

hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

- c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Menurut pengamatan dari Anoraga (1992) ada sepuluh faktor yang membuat para pekerja ingin meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu :

- a. Pekerjaan yang menarik

Biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak dia senangi. Demikian pula apabila ingin memeberi tugas pada seseorang, maka alangkah baikya melihat terlebih dahulu apakah orang tersebut suka atu tidak, hal ini dikarenakan para pekerja akan bisa menghasilkan hasil yang maksimal untuk prusahaan.

- b. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adaya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditanggung tanggungan oleh para pimpinan akan

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang

2. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja

3. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja

4. Perilaku

Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal

B. Kelelahan Kerja

1. Defenisi Kelelahan Kerja

Terdapat beberapa defenisi kelelahan kerja, antara lain :

Kelelahan adalah Ketidak mampuan sementara, atau penurunan kemampuan, untuk menanggapi situasi, karena sebelumnya melakukan aktivitas yang berlebihan baik mental, emosional atau fisik , Kelelahan dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja,

- a. Kelelahan fisiologis, merupakan macam kelelahan yang disebabkan oleh faktor fisik di tempat kerja yang diantaranya karena suhu dan kebisingan.
- b. Kelelahan psikologis, yaitu kelelahan yang muncul karena latar belakang permasalahan psikologis

4. Faktor penyebab Kelelahan Kerja

- a. Kelelahan dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, atau faktor di luar pekerjaan Atau bisa juga kombinasi antara keduanya yang diantaranya *dari pekerjaan sendiri* : (1) shift kerja, (2) panjangnya shift, (3) kurangnya menjadwal atau menrenanakan apa yg mau dikerjakan, (4) waktu shift (shift malam) berpengaruh meningkatkan dampak kelelahan, (5) kondisi lingkungan yang keras, (6) mental atau fisik menuntut kerja. *Factor diluar kerja* :(1) kurangnya kualitas tidur yg baik,(2) kurang tidur, (3) kehidupan social,(4) karyawan lain(5) gangguan tidur. Victoria (2008)
- b. Penyebab kelelahan kerja ummnya berkaitan dengan :
 - a) Kegiatan pekerjaan yang monoton.
 - b) Intensitas kerja dan ketahanan kerja mental dan fisik yang cukup tinggi.
 - c) Situasi ruang kerja: pencahayaan dan kebisingan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

8. Hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja

Di tingkat pekerja, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerja itu sendiri maupun oleh faktor faktor lain dari luar pekerja, Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah kesehatan pekerja yang bersangkutan. Dalam penelitian Maurits menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negative yang bermakna antara produktivitas kerja dengan kelelahan kerja yang diukur dengan KAUPK maupun dengan alat pemeriksa reaksi.

Secara umum kelelahan kerja merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas. Pekerjaan yang terus menerus dilakukan dan bersifat monoton akan berakibat kelelahan dan kelelahan akan berakibat menurunnya konsentrasi bekerja dan mempengaruhi pada hasil kerja

Menurut Putra (2015) mendapatkan hasil Hasil penelitian menunjukkan bekerja kelelahan perasaan oleh pekerja pada kategori pekerjaan kelelahan tingkat rendah adalah 14 orang (58,3%) dan kategori pekerjaan kelelahan tingkat menengah adalah 10 orang (41,7%). Hasil dari uji statistik ($CI = 0,05$) memperoleh p-value 0,034 menunjukkan korelasi yang signifikan antara kelelahan kerja dan produktivitas.

10. Hipotesis

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan sebuah hipotesis untuk menyimpulkan hasil penelitian. Adapun hipotesisnya adalah:

Ho : Tidak ada hubungan antara *kelelahan kerja* dengan produktivitas kerja karyawan di perpustakaan Surabaya

Ha : Ada hubungan antara *kelelahan kerja* dengan produktivitas kerja karyawan di perpustakaan Surabaya

