahun 2015 tentang Pedoman Penataan Pegawai Tidak Tetap (Berita Daerah Kota Probolinggo Tahun 2015 Nomor 57), sebagaimana telah beberapa kali diubah, dan terakhir yaitu Peraturan Walikota Nomor 146 Tahun 2018 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 57 Tahun 2015 tentang Pedoman Penataan Pegawai Tidak Tetap menerangkan bahwa Pegawai Tidak Tetap yang selanjutnya disingkat PTT adalah pegawai yang diangkat dan/atau dipekerjakan dengan sistem kontrak untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang guna melaksanakan tugas pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat yang bersifat teknis, profesional dan

Alamat Korespondensi Penulis: Siti
Maimunah, Renny Candradewi Puspitarini
Email : smaimunah659@gmail.com
Alamat : Jalan Yos Sudarso No. 107 Pabean, Dringu,
Probolinggo 67271

administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan Pemerintah Kota dan diberikan penghasilan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Dengan adanya peraturan walikota tersebut jelas bahwa PTT dalam lingkup pemerintahan memiliki aspek hukum yang diakui. PTT tersebut sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi. Sebagai PTT jelas bahwa gaji yang diterima tidak lebih besar dari gaji PNS. Dengan fakta yang ada tersebut seharusnya pekerjaan PNS lebih banyak dibandingkan dengan PTT. Akan tetapi, pada PTT lebih banyak menjelaskan tugas dan beban pekerjaan yang harus diselesaikan dibanding dengan beban kerja yang diselesaikan oleh PNS. Hal tersebut terjadi karena berbagai faktor. Faktor yang seringkali ditemukan adalah banyaknya beban kerja yang diterima oleh PTT.

Betapapun kuatnya fisik pegawai tersebut dan betapapun hebatnya kemampuan pegawai tersebut tetap saja tidak bisa bekerja dengan begitu banyak beban kerja yang harus ditanggung. Semua harus mendapatkan beban tanggung jawab tersendiri karena seorang pegawai tidak akan mampu bekerja sendirian. Mencapai suatu tujuan organisasi tidak ada seorangpun yang mampu bekerja secara individu. Dengan adanya beban kerja yang diberikan pada masing-masing pegawai pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk itu, beban kerja pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan dan disesuaikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk meneliti hubungan beban kerja dan tingkat stres kerja. Penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2) yang menghasilkan kesimpulan bahwa semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Penelitian Dhania fokus untuk mempengaruhi stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja studi pada medical representatif di Kota Kudus (3). Penelitian oleh bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat di IGD RSUD. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05). Saran bagi perawat perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif

sehingga adanya beban kerja yang tinggi dan stres kerja perawat dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi perawat di IGD (4). Sedangkan penelitian Hariyono, Suryani dan Wulandari (5). Sebagian besar penelitian yang meneliti hubungan beban kerja, stres kerja dan tingkat kelelahan kerja dilakukan di ranah kesehatan masyarakat. Sedangkan penelitian tentang tingkat kelelahan kerja banyak dilakukan pada bidang ilmu manajemen ekonomi seperti penelitian milik Auliya (6), Rosanti (7), Chandra dkk (8), Amelia dkk (9) dan Molindasari (10). Namun masih sedikit penelitian yang dapat menemukan hubungan beban kerja, stres kerja dan tingkat kelelahan pada pegawai administrasi publik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menemukan hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat kelelahan kreja utamanya pada Pegawai Tidak Tetap di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo.

Menurut Tarwaka, dkk. (11) secara umum, faktor yang kompleks, baik faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi beban kerja seseorang. Faktor internal beban kerja seperti faktor somatis (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, dan status gizi) dan faktor psikis (persepsi, motivasi, kepercayaan, dan kepuasan). Sedangkan faktor eksternal beban kerja meliputi tugas-tugas (kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab dan sebagainya), organisasi kerja (sistem kerja, waktu kerja, *shift* kerja, dan sarana kerja) serta kondisi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja kimia, fisik, biologis, dan psikologis. Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu, bagaimana variabel bebas yaitu apakah beban kerja secara parsial dan secara simultan mempengaruhi tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo?

Adapun Tujuan penelitian yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan variabel bebas yaitu beban kerja secara simultan mempengaruhi tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja terhadap variabel terkait yaitu tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap (PTT) Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*, yaitu ingin menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pada penelitian ini digunakan metode *cross sectional*. Dalam waktu yang bersamaan, data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat dikumpulkan dan dilakukan pada satu saat saja. Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Jl. Brantas No. 247, Kademangan Kota Probolinggo 67221.

Seluruh Pegawai Tidak Tetap di wilayah Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo adalah populasi dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah Pegawai Tidak Tetap di wilayah Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo sebanyak 100 orang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Adapun rumus dari regresi linier sederhana sebagai berikut:

Keterangan :
Y = Tingkat Kelelahan
a = Konstanta
X = Beban Kerja
b = Koefisien Beban Kerja
e = error (standar error sebesar 5 %)

$$Y = a + bX + e$$

Metode Pengumpulan Data

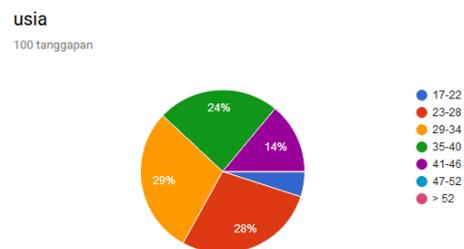
Penelitian mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Kademangan merupakan salah satu instansi dari lima kecamatan yang berada di Kota Probolinggo. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) diperlukan sarana prasarana dan dukungan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Aparatur yang mendukung pelaksanaan tupoksi berjumlah sebanyak 109 orang dengan status kepegawaian yang beragam dari mulai Aparatur Sipil Negara (ASN), Tenaga Kontrak dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) dengan rincian ASN sebanyak 68 orang, 1 Orang Tenaga Kontrak, dan PTT sebanyak 40 Orang. Dengan status kepegawaian dan banyaknya jumlah aparatur yang mendukung maka beban kerja yang diterima masing-masing pegawai juga bervariasi. Penelitian ini berfokus pada beban kerja pegawai tidak tetap karena pada umumnya pegawai tidak tetap merupakan pegawai dengan usia yang relatif lebih muda dari aparatur sipil negara dan memiliki semangat serta loyalitas tinggi dengan harapan diangkatnya status pegawai tidak tetap menjadi aparatur sipil negara, sehingga dari penelitian ini dapat diketahui tingkat beban kerja yang diterima oleh pegawai tidak tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap tingkat kelelahan pegawai tidak tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online. Dalam hal ini, hasil penelitian akan dijelaskan dengan dua pokok bahasan yaitu, gambaran umum lokasi penelitian, dan hasil analisis penelitian.

Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo mempunyai luas wilayah sebesar 12,883 Km² yang terbagi dalam 6 kelurahan. Pusat pemerintahan Kecamatan Kademangan berada di Kelurahan Kademangan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo didukung aparatur pemerintah yang berjumlah sebanyak 109 orang. Penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap tingkat kelelahan kerja pegawai tidak tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo ini menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai instrumen dalam penelitian ini. Jumlah pertanyaan adalah 23 butir pertanyaan yaitu 4 butir untuk mengetahui identitas responden dari usia, jender, dan lainnya, 11 butir untuk variabel beban kerja (X), 8 butir untuk variabel kelelahan kerja (Y).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Dari diagram diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia adalah usia 17-22 tahun adalah 5 orang (5%), usia 23-28 tahun terdiri dari 28 orang (28%), usia 29-34 tahun adalah 29 orang (29%), usia 35-40 adalah 24 orang (24%), sedangkan usia 41-46 tahun adalah 14 orang (14%). Berdasarkan usia, maka

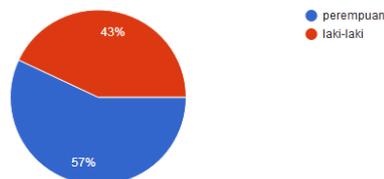
Item-Total Statistics

	No Item	R hitung	R Tabel 5% (23-2=21)	Keterangan	
Beban Kerja (X1)	1	0,493	,433	valid	
	2	0,477	,433	valid	
	3	0,480	,433	valid	
	4	0,460	,433	valid	
	7	0,465	,433	valid	
	8	0,514	,433	valid	
	9	0,525	,433	valid	
	10	0,515	,433	valid	
	Kelelahan Kerja (Y1)	11	0,538	,433	valid
		16	0,536	,433	valid
17		0,486	,433	valid	
18		0,536	,433	valid	

jumlah responden terbesar adalah yang berumur antara 29-34 tahun yaitu sebanyak 29 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis kelamin
 100 tanggapan



Dapat kita lihat pada diagram diatas bahwa jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 57 orang (57%) lebih banyak dari karyawan yang berjenis laki-laki yang berjumlah 43 orang (43%). Dengan demikian, jumlah responden karyawan perempuan lebih dominan dari pada jumlah responden karyawan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	%	Valid %
1	1-3 Tahun	4	4	4
2	4-7 Tahun	70	70	70
3	8-13 Tahun	26	26	26
Jumlah		100	100	100

Pada tabel diatas karakteristik responden

berdasarkan lama bekerjanya adalah 4 orang responden telah bekerja selama 1-3 tahun, 70 orang responden telah bekerja selama 4-7 tahun, dan 26 orang responden telah bekerja selama 8-13 tahun. Berdasarkan lama bekerjanya , jumlah responden dengan lama bekerja sekitar 4-7 tahun yang menjadi responden terbanyak dengan jumlah responden sebanyak 70 orang.

ANALISIS DATA

Pengujian kualitas instrumen dimaksudkan untuk menghindari bias yang diperoleh dari data penelitian dan menjelaskan konstruk variabel yang diukur melalui instrumen kuesioner.

Adapun uji kualitas data dilakukan sebagai berikut:

Uji Validitas

Tabel 4.22 Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel yakni 0.444.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu instrumen dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan teknik analisis cronbach alpha dalam penelitian ini menggunakan pengujian One Shot (satu kali).

Tabel 4.23 Uji Reliabilitas.1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel output diatas memberi informasi tentang jumlah sample atau respon yang dianalisis dalam porgram SPSS yakni sebanyak 100 orang siswa dengan tidak ada data yagn kosong.

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas.2

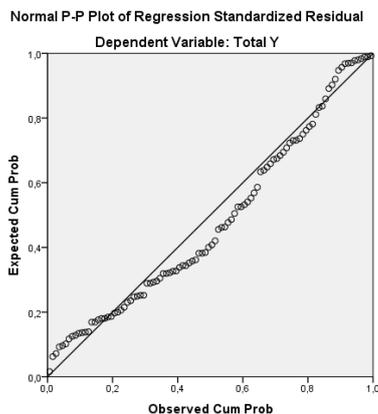
Cronbach's Alpha	N of Items
,478	18

Dari tabel diatas diketahui N of items ada 18 buah. Dengna nilai cronbach's alpha sebesar 0.478. karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari r tabel yakni 0.444 maka dapat dikatan ke-18 item pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan utnuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residueal memiliki distribusi normal. Hasil pengujian menggunakan probability plots adalah sebagai berikut:

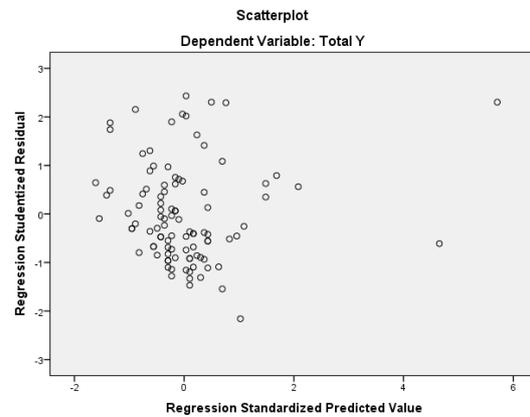


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Dari hasil probability plot menunjukkan distribusi normal karena garis titik-titik mengikuti garis

diagonal.

b. Uji Heteroskedastitas



Uji heteroskeadistas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variasn dari resudal satu pengtatan ke pengamatan yagn lain. Berikut hasil heterskedastitistas dengan menggunakan scatter plot:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas

Analisis hasil output spss scatterplot dia tas didapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Jadi kesimpulannya variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastitistas.

c. Uji Anova

Tabel 4.25 Hasil Uji Anova.1

Output pertama bertujuan untuk menunjukkan kondisi dua kelompok yang diuji. Interpretasi tabel di atas yakni, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95 persen, rata-rata kelelahan kerja berada pada nilai 40.56 hingga 43.88

Tabel. 4.26 Hasil Uji Anova. 2
Test of Homogeneity of Variances
 Total Y

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,575 ^a	23	60	,000

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Total Y.

Output kedua bertujuan untuk menguji kebrelakukan asumsi anova yaitu untuk menguji apakah kedua kelompok memiliki varians yang sama tau tidak. Keperluan engujian ini maka

hipotesis yang diajukan adalah Hipotesis null populasi memiliki varians yang sama. Hipotesis alternatif populasi memiliki varians yang tidak sama. Untuk ketentuan pengujian hipotesis tersebut adalah: Apabila nilai p value (sig) > 0.05, maka Hipotesis null diterima
 Jika p value (sig) ≤ 0.05, maka Hipotesis null ditolak.
 Hasil *Levene test* adalah 3.575. karena 3.575 dengan *p-value* sebesar 0.000 dan karena p value 0,000 < dari 0.05 maka, hipotesis null diterima.

Tabel. 4.27 Hasil Uji Anova. 3

ANOVA

Total Y

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4599,417	39	117,934	2,989	,000
Within Groups	2367,743	60	39,462		
Total	6967,160	99			

Interpretasi tabel di atas adalah sebagai berikut, Karena nilai p value adalah 0.000 dan < 0,05 maka hipotesis bahwa populasi memiliki rata-rata yang sama. Sedangkan nilai F hitung adalah 2.989

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (12). Berdasarkan hasil uji F maka, Jika F hitung < F tabel atau nilai signifikan > 0,05 maka H₀ diterima, yang berarti beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo. Jika F hitung ≥ F tabel atau nilai signifikan < 0,05 karena F hitung lebih besar dari F tabel yakni 2.989 > 0.05 maka H_a diterima, yang berarti beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja di lokasi penelitian. Tingkat signifikansi beban kerja terhadap kelelahan kerja dapat diketahui dari hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F-

hitung lebih besar dari F-tabel yakni 2.989 > 0.05. Hal ini mengandung arti beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan Pegawai Tidak Tetap Kantor Kecamatan Kademangan Kota Probolinggo.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini menuliskan ucapan terima kasih pada pihak-pihak yang telah membantu secara substansi maupun finansial.

DAFTAR PUSTAKA

1. Telaumbanua KR, Nasution AP, Hakim L. Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) Di Rsd Embung Fatimah Kota Batam. JURNAL BENING [Internet]. 20 November 2016 [dikutip 5 Juli 2019];3(2). Tersedia pada: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/701>
2. Paramitadewi KF. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. 2017;6.
3. Dhania D. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). Jurnal Pitutur Psikologi Universitas Muria Kudus. 2010;1(1):15–23.
4. Haryanti -, Aini F, Purwaningsih P. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsd Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Keperawatan [Internet]. 2013 [dikutip 5 Juli 2019];1(1). Tersedia pada: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/949>
5. Suryani D, Wulandari Y. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat [Internet]. 2009 [dikutip 5 Juli 2019];3(3):186–97. Tersedia pada: <http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/view/1107>

6. Auliya N. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi Arv Pt Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. 1 [Internet]. 31 Oktober 2017 [dikutip 5 Juli 2019];2(2):66–74. Tersedia pada:
<http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/810>
7. Rosanti E. Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Tenaga Kerja Wanita Antara Shift Pagi, Shift Sore, Dan Shift Malam Di Bagian Winding Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta [Internet] [other]. universitas sebelas maret; 2011 [dikutip 5 Juli 2019]. Tersedia pada:
<https://eprints.uns.ac.id/7564/>
8. Chandra PA, Theofila FA, Wijaya S. Analisa Dampak Perbedaan Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Karyawan Shift Pagi, Shift Siang, Dan Shift Malam Di Hotel Di Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa [Internet]. 2015 [dikutip 5 Juli 2019];3(2):70–85. Tersedia pada:
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/3472>
9. Amelia A, Daulay IN, Marpaung RJ. Analisis Beban Kerja Fisik Dan Tingkat Kelelahan Kerja Secara Ergonomis Terhadap Karyawan Pt. Berkat Karunia Phala Duri. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi [Internet]. 31 Juli 2018 [dikutip 5 Juli 2019];1(1):1–14. Tersedia pada:
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/22099>
10. Molindasari H. Analisis Hubungan Sistem Kerja Bergilir Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Subjektif Pada Karyawan Produksi Di Pt. Satria Bahana Mining Contractor Tanjung Enim Tahun 2016. Pertemuan Ilmiah I Kesehatan Masyarakat Fkk Umj-Aptkmmi. 2016;68.
11. Tarwaka, H S, A B, Lilik S. Ergonomi Untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press; 2004.
12. Wiratna S. Metodologi Penelitian Bisni dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2015.