

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian kinerja karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara yang berasal dari kata *job performance* atau *aktual performance*, yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di miliki atau di capai seseorang dan perbandingan hasil yang di capai oleh tenaga kerja<sup>11</sup>. Menurut Kasmir “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut beberapa ahli tokoh berbicara bahwa hasil kerja kualitas serta kuantitas yang bisa di capai oleh pekerja dalam melaksanakan penyelesaian tugasnya secara baik dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan pada karyawan (Mangkunegara) dan pendapat dari tokoh lain yakni Hadari Nawawi berbicara bahwa kinerja itu sesuatu yang di capai dan prestasi serta kemampuan karyawan. Sedangkan pendapat dari *Lavasque* berbicara bahwa kinerja semua yang dilakukan ketika melakukan pekerjaan. Dengan adanya beberapa pendapat di atas dapat

---

<sup>11</sup> Andjar tri, “*Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan dan kinerja*” (zifatama jawara, 2018.154

disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan kemampuan kerja yang di capai untuk melakukan segala pekerjaan.<sup>12</sup>

Tokoh lain moeheriono juga menyampaikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja, kinerja adalah hasil pelaksanaan dari progam kegiatan guna mewujudkan tujuan suatu perusahaan, dan kinerja bisa diketahui serta di ukur apabila seseorang mempunyai beberapa kriteria atau tolak ukur yang berhasil di terapkan oleh perusahaan.<sup>13</sup> Menurut Soeprihanto, prestasi keerja dan kinerja itu adalah hasilseorang pekerja pada beberapa waktu tersebut seperti contoh, target dan standart atau kriteria yang sudah di sepakati sebelumnya secara bersama.<sup>14</sup>

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tingkat keberhasilan pada perusahaan maka perlu adanya beberapa indikator, apabila tidak adak indikator maka perusahaan akan sulit untuk mencapai nilai keberhasilan dan kegagalan. Dengan adanya indikator ini perusahaan makan akan mempunyai beberapa wahana yang sangat jelas tentang bagaimana nanyi dikatakan berhasil atau tidaknya di masa yang akan datang. Menurut tokoh kasmir(2016), disebutkan beberapa indikator yang di gunakan untuk mengukur kerja pegawai atau karyawan yakni:

- a. Kualitas. Yang di maksud kualitas disini adalah dimana proses penyelesaian sidah mendekati titik kesempurnaan, apabila produk

---

<sup>9</sup>Hadari Nawawi, “*Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*” ( Gadjah Mada Universitas Pres, 2017) .62

<sup>10</sup>Moeheriono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” ( Jakarta: PT Grafindo Persada), 2012. 95

<sup>11</sup>Abu Fahmi, “*Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*” (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), 2014. 179

- semakin bagus maka hasilnya juga akan semakin baik, dan juga sebaliknya apabila hasil penyelesaian rendah maka performanya ikut kurang baik.
- b. Kuantitas. Kuantitas ini di artikan sebagai alat untuk mengukur kinerja dan biala dilakukan untuk melihat besaran yang di hasilkan oleh pekerja.
  - c. Waktu. Untuk penyelesaian batas dalam kerja artinya seperti ini ada beberapa pekerjaan yang batas maksimal dan minimal harus di lakukan.
  - d. Kerja sama antar karyawan. Bahwa kerja sering kali di kaitkan dengan kerjasama oleh pimpinan dan bawahan, hubungan seperti ini bisa di katakan hubungan antar individu,dalam hubungan ini dapat diukur apakah antara karyawan bisa saling menghormati kerja sama antara beberapa karyawan.
  - e. Penekanan biaya. Untuk anggaran biaya yang dikeluarkan pada setiap kegiatan, anggaram itu sudah dikerjakan sebelum pelaksanaan kegiatan. Artinya bahwa biaya yang telah di anggarkan itu bisa menjadi acuan agar tida melebihi anggaram yang telah di tentukan perusahaan.
  - f. Pengawasan. Di adakan pengawasan terhadap karyawan akan lebih baik serta tanggung jawab atas pekerjaan yang diterimanya dan apabila terjadi kendala bisa mudah untuk melakukan perbaikan.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup>Cut Fitri Rostina, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun”, Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB), Vol .4 No. 1 Juni 2019.

### 3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut payaman j simanjuntak bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Faktor individu, artinya adalah keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Faktor pendukung organisasi, dukungan dalam organisasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta pengorganisasian yang di artikan bahwa untuk memberikan kejelasan untuk semua orang tentang beberapa tujuan yang harus dicapai untuk mencapai tujuannya.
- c. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen di jelaskan bahwa kinerja karyawan dan kinerja perusahaan itu bergantung dengan kemampuan manajmen, dengan adanya sistem kerja yang baik serta harmonis bisa untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>16</sup>

### 4. Kinerja dalam tinjauan Islam

Istilah kerja dalam Islam bukanlah semata mata merujuk kepada mencari rejeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang dn malam, dari pagi hingga sore dan terus tak kena lelah, tetapi kerja mencangkup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat. Seperti dalam surah QS at-Taubah, 105

---

<sup>13</sup>Maria Devita, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru", *Jurnal Jom Fisip Bol.4 No.2 Oktober 2017*

وَمَا كُنَّا بِمُرْسِلِي الْإِلَهِ مَلَكًا وَلَا نَسُوءُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُوءُ مَا كُنَّا بِمُرْسِلِي الْإِلَهِ مَلَكًا وَلَا نَسُوءُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُوءُ مَا كُنَّا بِمُرْسِلِي الْإِلَهِ مَلَكًا وَلَا نَسُوءُهُ  
الْحَجَّ

بِهَا كُنْتُمْ مَعْمُورُونَ

Artinya : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang orang yang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”<sup>17</sup>

Dalam Islam hal ini menjadi suatu pemahaman akan usaha sekecil apapun yang kita lakukan akan memberikan beberapa keuntungan didalam kehidupan masing-masing individunya. Seperti halnya pekerjaan, saat kita diberikan suatu amanat untuk bekerja maka jadikan suatu pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pada ayat ke 105 dalam surat at-taubah, Allah telah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal- amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan ke alam akhirat, dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amal yang mereka kerjakan selama hidup di dunia.<sup>18</sup> Menurut pendapat Hamka, ayat ke-105 dari Surat at-Taubah dihubungkan dengan surat al-Isra’ ayat 84: “Katakanlah: tiap-tiap orang

<sup>14</sup>Kementerian Agama R.I., Al-Qur’an dan Tafsirnya, , (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), jil IV,198.

<sup>15</sup>Kementerian Agama R.I., Al-Qur’an dan Tafsirnya, jil IV.201.)

beramal menurut bakatnya tetapi tuhan

---

<sup>14</sup>Kementerian Agama R.I., Al-Qur'an dan Tafsirnya, , (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), jil IV,198.

<sup>15</sup>Kementerian Agama R.I., Al-Qur'an dan Tafsirnya, jil IV.201.)

engkau lebih mengetahui siapakah yang lebih mendapat petunjuk dalam perjalanan”.

Setelah dihubungkan dengan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai tenaga dan kemampuannya. Artinya manusia tidak perlu mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, supaya umur tidak habis dengan percuma. Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malas dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan, dan selalu memohon petunjuk Allah<sup>19</sup>

## B. *Shift* kerja

### 1. Definisi *shift* kerja

*Shift* kerja mempunyai arti yakni salah satu metode yang memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau jasa, hamper setiap paerusahaan menarapkan sistem *shift* kepada karyawan karena dianggap berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas.<sup>20</sup> adapun penjelasan dari tokoh suma'mur berbicara bahwa *shift* kerja memiliki arti yakni pola waktu kerja yang di berikan kepada pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dan kerja tersebut di di bagi menjadi tiga yaitu kerja pagi, kerja sore dan kerja malam. Skala pekerja itu semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini terjadi karena adanya investasi yang digunakan untuk

---

<sup>19</sup> Hamka, Tafsir al-Azhar, (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1985), Juz: 28, . 39)

<sup>20</sup> Sugiono “*Ergonomic untuk pemula* “ Malang, Ub Press 2018. 131

pembelian mesin membutuhkan penggunaan waktu siang dan malam untuk bekerja. Alhasil ada beberapa pekerja yang belum bisa menyesuaikan diri dengan kerja jam normal.<sup>21</sup>

Menurut pendapat lain berbicara bahwa *shift* kerja berbeda dengan hari kerja, dimana kerja biasa pekerjaan dilakukan baik secara rutin dengan waktu yang telah perudahaan tentukan, berbeda dengan kerja *shift* bisa dikerjakan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24/jam. Dengan adanya beberapa pendapat dibatas bisa di simpulkan bahwa *shift* kerja adalah perubahan waktu kerja yang di berikan kepada pekerja agar untuk melakukan sesuatu oleh perusahaan dan jam kerja tersebut di bagi menjadi jam kerja pagi, jam kerja sore dan jam kerja malam.

## 2. Sistem *Shift* Kerja

Beberapa *shift* kerja ini sering kali berada pada organisasi, perusahaan, dan instansi, dan rata rata semuanya itu menggunakan tiga shift perhari dengan delapan jam kerja per *shift*. *Shift* kerja ada dua macam yakni pertama (permanen *shift*) yaitu nekerja dalam waktu *shift* tetap setiap hari. Orang yang siap bekerja pada waktu malam adalah orang yang siap bekerja pada malam hari dan istirahat pada siang hari. Kedua, (sistem rotasi kerja) yakni, orang yang bekerja di tempatkan pada jam *shift* tetap. Pergeseran rotasi merupakan perpindahan waktu yang dilakukan secara putaran lambat dan putaran cepat. Dan untuk perputaran rotasi lambat

---

<sup>18</sup>Triana Megawati Supomo. “*Shift* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tarakan”. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Januari 2016



biasanya dilakukan selama satu bulan dan untuk perputaran rotasi cepat dilakukan kurang dari satu minggu.<sup>22</sup>

### 3. Indikator *shift* kerja

Ada beberapa indikator *shift* kerja menurut tokoh Kroll, yakni memiliki dua indikator, antara lain :

- a. Pembagian jam kerja yakni dengan melakukan perputaran waktu kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan cepat atau lambat dengan menggunakan jangka waktu sampai beberapa bulan(satu bulan).
- b. Perubahan pada *shift* kerja yakni perubahan waktu kerja yang diinginkan oleh beberapa karyawan untuk merubah jadwal jam kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Ada beberapa aspek untuk mengukur *shift* kerja, yaitu :
  - a) Aspek Psikologis, stres karena pekerjaan juga bisa menimbulkan (kelelahan) antara lain bisa menimbulkan masalah psikologis, seperti iritasi dan ketidakpuasan. Untuk tingkat kecelakaan juga dapat meningkat yang di sebabkan stres dan kelelahan yang tinggi.
  - b) Domestik dan sosial, waktu keerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada keluarga sepercil contoh ketika berkumpul sama keluarga seringkali mengakibatkan permasalahan dalam keluarga. Secara sosial jam kerja juga bisa mempengaruhi

---

<sup>19</sup>Pramanos Satrio, "Pengaruh *Shift* Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga Di Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta", *Skripsi* 2015

sosialitas pekerja karena interaksi dengan lingkungan juga terganggu.<sup>23</sup>

- c) Aspek Fisiologis, adalah proses yang berhubungan dalam tubuh untuk diselesaikan dengan 24 jam. Adanya irama sirkadian membentuk dasar fisiologis dari siklus tidur serta bangun pada tidur. Jika ritme sirkadian terganggu pada dalam tubuh maka akan timbul yakni dampak fisiologis pada orang yang bekerja seperti gangguan tidur dan saluran cerna serta gangguan kesehatan lainnya.

#### 4. Efek *Shift* Kerja

Salah satu tokoh Fish berbicara bahwa terdapat efek waktu kerja yang dirasakan oleh pekerja, antara lain:

##### a. Efek Fisiologis

- a) kurangnya nafsu makan serta gangguan pencernaan.
- b) Turunya kapasitas kerja fisik yang di akibatkan kelelahan (mangantuk).
- c) Kualitas tidur, karena bekerja malam hari jadi tidur siang tidak selektif karena adanya beberapa gangguan.

##### b. Efek Terhadap Kesehatan

Jam kerja shift dapat mengakibatkan gejala gastrointestinal, yakni adanya beberapa masalah yang cenderung pada orang yang berusia 40

---

<sup>23</sup> Salilatul Badriyah, "Peran Shift Kerja Di Dalam Kinerja Satpam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Psikologi", *Skripsi* 2016

sampai 50 tahun. Jam kerja juga bisa membuat hambatan dengan keseimbangan kadar gula darah bagi orang yang menderita diabetes.

c. Efek Kinerja

Kinerja juga bisa menurun akibat jam kerja shift malam karena efek fisiologis serta psikososial. Penurunan kerja bisa mengakibatkan penurunan kemampuan mental yang dipengaruhi perilaku siaga kerja.

d. Efek Psikososial

Pada efek ini menunjukkan bahwa masalah adanya masalah yang besar daripada efek fisiologis, antara lain terganggunya keadaan keluarga, serta kurangnya waktu bersama serta rendahnya tingkat interaksi sesama teman. Ada tokoh yang menjelaskan bahwa bekerja pada malam hari bisa berpengaruh pada kehidupan masyarakat (Saksono).

e. Efek terhadap keselamatan kerja

Penelitian terdahulu tentang pengaruh *shift* kerja terhadap kesehatan dan keseimbangan oleh Smithet, dilaporkan dengan keseringan kecelakaan tertinggi terjadi pada kerja jam malam dengan rata-rata jumlah kecelakaan sebesar 0,69% dari angkatan kerja. Namun dijelaskan bahwa tidak semua penelitian menyatakan kalau peningkatan angka kecelakaan industri itu terjadi pada *shift* malam. Faktanya, kecelakaan cenderung lebih sering terjadi pada orang yang bekerja pada *shift* pagi.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Syafril Syafar, "Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Sawit Di Ptpn V Sei Galuh", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (Jutin) Vol. 1, No.2 November 2018

## 5. *Shift* kerja dalam tinjauan Islam

Kerja memberikan pemahaman akan usaha seseorang untuk memperoleh sesuatu dengan cara melakukan segala kegiatan atau tindakan yang mampu menghasilkan uang atau jasa. Bekerja dilakukan diwaktu yang sudah ditentukan sesuai dengan tuntutan yang ada. Menurut surah an naba ayat 10-11

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِلْإِنْسَانِ رِبَاسًا وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya : "Dan kami jadikan malam sebagai pakaian dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan"

Ayat diatas menganjurkan bahwasanya siang hari (selama 12 jam) hendaknya dipergunakan oleh kamu untuk bekerja, sedangkan malam hari digunakan untuk istirahat dikurangi dengan waktu untuk beribadah. Semakin banyak dilakukan maka akan semkin produktif dan penghasilan yang didapat akan lebih banyak. Ayat yang menunjukkan kasih sayang Allah kepada makhluknya (umat manusia), karena hari dan waktu dibagi atas bekerja dan beristirahat. Hal ini karena Allah mengetahui bahwa manusia adalah makhluk yang lemah sehingga dipersiapkan waktu untuk jeda dalam aktivitasnya (malam hari).

Allah sebagai zat yang Maha Pencipta segala sesuatu, termasuk manusia, adalah yang paling mengetahui kebutuhan hamba-Nya. Bahkan

Allah lebih mengetahui apa yang menjadi kebutuhan hamba-Nya lebih dari apa yg diketahui oleh hamba (manusia) itu sendiri. Hal tersebut Allah tunjukkan dengan menciptakan siang dan malam, untuk memberikan kesempatan kepada manusia beristirahat pada malam hari dan berbuat pada siang hari. Allah Maha tahu bahwa hal tersebut merupakan kebutuhan dari manusia. Dan Kami jadikan tidurmu untuk istirahat dan Kami jadikan malam sebagai pakaian dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan.

Ayat-ayat ini merupakan bukti yang jelas tentang keniscayaan hari kiamat tersebut. Bumi yang terhampar, malam dan siang silih berganti, pertemuan lelaki dan perempuan yang melahirkan generasi demi generasi, serta sistem alam raya yang demikian serasi tidak mungkin tercipta tanpa Pencipta yang Maha Kuasa lagi Maha Mengetahui, dan di sisi lain ia tidak mungkin tercipta tanpa tujuan yang benar. Pasti di balik kenyamanan dan manfaat yang diraih itu, ada tuntutan pertanggung jawaban.

Setelah menguraikan kuasa Allah di bumi serta anugerah Nya kepada manusia dengan penciptaan itu, Allah menjelaskan tentang manfaat yang diperoleh manusia dari penciptaan-Nya. dan Kami bina di atas kamu tujuh buah (langit) yang kokoh. Kata sab'an (tujuh) mengandung arti yang beragam, bukan dalam arti angka yang di bawah delapan dan di atas enam. Bisa juga angka ini menunjukkan tujuh planet yang pada masa lampau yang diduga hanya ketujuhnya yang mengitari matahari.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Lukmanul hakim, "munasabah ayat dalam surat an-naba", *Jurnal An-nida' Jurnal Pemikiran Islam* Edisi Desember 2017 Vol. 41 No. 2

## C. Kelelahan kerja

### 1. Definisi kelelahan kerja

Kelelahan kerja bisa digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih atau mengantuk akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan dan kecemasan yang berlanjut serta kehilangan rasa istirahat (Haghighi 2015).<sup>26</sup> Menurut Kartono (2017: 37) Kelelahan kerja juga dapat diartikan keadaan atau kondisi dimana orang yang bekerja mengalami kelelahan baik mental, fisik, maupun emosial akibat kelelahan yang di alami jangka panjang. Ada banyak definisi kelelahan kerja, namun kelelahan diartikan sebagai rasa lelah, penat, atau mengantuk karena beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus-menerus, beban kerja yang meningkat dari lingkungan kerja atau hilangnya waktu istirahat/tidur. Kelelahan juga diartikan sebagai kondisi turunya kondisi efisiensi pada waktu bekerja, hal ini merupakan metode untuk melindungi agar tidak terjadi kerusakan lebih lanjut pada tubuh.

### 2. Jenis kelelahan kerja

Ada beberapa jenis kelelahan yakni:

a. Bedasarkan proses di dalam otot, yakni terdiri dari :

a) kelelahan otot/muscular fatigue

Jenis kelelahan kerja ini, juga dikenal sebagai kelelahan fisiologis, terjadi karena penurunan kinerja otot setelah periode stres fisik. Gejala yang ditunjukkan adalah tanda eksternal. Pada kelelahan

---

<sup>26</sup> Muhamad ramdan, iwan “*Kelelahankerja pada penenun tradisional*” uwais. 2018.11

fisik juga bisa menyebabkan beberapa hal antara lain menurunnya kemampuan bekerja dan melakukan pekerjaannya, serta kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja.

b) Kelelahan umum/general fatigue

Faktor utama dari kelelahan umum yakni perasaan sangat lelah yang ada dalam dirinya, segala aktifitas yang mau di kerjakan itu terganggu karena adanya hambatan ini, kurangnya semangat dalam kerja baik secara psikis atau fisik, dan semuanya terasa berat dan terasa "Mangantuk". Kelelahan umum ini terjadi dengan berkurangnya keinginan untuk bekerja, karena berkurangnya motivasi dan kesehatan gizi.

b. Berdasarkan penyebabnya yakni:

a) Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah akibat pekerjaan fisik yang ditandai dengan penurunan kerja, kelelahan, dan sangat berhubungan dengan faktor psikososial.

b) Kelelahan fisiologis

Kelelahan fisiologis mempunyai arti yakni rasa lelah disebabkan karena faktor lingkungan di tempat bekerja, meliputi: keadaan suhu dan rasa bising dan kelelahan psikologis yang disebabkan karena faktor psikologis, dan bekerja yang monoton, kerja paksa, tumpukan pekerjaan.

c) Kelelahan mental

Kelelahan ini bisa di artikan proses yang terjadi karena penurunan kestabilan kerja. Situasi seperti ini dapat di ubah yakni mengubah tuntutan kerja, dan dapat dipulihkan. Dengan istirahat yang cukup.<sup>27</sup>

### 3. Indikator kelelahan kerja

Menurut Kartono (2017:38), menuturkan ada tiga indikator kelelahan kerja yaitu :

- a. Kelelahan (*Exhaustion*). Ditandai dengan rasa lelah seperti susah tidur dan sakit. Kelelahan seperti perasaan kurang bahagia dan tidak bahagia. Kelelahan emosional, seperti tertekan, bosan, sedih.
- b. Depersonalisasi (*Depersonalization*). Mengacu pada sikap negatif, kasar serta sinis pada orang yang berada di lingkungan kerja.
- c. Rendahnya tingkat pencapaian prestasi diri. Dengan adanya rasa tidak puas dengan diri, dengan kehidupan serta pekerjaan yang mengakibatkan rendahnya nilai prestasi diri dan pencapaian keberhasilan yang dilakukan oleh diri sendiri.

### 4. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Salah satu tokoh berbicara bahwa adanya faktor yang berpengaruh pada kelelahan itu meliputi jenis kelamin, status gizi dan usia serta beban kerja dan waktu kerja (Sumamur).<sup>28</sup> Silaban mengatakan adanya faktor utama yang mengakibatkan kelelahan yakni pekerjaan berputar. Artinya

---

<sup>27</sup> Iwan Muhamad, "*Kelelahan kerja pada penenun sarung samarinda*", Penerbit Uwais, November 2018.

<sup>25</sup> Setyawati, "Kelelahan Kerja dan Stress Kerja Ergonomi, Aplikasi Ergonomi dalam Industri. Forum Komunikasi Teknik Industri Yogyakarta dan Perhimpunan Ergonomi Indonesia", *Skripsi* 2018



alam telah mengatur waktu untuk bekerja dan istirahat. Dan masa waktu siang hari itu di artikan fase trophotropik yakni, terjadinya proses pemulihan tenaga/ proses istirahat.

## 5. Kelelahan dalam tinjauan Islam

Kelelahan dalam melakukan suatu pekerjaan wajar terjadi pada kalangan pekerja, untuk membuat dirinya lebih baik dari keadaan sebelumnya. Menurut surah an-najm ayat 39-42

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ۖ فَتُجْزَاهُ الْكُفْرَ الْكُفْرَ . وَأَنَّ لِلَّهِ الْمُلْكُ الْيَوْمَ

Artinya : ”Bahwasanya seseorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya, kemudian akan diberi balasan yang paling sempurna”<sup>29</sup>

Ayat di atas menjelaskan disamping seseorang tidak akan memikul dosa dan mudharat yang dilakukan orang lain, ia pun tidak akan meraih manfaat dari amalan baiknya, karena itu disana juga ada keterangan bahwa seorang manusia tiada memiliki selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwa usahanya yang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Tafsirnya, 546

sempurna. Kalau baik akan dilipatgandakan Allah, dan kalau buruk tidak dimaafkan Allah maka dibalas sempurna kesetimpalannya, dan disamping itu termaktub juga disana bahwa kepada Tuhanmulah saja, tidak kepada selain-Nya kesudahan dan awal segala sesuatu.<sup>30</sup> Hasil pekerjaan kita, kita dapati sekedar usaha yang telah kita lakukan.

#### **D. Kerangka Berfikir**

##### **1. Pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan**

Adanya pembagian manajemen waktu yang buruk dalam suatu perusahaan bisa memengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan menggunakan pembagian waktu *shift* kerja lambat maka pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai karyawan bisa menjadi baik. Lambatnya sistem rotasi yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur pola hidupnya dengan baik. Apabila pergantiaanya pada system *shift* tinggi, maka semakin menurun kemampuan karyawan untuk mencapai tujuannya. Seringnya beberapa karyawan yang meminta berganti *shift* dengan cepat bisa memperburuk pola hidup para karyawan. Hal ini bahkan memperburuk kinerja karyawan. Sehingga *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan**

Segala macam yang bekerja pasti menyebabkan rasa lelah. Keluhan yang dirasakan oleh pekerja adalah kelalahan saat bekerja, kurang istirahat malam dan kurang istirahat makan. Hal tersebut mengakibatkan kelelahan

---

<sup>30</sup>M. Quraish Shihab, Tafsir Al-Misbah, *Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: lentera Hati, 2008), 433

saat bekerja yang dapat menimbulkan beberapa masalah atau kerugian yakni lemahnya saat jam kerja. Keadaan ini membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan. Banyak hal besar yang dapat terjadi ketika pekerja mengalami kelelahan bekerja, salah satunya adalah kecelakaan bekerja. Ada beberapa penyebab kelelahan bekerja antara lain pengaruh kerja *shift* yang terlalu lama serta tak sesuai, lingkungan kerja yang sangat tidak baik atau kurang nyaman dan stres. Karena *shift* yang tidak terlalu lama dan persiapan tugas malam yang bagus guna memperhatikan keadaan saat bekerja sehingga gejala dan kecelakaan dalam bekerja yang berhubungan dengan pekerjaan berkurang, namun kerjanya tinggi.

### **3. Pengaruh *shift* kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pemberian jam kerja akan menambah gejala atau masalah, lebih utamanya pada karyawan yang belum bisa menyesuaikan dengan *shift* malam. Saat kerja pada *shift* malam bisa menimbulkan efek yang besar, dan ditambah pada *shift* kerja pagi dan sore bisa terjadi peningkatan tekanan darah dan denyutan nadi yang bisa membuat lelah dalam bekerja. Dengan adanya rasa lelah yang tinggi menimbulkan penurunan dalam kinerja. Apalagi jika karyawan tidak bisa mengatasi kelelahan sendiri. Semakin sulit bagi karyawan untuk mengontrol tingkat kelelehannya, semakin sulit pula karyawan tersebut untuk mengontrol dirinya sendiri. Akibatnya, kinerja mereka tidak baik. Pada pembagian jam kerja lambat yang disertai dengan beberapa gejala psikologis kelelahan yang baik bisa membuat kinerja tidak menurun. Dengan adanya perbaikan rotasi jam kerja yang di dukung oleh beberapa gejala psikologis yang lebih sedikit

berupa kelelahan yang di terima karyawan itu bisa membuat kinerja menjadi baik.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini diajukan dalam bentuk pertanyaan sementara terhadap hasil penelitian, adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1 : *Shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group

H2 : Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group

H3 : *Shift* dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPBU Mayangkara Group

#### E. Paradigma Penelitian

Cara untuk mengetahui adanya permasalahan yang akan dibahas, perlu adanya yakni kerangka pemikiran teoritik yang artinya landasan dalam meneliti masalah yang mempunyai tujuan untuk menentukan serta mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Dan inilah kerangka berfikir, sebagai berikut:

