

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era Globalisasi semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan masa sekarang. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus sangat diperhatikan. Hal tersebut biasanya dapat terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen sebuah organisasi. Peningkatan kualitas karyawan sangat penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya. Tenaga manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat berperan di dalam perusahaan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada manusia sebagai tenaga kerja pelaksanaannya (Endarwita & Herlina, 2016).

Organisasi sebagai suatu sistem sosial bergerak dan berupaya untuk mencapai tujuan yang lebih ditekankan pada bagaimana organisasi mampu bertahan, beradaptasi, dan mengendalikan perubahan. Organisasi memiliki aktivitas yang kompleks untuk mencapai tujuannya, dengan sendirinya memiliki lingkungan yang kompleks serta cepat berubah. Perubahan ditunjukkan untuk mencapai tujuan. Proses ini yang memengaruhi perilaku orang di dalam organisasi. Oleh karena itu, tanggapan (*responsiveness*) orang-orang di dalam organisasi terhadap perubahan merupakan hal organisasi (*survival*). Dalam hal ini kemampuan adaptasi diartikan sampai seberapa jauh organisasi tanggap terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Proses organisasi berlangsung terus-menerus berdasarkan tuntutan perubahan lingkungan internal maupun eksternal untuk mencapai tujuannya (Triatna, 2015).

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, karyawan dituntut untuk bisa bekerja secara produktif, karena pada dasarnya karyawan mempunyai tugas dan kewajiban untuk membantu perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya sehingga tujuan perusahaan terpenuhi. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi karyawan. Stressor yang terus menerus terjadi dan tidak mampu diatasi akan menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan. Semua jenis pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberi peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri (Nurmianto, 1996).

Salah satu permasalahan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang dapat menjadi pemicu terjadinya kecelakaan kerja adalah kelelahan. Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan menurunnya efisiensi dan ketahanan seseorang dalam bekerja. Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga mengakibatkan terjadinya pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004).

Berdasarkan data yang di dapat dari *International Labour Organization* pada tahun 2013, menyebutkan sebanyak dua juta pekerja menjadi korban setiap tahun karena kecelakaan kerja akibat factor kelelahan. Hasil data menjelaskan bahwa sebanyak 58.118 sampel dari 18.828 sampel (32,8%) diantaranya mengalami kelelahan dan berpengaruh pada produktivitas kerja. Lain halnya dengan penelitian payung yang digagas oleh *Maastricht University* (1993-2006) dalam salah satu program risetnya yaitu "*Occupational Health Epidemiology*" yang memfokuskan studi pada kesehatan pekerja. Salah satu sub topik yang menjadi pembahasan adalah kelelahan di tempat kerja. Beberapa studi terkait yaitu: perbedaan dalam kelelahan dan psychological distress (Bultman, et al, 2001), jadwal kerja dan kelelahan kerja, asosiasi antara atribut kelelahan dengan kelelahan. Kesehatan dan karakteristik psikososial dari pekerjaan, kelelahan kerja sebagai predictor

ketidakhadiran akibat sakit, hubungan konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja dikaitkan dengan peran manajemen waktu kerja (Janssen, 2003). Dari variabel-variabel yang telah diteliti, terlihat bahwa kelelahan kerja kemungkinan datang dari faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasinya.

World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa yang menjadi penyakit pembunuh no 2 setelah penyakit jantung adalah adalah perasaan lelah yang berat. Kementerian tenaga kerja Jepang melakukan penelitian terhadap 12 ribu perusahaan dan melibatkan sekitar 16 ribu orang tenaga kerja yang dipilih secara random, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 65% tenaga kerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluhkan stress berat dan merasa tersisihkan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Departemen Kesehatan (2013) Indonesia telah menemukan bahwa 30-40% dari kesehatan pekerja perawatan yang menyediakan layanan teknis dan beroperasi 8-24 jam per hari sangat lelah karena pola kerja shift mereka. banyak penelitian menunjukkan bahwa faktor individu seperti usia, pendidikan, masa kerja, status perkawinan dan status gizi berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja.

Di kutip dari kompas.com (2016) menjelaskan “Jumlah Karyawan di Jepang yang Tewas Akibat Kelelahan Bekerja Meningkat” disebabkan karena budaya lembur berlebihan di Jepang memicu meningkatnya angka kematian karena kelelahan bekerja dan masalah sebenarnya adalah mengurangi jam kerja dan untuk hal ini pemerintah tidak banyak melakukan sesuatu.

Kelelahan kerja merupakan masalah yang harus mendapat perhatian khusus. Cameron (dalam Setyawati, 2010) mengatakan Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan penurunan kerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi,

dan penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan penjabaran diatas, hal ini terjadi di salah satu klinik kesehatan yang bergerak di bidang kecantikan khususnya perawatan wajah yaitu klinik kecantikan X.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 03 Maret 2020 di Klinik kecantikan X, Subjek 1 mengatakan seringkali mengalami gejala kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam khususnya sakit pada bagian tertentu, kepala pusing, terkadang penyakit asma yang dimilikinya kambuh dan membuat subjek 1 meminta izin tidak bekerja keesokan harinya.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 2 mengatakan sering mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam dan gejala yang seringkali timbul yaitu sakit badan, serta pegal-pegal pada seluruh tubuh.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 3 mengatakan sering mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam gejala yang sering timbul yaitu sakit pada bagian tubuh dan subjek 3 merasa jam kerja yang panjang membuatnya jenuh dalam melakukan pekerjaan, motivasi kerja rendah dan merasa kurang istirahat.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 4 mengatakan seringkali mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam sehingga gejala yang sering timbul yaitu malas melakukan hal lain sehingga konsentrasi kerja ikut menurun tidak fokus, selain itu sakit pada bagian tubuh khususnya pada bagian punggung dan sering merasa sakit kepala.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 5 mengatakan seringkali mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam sehingga merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan dan bosan adapun gejala lain yang dialami subjek yaitu pada saat bangun dipagi hari masih merasa pegal-pegal.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik

kecantikan X, Subjek 6 mengatakan seringkali mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam sehingga sering merasa pegal bagian kaki maupun tangan dan terasa lelah dan lemas sehingga setelah bekerja malas melakukan aktivitas yang lainnya dan ingin segera terlelap tidur.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 7 mengatakan seringkali mengalami kelelahan kerja setelah bekerja lebih dari 8 jam subjek merasa kelelahan ketika melakukan pekerjaan dan ditambah dengan pasien yang datang ramai sehingga subjek sering telat makan dan mengalami sakit lambung dan subjek seringkali mengalami pegal-pegal akibat bekerja lebih dari 8 jam yaitu sakit pada bagian kepala dan bagian kaki.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 8 mengatakan subjek sering mengalami kelelahan setelah bekerja lebih dari 8 jam dimana subjek merasa kurang fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga subjek melakukan kesalahan. Selain itu subjek sering mengalami pegal-pegal pada bagian kaki dan tangan sehingga subjek setelah bekerja malas melakukan apapun.

Penulis kemudian wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 9 mengatakan subjek tidak terlalu mengalami kelelahan kerja karena sudah lama bekerja dan sudah dilakukan setiap hari sehingga rasa lelah yang dialaminya sudah terbiasa tidak menjadi beban baginya.

Penulis melanjutkan wawancara kepada karyawan lain Klinik kecantikan X, Subjek 10 mengatakan bahwa subjek sudah terbiasa menjalani pekerjaannya dengan jam kerja yang panjang sehingga subjek tidak lagi kaget dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dan subjek tidak merasa terbebani sehingga jarang subjek tidak mudah merasa lelah karena sudah dilakukannya setiap hari.

Berdasarkan hasil wawancara adanya indikasi terjadinya kelelahan kerja terlihat pada karyawan klinik kecantikan X, dari hasil wawancara dengan 10 karyawan di Klinik kecantikan X yang tersebar di

5 cabang yang berbeda terdapat 8 dari 10 karyawan yang mengalami kelelahan akibat kerja lebih dari 8 jam. Hasil wawancara kepada karyawan klinik kecantikan X adanya gejala-gejala yang muncul akibat kelelahan kerja karena jam kerja yang panjang dan dilakukan secara terus menerus sehingga kelelahan kerja yang dialami karyawan terkadang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan menambah tingkat kesalahan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gilmer & Cameron (dalam Setyawati, 2010) yang mengatakan bahwa adanya gejala-gejala kelelahan kerja yang mungkin berakibat pada pekerjaan seperti penurunan kesiagaan dan perhatian, penurunan dan hambatan persepsi, cara berpikir atau perbuatan anti sosial, tidak cocok dengan lingkungan, depresi, kurang tenaga, dan kehilangan inisiatif.

Didukung dengan data yang didapat dari Klinik kecantikan X bahwa pada 5 tahun terakhir terdapat karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan alasan tidak kuat dengan tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang yaitu pada tahun 2015 terdapat 5 karyawan yang memilih mengundurkan diri, tahun 2016 terdapat 3 karyawan yang memilih mengundurkan diri, tahun 2017 terdapat 3 karyawan yang memilih mengundurkan diri, tahun 2018 terdapat 8 orang karyawan yang memilih mengundurkan diri, tahun 2019 terdapat 4 karyawan yang memilih mengundurkan diri dan tahun 2020 sampai dengan bulan juni terdapat 10 karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri.

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa tuntutan kerja yang tinggi yang diterima oleh karyawan sangat berpengaruh pada timbulnya kelelahan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan beberapa keadaan yaitu prestasi kerja yang menurun, badan terasa tidak enak disamping semangat kerja yang menurun dan menyebabkan *turnover* karyawan. Perasaan kelelahan kerja cenderung meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dapat merugikan diri pekerja sendiri maupun perusahaannya karena adanya penurunan produktivitas kerja (Gilmer & Suma'mur dalam Setyawati, 2010).

Terdapat dua jenis kelelahan : 1) Kelelahan otot. Fenomena penurunan kinerja otot setelah tekanan melalui fisik untuk waktu tertentu. Dalam fisiologi, itu disebut kelelahan otot. Gejala-gejalanya itu muncul tidak hanya tekanan fisik berkurang, tetapi juga semakin rendah gerakan. Pada akhirnya fisik ini kelelahan dapat menyebabkan sejumlah hal yang merugikan, seperti melemahkan kemampuan kerja dalam kemalasan dan meningkat kesalahan dalam aktivitas kerja, jadi gemuk itu berpengaruh pada produktivitas kerja. 2) Kelelahan umum. Gejala utama kelelahan adalah perasaan letih. Semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat oleh munculnya gejala kelelahan. Itu kurangnya gairah untuk bekerja baik fisik maupun psikis, semuanya terasa berat dan mengantuk (Budiono, dalam Setyawati, 2010).

Tidak mengherankan jika terjadi kasus kelelahan kerja di klinik kecantikan X. Klinik ini buka dari pukul 08.00 sampai pukul 20.00 dengan memberlakukan sistem 1 shift sehingga karyawan harus bekerja di atas 8 jam sehari. Waktu kerja mereka rata-rata di atas standar waktu kerja yang ditetapkan Undang-undang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa waktu kerja dan waktu istirahat di Klinik Kecantikan X tidak sesuai dengan ketentuan waktu yang berlaku. Waktu kerja yang sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu untuk 6 hari kerja dalam seminggu waktu kerjanya adalah 8 jam dalam sehari dan 40 jam dalam satu minggu. Waktu istirahat antara jam kerja yaitu minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 jam, kemudian untuk istirahat mingguan yaitu satu hari untuk 6 hari kerja atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

Grandjean (dalam Setyawati, 2010) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja baik faktor internal maupun faktor eksternal. faktor internal terdiri dari usia, jenis kelamin, psikis, kesehatan, status perkawinan, sikap kerja, status gizi dan terdapat faktor eksternal yang terdiri dari masa kerja, beban kerja, shift kerja, penerangan, kebisingan dan iklim kerja. Salah satu faktor yang menjadi fokus penelitian ini adalah faktor eksternal beban kerja yaitu tuntutan kerja, dimana didalam suatu organisasi terdapat sebuah tuntutan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu keserasian antara pekerja dan pekerjaannya, sehingga karyawan sebagai pekerja dapat bekerja sesuai kemampuan, kebolehan dan keterbatasannya. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kesiagaan, malas bekerja dan berakibat pada kelelahan kerja. karyawan yang memiliki tuntutan kerja tinggi akan lebih mudah mengalami kesalahan kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja.

Tuntutan pekerjaan adalah aspek fisik, psikis, sosial dan organisasi dari pekerjaan itu sendiri yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik dan keterampilan, karena hal ini tuntutan kerja berkaitan dengan psikis, tekanan kerja dan tuntutan emosional karyawan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan di klinik kecantikan X dituntut untuk bekerja 12 jam/hari selama 6 hari, dituntut untuk berpenampilan rapih dalam bekerja, dituntut untuk teliti setiap menangani klien, dan tetap ramah kepada semua klien yang datang. Hampir setiap hari karyawan menangani 3 sampai 4 klien yang datang ke Klinik kecantikan X, untuk 1 klien sendiri dapat ditangani selama 1 sampai 2 jam, tak jarang pula apabila klinik sedang ramai atau pada akhir pekan karyawan dapat menangani 5 sampai 6 klien perhari karena banyaknya klien yang datang sehingga tak jarang karyawan harus pulang terlambat karena harus menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan. (Budiono, 2003) mengatakan bahwa kelelahan ditandai dengan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau

kegiatan sehingga akan meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan akibat fatalnya yaitu terjadi kecelakaan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Al-Homayan et al (2013) memperkuat pernyataan bahwa tuntutan kerja yang tinggi membuat karyawan sulit untuk menyalurkan usaha yang lebih besar sehingga dapat mempengaruhi *performance* kerja seseorang (Bakker et al, 2004). Karyawan yang mengalami tuntutan kerja yang tinggi akan memiliki tuntutan kuantitatif yang tinggi, tuntutan fisik yang tinggi, tuntutan emosional yang tinggi dan kerja shift yang tinggi sebaliknya karyawan yang memiliki tuntutan kerja rendah akan memiliki tuntutan kuantitatif yang rendah, tuntutan fisik yang rendah, tuntutan emosional yang rendah dan kerja shift yang rendah.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah (2016) dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor utama seseorang mengalami kelelahan kerja terutama dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu tuntutan kerja. Partisipan mengungkapkan alasan yang membuat mereka merasakan kelelahan kerja karena tuntutan kerja yang tinggi serta sebagai perawat pelaksana, perawat baru ini sebagai perawat pelaksana memiliki banyak tugas terhadap semua pasien diruangan karena sebagai perawat pelaksana itu melakukan semua tindakan terhadap semua pasien dan begitu besarnya tanggung jawab kepada pasien yang membuat perawat tersebut mengeluh capek, selain itu banyaknya pekerjaan ditimbulkan karena jumlah pasien yang banyak dan tingkat kerepotan yang tinggi sehingga beban kerja juga meningkat dengan banyaknya pasien yang minta pelayanan yang diutamakan, dengan tanggung jawab yang harus dipikul menyebabkan pemberi pelayanan tersebut merasakan adanya kelelahan saat melayani pasien sehingga mengarahkan perilaku pemberi pelayanan diri kepada klien dengan adanya ketegangan emosional.

Maka dari itu, dapat dilihat dari beberapa gejala yang timbul akibat kelelahan kerja yaitu karyawan mengalami penurunan kesiagaan dan perhatian, penurunan hambatan persepsi, cara berpikir atau perbuatan

sosial, kurang bertenaga dan kehilangan inisiatif adapun gejala-gejala umum yang sering timbul yaitu sakit kepala, kegelisahan dan kesukaran tidur menurut Gilmer & Cameron (dalam Setyawati, 2010).

Berdasarkan hasil fenomena yang terjadi di lapangan oleh peneliti dari fenomena di atas teridentifikasi adanya masalah terhadap karyawan di Klinik Kecantikan X yang sering mengalami gejala kelelahan kerja. Hal ini disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang banyak yang harus dijalani setiap hari. Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi karyawan klinik kecantikan X sangat memprihatinkan dimana tuntutan kerja yang banyak tidak sesuai dengan hasil yang layak seperti gaji, jaminan kesehatan dan uang lemburan pada karyawan sehingga hal ini menyebabkan kelelahan dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul penelitian “ **Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di Klinik Kecantikan X**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang diajukan adalah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di Klinik kecantikan X?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tuntutan kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di klinik kecantikan X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tuntutan kerja dan kelelahan kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan kerja dan kelelahan kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi informasi betapa seriusnya masalah tentang kelelahan yang dialami oleh karyawan, agar karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif untuk memenuhi tujuan perusahaan terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan/kecantikan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang tuntutan kerja dan kelelahan kerja di bidang kesehatan/kecantikan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Berikut adalah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan :

1. Penelitian tentang Kelelahan Kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan Cristover (2016) tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dari segi lokasi, subjek maupun variabel yang diteliti.
2. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Deswandi, Ricky & Benedictus (2016) tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. Timur Laut Jaya Manado. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dari segi lokasi, subjek dan variabel yang diteliti.
3. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Murleni & Widodo (2011) tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Laundry Di Kelurahan Warungboto Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dari segi lokasi, subjek maupun variabel yang diteliti.
4. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Indah (2016) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Perawat Baru Lulusan PSIK UIN Jakarta. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dari segi lokasi, subjek maupun variabel yang diteliti.
5. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Al-Homayan et al (2013) tentang Dampak Tuntutan Kerja terhadap Perawat Kinerja Bekerja di Rumah Sakit Umum. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan dari segi lokasi, subjek maupun variabel yang