

Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja

Siti Munawaroh¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aimed to understand the effect of perceived organization support and workload on work fatigue at teacher of Islamic Boarding School of Nabil Husein Foundation. This study used quantitative approach 85 teacher selected by saturated sample technique as the subject in this study. The method used to collect the data is work fatigue, perceived organization support, and workload. Regression analysis test as a rechnique used to analyze the data in this study. The results of this study showed that: (1) there is a negative and significant effect of perceived organization support on work fatigue with a beta coefficient (β) = -0.390, and the value of t count > t table (-3.442 > 1.988) and the value of p = 0.001 ($p < 0.05$); (2) there is a positive and significant effect of workload on work fatigue with a beta coefficient (β) = 0.229, and the value t count > t table (3.258 > 1.988) and the value of p = 0.000 ($p < 0.05$); (3) there is an influence of Percived Organozation Support and Workload on Work Fatigue with F count > F table (7.995 > 3.11), and p = 0.001 ($p < 0.05$).*

Keywords: *perceived organization support, workload, work fatigue*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pengajar di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif 85 guru yang dipilih dengan teknik sampel jenuh sebagai subjek dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kelelahan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan beban kerja. Uji analisis regresi sebagai salah satu teknik untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh negatif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kelelahan kerja dengan koefisien beta (β) = -0.390, dan nilai t hitung > t tabel (-3.442 > 1.988) dan nilai p = 0,001 ($p < 0,05$); (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kelelahan kerja dengan koefisien beta (β) = 0,229, dan nilai t hitung > t tabel (3,258 > 1,988) dan nilai p = 0,000 ($p < 0,05$); (3) terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja dengan F hitung > F tabel (7,995 > 3,11), dan p = 0,001 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: dukungan organisasi yang dirasakan, beban kerja, kelelahan kerja

¹ Email: smunawwarah1717@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada saat ini kelelahan kerja pada pengajar menjadi pembahasan yang menarik untuk diteliti, karena merupakan permasalahan utama didalam dunia pendidikan. Kelelahan yang terus menerus dalam jangka waktu panjang akan menjadi kelelahan yang kronis dirasakan sebelum, saat, dan setelah bekerja yang menyebabkan meningkatnya angka sakit pada tenaga individual dan kelompok (Suma'mur, 2009). Salah satunya sekolah yang menerapkan sekolah *full day* proses belajar mengajar pukul 07.15 hingga pukul 15.00. Hal ini menyesuaikan dari pasal 35 ayat 1 UU Nomor 14/2005 tentang guru dan dosen disuratkan bahwa ada lima tugas guru yakni merencanakan, melaksanakan (mengajar), menilai, membimbing, dan tugas tambahan lain. Begitu juga pada ayat 2, beban kerja tersebut adalah 24 jam minimal dan maksimal 40 jam tatap muka.

Begitu pula yang diterapkan Pondok Pesantren Nabil Husein, pada umumnya santri tinggal di pondok yang didalamnya peraturan yang harus tetap dijalankan selama 24 jam sehingga tugas guru tidak hanya berperan memberikan ilmu saja, jadi guru sekaligus menjadi orang tua bagi para santri sehingga guru tetap memberikan pengawasan pada santri yang tinggal di lingkungan pondok pesantren. Dari segi fisik pondok pesantren merupakan kompleks pendidikan yang terdiri dari susunan prasarana kung penyelenggaraan pendidikan.

Ivancevich (2007) menyatakan kelelahan merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Hal ini pula yang terjadi di pondok pesantren nabil husein guru yang mengajar memiliki jam kerja yang tinggi sehingga guru cenderung merasa lelah. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2007) telah melakukan penelitian hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja mengajar pada guru sekolah dasar Se-Kecamatan Gabus Kabupaten Grobongan berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja mengajar pada guru sekolah dasar. Dalam penelitian tersebut beban kerja menjadi variabel bebas dan kelelahan sebagai variabel terikat, namun jenjang pendidikan yang digunakan peneliti terdahulu menggunakan pengajar sekolah dasar sedangkan peneliti menggunakan subjek pada jenjang yang lebih tinggi.

Ivancevich (2007) menyatakan kelelahan merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Menurut Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) terdapat empat faktor yang mengakibatkan kelelahan kerja yakni seberapa sering keterlibatan langsung dengan objek kerja atau kliennya, lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor social budaya. Dalam hal ini guru sering mengalami kelelahan kerja dikarenakan banyak guru yang mengajar lebih dari 24 jam/minggu dan juga harus mengajar di jenjang yang berbeda. Serta rendahnya dukungan organisasi kepada kinerja para guru membuat tidak termotivasi untuk mengajar sedangkan jam kerja yang cukup tinggi tersebut bukan hanya memerlukan energi, melainkan juga butuh dukungan dari luar agar guru lebih termotivasi untuk mengajar sehingga kelelahan kerja yang terjadi bisa di atasi.

Persepsi Dukungan Organisasi didefinisikan yakni karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki beberapa aspek yaitu penghargaan, kepedulian, dan kesejahteraan. Organisasi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik diduga akan lebih mudah melaksanakan kegiatan-kegiatan belajar mengajar dengan lebih baik, jika kesejahteraannya dapat diberikan oleh organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jawwahar (2007) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan negatif dengan kelelahan kerja, tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi secara negatif berhubungan dengan kelelahan kerja karena peran organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan lebih mungkin mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak perlu bagi karyawan. Selain itu, organisasi tersebut kemungkinan dapat menentukan dan memperjelas harapan pekerjaan dan norma-norma bagi karyawan untuk mempersiapkan karyawan dalam bekerja.

Selain itu beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, Munandar (dalam Hidayat 2017), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun

keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Adapun aspek yang dikemukakan oleh aspek-aspek beban kerja adalah aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek waktu kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyati, Hardjanto, dan Aliyani (2011) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta dinyatakan sangat signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kelelahan Kerja

Menurut Ivancevich *et al.* (2007) menyatakan kelelahan kerja merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian terhadap diri yang menurun. Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menjelaskan bahwa kelelahan kerja merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan.

Kelelahan akibat kerja juga sering kali diartikan sebagai menurunnya performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2003). Kelelahan kerja diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek skala dengan menggunakan aspek-aspek kelelahan kerja yang dikemukakan oleh Muchinsky (dalam Putri, 2008) yaitu meliputi: kelelahan otot, kelelahan mental, kelelahan emosi, kelelahan kecakapan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yang dikemukakan oleh Maslach dan Sullivan (dalam Spector, 2008) meliputi: keterlibatan pelayanan, lingkungan kerja, individu, sosial budaya.

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2013) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Rhoades, Eisenberger,

dan Armeli (2001) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk. Persepsi dukungan organisasi diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yaitu penghargaan, kepedulian dan kesejahteraan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Plessis (dalam Kaswan, 2015) meliputi: dukungan, kompensasi atau imbalan, praktik MSDM atau manajemen talenta, pengembangan karir, program dukungan *work family balance*, memperbaiki kondisi kerja, mengurangi dampak polotik kantor.

Beban Kerja

Menpan (dalam Dhanial, 2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Tarwaka (2011) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto (2006). Beban kerja diungkap dengan metode skala dengan menggunakan aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan Tarwaka (2011) yaitu beban waktu, beban mental, beban psikologis. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yang diungkapkan oleh Manuaba dalam Tarwaka (2011), meliputi: faktor eksternal, faktor internal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan jenis desain penelitian kuantitatif. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel

yaitu variabel bebas yakni kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja, serta variabel terikat yakni kelelahan kerja. Sehingga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skala kelelahan kerja, persepsi dukungan organisasi, beban kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode *tryout* terpakai, yakni hasil uji-coba yang dilakukan langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Skala dibagikan kepada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda yang berjumlah 85 guru. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi secara penuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja. Kontribusi pengaruh (R^2) persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda adalah sebesar 0.263, hal ini menunjukkan bahwa 26.3 persen dari variasi kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh persepsi dukungan organisasi dan beban kerja. Sedangkan sisanya 73,7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seperti pada penelitian yang telah dilakukan Widyastuti (2017) menunjukan bahwa ada kecendrungan hubungan antara stress kerja dan kelelahan kerja, semakin tinggi tingkat stress kerja yang di rasakan oleh pekerja maka semakin tinggi kelelahan kerja pada pekerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kusgianto, Suroto dan Ekawati (2017) menunjukan bahwa adanya hubungan antara beban kerja fisik, masa kerja, usia dan jenis kelamin terhadap tingkat kelelahan kerja, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hera, Rasyidin dan Hasmin (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda terhadap kinerja, terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan serta terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat RSUD Ilagaligo Kabupaten Luwu Timur.

Persepsi dukungan organisasi merupakan variabel pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada guru. Menurut Rhoades, Eisenberger, dan Armeli (2001) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai karyawan akan membentuk sebuah kepercayaan dasar mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, definisi inilah yang membentuk semakin positif dukungan organisasi maka kelelahan pada guru cenderung akan mengalami penurunan sebaliknya semakin negatif dukungan organisasi maka kelelahan kerja yang dialami akan semakin tinggi. Hal yang terjadi dilapangan ditemukan persepsi dukungan organisasi yang alami guru masih negatif, sehingga organisasi harus memperbaiki sistem organisasi agar kelelahan kerja yang dialami juga dapat menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu guru Pondok Pesantren Nabil Husein berinisial MQ yang dilakukan pada tanggal 23 januari 2019, beliau menyebutkan organisasi masih kurang memberikan dukungan baik secara personal maupun pada guru seluruhnya sehingga guru terkadang merasa hasil kerjanya kurang dihargai oleh atasan ketika beliau dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik organisasi, belum pernah memperoleh penghargaan baik secara langsung seperti ucapan selamat maupun tidak langsung seperti pemberian *reward* atau materi.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jawwahar (2007) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan negatif dengan kelelahan kerja, tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi secara negatif berhubungan dengan kelelahan kerja karena peran organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan lebih mungkin mengurangi komplikasi pekerjaan yang tidak perlu bagi karyawan. Selain itu, organisasi tersebut kemungkinan dapat menentukan dan memperjelas harapan pekerjaan dan norma-norma bagi karyawan untuk mempersiapkan karyawan dalam bekerja.

Beban kerja merupakan variabel kedua dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada guru. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang

terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto (2006). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hariyati, Hardjanto, dan Aliyani (2011) dalam penelitian ini dikemukakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT.

Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta dinyatakan sangat signifikan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2014) telah melakukan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian *cutting* PT. Dan Liris Banaran Kabupaten Sukoharjo bahwa terdapat hubungan yang rendah dan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2007) telah melakukan penelitian hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja mengajar pada guru sekolah dasar Se-Kecamatan Gabus Kabupaten Grobongan berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja mengajar pada guru sekolah dasar.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang positif dan beban kerja yang rendah dapat membuat kelelahan yang dialami guru pada Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda dapat menurunkan tingkat kelelahan yang dialami oleh guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap kelelahan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda. Selanjutnya, ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para guru di Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda

Bagi para guru, diharapkan mampu meningkatkan pemahaman mengenai arti pentingnya nilai-nilai etika kerja Islam seperti kerja merupakan penjabaran aqidah yang meliputi niat beribadah, tidak bermalas-malasan, dan percaya jaminan rezeki dari Allah, kerja dilandasi ilmu sikap kreatif, keahlian, memiliki perencanaan, disiplin, tidak mementingkan diri sendiri dan profesional dan kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya meliputi sikap tanggung jawab, tawakkal, belajar dari pengalaman. Selain itu, para guru juga diharapkan lebih inovatif dalam memperhitungkan resiko dan lebih agresif dalam bekerja.

2. Bagi pihak manajemen Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein Samarinda
Bagi pihak manajemen Yayasan Pondok Pesantren Nabil Husein, diharapkan untuk mampu memperhatikan dan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dasar untuk para guru seperti memberi perhatian pada masalah para guru secara detail, misalnya memberikan waktu khusus kepada guru untuk menyampaikan permasalahan ataupun keluhan, berorientasi pada hasil yang dicapai oleh para guru dan menjaga serta mempertahankan stabilitas kerja para guru sehingga ketika melakukan pekerjaannya menjadi nyaman dan dikerjakan dengan baik
3. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang kepuasan kerja disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, misalnya lingkungan kerja, dukungan sosial, keterampilan kerja, konflik peran ganda dan iklim organisasi. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja. (Study Pada Medical Representative di Kota Kudus). *Jurnal Psikologis Universitas Maria Kudus*, 8 (6), 15-23.
- Hariyati., Hardjanto., & aliyani. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe

- Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. UNS Surakarta.
- Hera., Rasyidin., & Hasmin. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*burout*) dengan kinerja perawat wanita di RSUD Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1 (1), 119-135.
- Ivancevich., John M., Konopaske, R., & Matteson M. T (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Jannah, N. (2014). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian Cutting PT. Dan Laris Banaran Kabupaten Sokoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jawahar, I. M., Stone, T. M., & Kisamore, J. L. (2007) Role Conflict and Burnout: The direct and moderating effect of political skill and perceived organizational support on burnout dimension. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 142-159.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kusgianto, W., Suroto., & Ekawati. (2017). Analisis hubungan beban kerja fisik, masa kerja, usia, dan jenis kelamin terhadap tingkat kelelahan kerja pada pekerja bagian pembuatan kulit lumpia di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 5 (5), 413-423.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Oktaviana, A. (2007). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja mengajar pada guru sekolah dasar sekecamatan Gabus Grobongan. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Putri, D. P. (2008). Hubungan faktor internal dan eksternal pekerja terhadap kelelahan (*fatigue*) pada operator alat besar PT. Indonesia power unit bisnis pembangkitan suralaya periode Tahun 2008. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Perilaku organisasi, edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R., Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*. 866 (5): 825-836.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suma'mur. (2009). *Higiene perusahaan dan kesehatan kreja (Hiperkes)*. Jakarta: CV. Sagung Seto.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industry dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wignjosoebroto, S. (2003). *Tata letak pabrik dan pemindahan bahan*. Surabaya: Edition Guna Widya.