

**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN BAGIAN DARI ORGANISASI,  
KELELAHAN, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PT. THIESS CONTRACTORS INDONESIA  
MELAK MINE PROJECT**

**Suyanto<sup>1,3</sup>, Eko Ravi Pratama<sup>2</sup>, Bella Cindy Josea<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Prodi manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

[ravi@uwgm.ac.id](mailto:ravi@uwgm.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project secara simultan dan parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deksriptif terhadap keseluruhan objek penelitian. Jumlah keseluruhan sampel yakni 70 karyawan dari 1387 yang diadaptasi oleh teori Yount (1999) dengan presentase 5%. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, dan Pengujian Hipotesis dengan bantuan software IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan (p value=0,000). Variabel Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (p value=0,014) dan Keterikatan Karyawan (p value=0,000) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan variabel Kelelahan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (p value=0,793).

**Kata Kunci:** Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, Keterikatan Karyawan, Produktivitas Karyawan.

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of employee behavior as part of the organization, fatigue and employee engagement on employee productivity at PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project simultaneously and partially. The research method used in this research is quantitative with a descriptive approach to the entire research object. The total sample size was 70 employees out of 1387 which was adapted by Yount's (1999) theory with a percentage of 5%. The data analysis techniques in this research are Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, and Hypothesis Testing with the help of IBM SPSS 25 software. The research results show that employee behavior as part of the organization, fatigue and employee engagement have a significant simultaneous effect on employee productivity (p value=0.000). The variables employee behavior as part of the organization (p value=0.014) and employee engagement (p value=0.000) partially have a significant effect on employee productivity. Meanwhile, the Fatigue variable has no significant effect on employee productivity (p value=0.793).*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Fatigue, Employee Engagement, employee productivity*

## **PENDAHULUAN**

Berjalannya suatu sistem perusahaan disertai dengan manusia sebagai faktor fundamental. Pada era global ini, era tanpa batasan ditandai dengan bebasnya sumber daya manusia dari berbagai negara dengan menawarkan keahliannya mengharuskan manajemen sumber daya manusia fokus terhadap perencanaan, biaya dan akibat yang muncul dalam implementasi strategi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan berdaya saing. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai mekanisme dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia di dalam perusahaan guna pencapaian tujuan.

Upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia masih menjadi isu sentral dalam dunia bisnis, khususnya perencanaan pembangunan manusia Indonesia. Meskipun, hingga saat ini tampaknya hasil yang ditargetkan belum tercapai. Berdasarkan data ILO (International Labour Organization), produktivitas kerja di ASEAN tahun 2018 Indonesia berada pada urutan kelima. Fenomena rendahnya produktivitas sumber daya manusia Indonesia juga belakangan ini diperkuat dengan laporan Institute for Management Development (IMD) World Competitiveness Yearbook tahun 2022 Indonesia menempati peringkat daya saing ke posisi 44, sedangkan pada tahun sebelumnya menempati peringkat ke-37, pada aspek productivity dan efficiency di posisi 51.

Setiap perusahaan memiliki standar pengukuran untuk dapat menjangkau produktivitas. Berdasarkan beberapa literatur, produktivitas dipengaruhi oleh 2 kategori faktor, salah satunya adalah faktor manusia. Hal tersebut dapat tercermin melalui bentuk perilaku, sikap, dan persepsi sumber daya manusia terhadap lingkungan kerja dan sekitarnya.

Isu terkait sikap dan hubungan sesama karyawan yang dibangun dalam suatu perusahaan disebut perilaku organisasi atau Perilaku karyawan bagian dari Organisasi. Perilaku karyawan bagian dari Organisasi adalah perilaku positif yang dilakukan oleh anggota organisasi dengan sukarela juga memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan fungsi perusahaan. Consencientiousness atau patuh terhadap aturan.

Angka ketidakhadiran karyawan selama dua tahun meningkat sebanyak 4%. Tingkat kehadiran karyawan yang cenderung menurun mencerminkan karyawan sebagai tenaga kerja tidak produktif. Hal ini mengartikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memperhatikan angka kehadiran, mangkir atau tanpa keterangan yang jelas. Tingkat absensi dan kehadiran karyawan dinilai sebagai bentuk ketaatan mereka terhadap peraturan perusahaan. Individu dengan perilaku OCB dinilai dapat menciptakan tingkat produktivitas karyawan, hal karena perilaku OCB diadaptasi oleh inisiatif untuk berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Isu Kelelahan atau kelelahan kerja, istilah Kelelahan umum digunakan pada PT. Thiess Contractors Indonesia. Kelelahan adalah bentuk kelelahan fisik dan mental yang dapat disebabkan kurangnya waktu tidur, bekerja pada waktu harus tidur, juga sedang dalam

masalah personal yang berkepanjangan. Kelelahan Issue adalah hal-hal yang menjadi masalah kaitannya dengan rasa kelelahan yang dialami oleh seseorang.

Berdasarkan data Kelelahan issue diatas indikasi karyawan yang mengalami Kelelahan diadaptasi oleh beberapa hal dengan Follow up temuan MCU memiliki presentasi paling tinggi, karyawan yang melapor Kelelahan pada awal shift berjumlah 5% dan pada pertengahan shift berjumlah 4%. Data tersebut memperlihatkan bahwa karyawan mengalami kelelahan bekerja, saat pekerjaan akan dimulai, sedang berlangsung atau karena kondisi kesehatan karyawan. Hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena karyawan yang mengalami kelelahan tidak akan diperkerjakan dan di istirahatkan.

Kelelahan dicirikan dengan kehilangan efisiensi, ketahanan tubuh dan penurunan kapasitas kerja. Kelelahan pasti terjadi apabila seseorang melakukan aktivitas secara berlebihan dan berlangsung dalam waktu yang lama. Menurut beberapa literatur disampaikan bahwa, kelelahan kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang. Produktivitas akan meningkat seiring dengan berkurangnya tingkat kelelahan.

Isu lainnya adalah kondisi dimana karyawan merasa bersemangat, antusias, penuh gairah dan berkomitmen dengan pekerjaan dan organisasi disebut dengan Keterikatan Karyawan. Kondisi ini memicu karyawan untuk mencurahkan dirinya baik secara fisik, emosional dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan berkontribusi, memberikan ide atau pendapat bagi kemajuan perusahaan. Dalam beberapa penelitian dikatakan, tingkat engagement yang tinggi dimiliki oleh karyawan membangun keterikatan emosi karyawan terhadap organisasi sehingga berpengaruh dalam penyelesaian dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pemberian warning terhadap karyawan dari masing-masing departemen disebabkan oleh pelanggaran prosedur. Warning merupakan peringatan yang diberikan kepada karyawan akibat melanggar prosedur atau kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pelanggaran tersebut dapat terjadi akibat dari kurangnya dedikasi atau fokus terhadap pekerjaan. Data di atas menyatakan bahwa pemberian warning kepada karyawan meningkat dari tahun sebelumnya. Pemberian warning akan berdampak pada produktivitas karyawan, karyawan akan menjalani skoring sehingga tidak bekerja. Fokus atau konsentrasi, keseriusan karyawan dalam bekerja menurun dan dampak dari kelalaian tersebut target menurun dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Thiess Contractors Indonesia melaksanakan penambangan dengan sistem yang kompleks, banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian produksi yang ditargetkan. Proses produksi ditopang oleh tiga departemen yaitu, plant (penyediaan dan perawatan alat produksi), support (safety, commercial dan Human Resources Development), dan Technical Service (lingkungan atau keadaan tambang). Tabel 1.4 memperlihatkan target dan realisasi produksi mengalami fluktuasi, tentu hal tersebut dipengaruhi faktor-faktor tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Kegiatan operasional berjalan dengan adanya pengadaan sumber daya manusia yang berkualitas, bekerja dengan maksimal sebagai

penggerak sehingga memungkinkan pencapaian hasil sesuai dengan standar. Perilaku dan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap organisasi dan pekerjaannya dianggap sebagai investasi terhadap organisasi secara operasional.

Tujuan penelitian dibuat untuk menjawab identifikasi permasalahan sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku karyawan bagian dari Organisasi terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Kelelahan terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap produktivitas karyawan.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Manajemen terhubung dengan konsep organisasi, dikatakan oleh Griffin dalam Fatahullah Jurdi (2018:2) organisasi adalah a group of people working together in a structured and coordinated fashion to achieve a set of goals. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang berkumpul untuk mencapai sebuah tujuan dengan bekerja sama dalam stuktur dan koordinasi tertentu.

Setiap individu membawa personal karakteristik yang berbeda dan latar belakang yang unik. Tentu menjadi perhatian, bagaimana persfektif tesebut menjadi peluang kerja sama dapat terlaksana dengan di latar belakang perbedaan. Bagaimana keseluruhan sumber daya yang ada di dalam organisasi dapat dikelola melalui orang-orang yang berbeda. Manajemen adalah jalan terbuka dimana semua sumber daya dapat diatur secara sistematis sejalan dengan tujuan organisasi.

Dikatakan oleh Donni Juni dalam Dhyas Lestari (2020) OCB mampu meningkatkan kesadaran semangat memberikan kontribusi kepada perusahaan diantara karyawan dengan tujuan produktivitas individu. Secara umum, perilaku ini mengacu pada perilaku diluar dari job description karyawan secara formal dan tidak diakui secara formal. Dari pemahaman tersebut dapat dikatakan bahwa OCB berasal dari dalam individu yang sifatnya sukarela berupa keinginannya memberikan peran bagi keberlanjutan perusahaan.

Kelelahan pada setiap individu menunjukkan gejala yang berbeda-beda, tetapi yang paling mencolok adalah pada kehilangan efesiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan Mega Dahlia (2019). Suma'mur dalam Dian Nurjanah (2019) mengatakan kelelahan kerja akan mengurangi tingkat kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberi celah terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Kriengsak Panuwatwanich (2014) kelelahan mencerminkan berkurangnya kapasitas psikologis dan berkurangnya kemauan untuk bertindak memadai, sehingga berakibat pada kurangnya kompetensi untuk mempertahankan atau memulai perilaku yang diarahkan pada tujuan.

Keterikatan Karyawan yakni keadaan psikologis dimana karyawan dengan motivasi dan komitmen merasa turut andil dalam keberhasilan perusahaan serta berkeinginan untuk melaksanakan tugas dengan standar yang tinggi. Perusahaan dan nilai-nilainya dapat menstimulusi munculnya Keterikatan Karyawan pada diri karyawan. Karyawan akan

mengeneralisasikan diri dengan nilai-nilai dan tujuan yang ditentukan. Keterikatan Karyawan menginvestasikan dirinya secara fisik dan emosional karena perasaan terikat yang dimiliki terhadap pekerjaannya, sehingga selalu merasa bersemangat dan penuh antusias. Menurut Macey etc. dalam Agung Nugroho (2018:1) energi (vigor) sebagai salah satu pembentuk utama Keterikatan Karyawan. Keterikatan Karyawan memang tidak secara langsung memberikan reaksi bersifat finansial, tetapi berdampak cukup signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **METODE PENULISAN ARTIKEL**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini membahas tujuan penelitian dengan melakukan studi empiris dan pengukuran numerik atau analisis statistik Zikmund, et al dalam Sugiarto (2017:14). Dikatakan pula dalam Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori yang dilakukan melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan analisis data secara statistik berlandaskan asas postivisme.

Dalam proses penulisan penelitian ini dibutuhkan data-data pendukung perusahaan, penulis memperoleh data tersebut menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya Observasi, Kuesioner. Analisis data diperlukan dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mendukung penelitian yang dilakukan. Analisis yang digunakan pada penelitian adalah Analisis Linear Berganda. Namun, sebelum melakukan analisis harus melalui beberapa uji sehingga data tersebut dikatakan memenuhi kriteria untuk di analisis

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitan berdasarkan pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan secara simultan terhadap variabel dependen yakni produktivitas karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Dapat dilihat pada tabel 5.13 hasil uji simultan (uji F) nilai  $F_{hitung}$  yaitu  $8.840 > F_{tabel}$  2.74 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikansi yang diperoleh senilai  $0.000 < 0.05$ .

Adapun hasil hasil uji determinasi ( $R^2$ ) yang dilakukan diperoleh nilai R-Square sebesar 0.287 atau 28.7%. Nilai yang diperoleh menunjukkan ketiga variabel penelitian yakni Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (X1), Kelelahan (X2), dan Keterikatan Karyawan (X3) memberikan pengaruh sebesar 0.287 atau 28.7%. terhadap variabel dependen penelitian yakni produktivitas karyawan (Y). Sedangkan sisanya 71.3% (100%-28.7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar pembahasan dalam penelitian ini.

Thiess merupakan perusahaan pertambangan yang menjalankan konsesinya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kegiatan operasional perusahaan ditunjang oleh beberapa departemen. Kegiatan pertambangan yang kompleks tidak hanya membutuhkan manusia sebagai penggerak serta pengambil keputusan tetapi perusahaan tambang sangat didukung oleh faktor lingkungan (environment) keadaan tambang, cuaca yang baik akan mendukung

keefektifan produksi batubara. Apabila tambang menghadapi cuaca ekstrim seperti musim hujan, hal tersebut akan mempengaruhi produksi batubara yang juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kebijakan yang ditetapkan perusahaan adalah mereka tidak akan melaksanakan produksi apabila keadaan lingkungan, cuaca tidak mendukung guna mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja. Kemudian faktor penyediaan dan perawatan alat produksi (plant), produksi batubara juga sangat didukung oleh ketersediaan alat produksi seperti excavator, coal truck, dump truck, loader, bulldozer dan masih banyak lagi.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis untuk mengetahui Pengaruh Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project dapat diuraikan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan variabel independen yakni Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Perilaku karyawan bagian dari Organisasi, Kelelahan, dan Keterikatan Karyawan yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian hasil tersebut menyatakan hipotesis pertama yakni  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Perilaku karyawan bagian dari Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Hasil ini dibuktikan melalui pengukuran indikator variabel Perilaku karyawan bagian dari Organisasi yaitu altruism, consencientiousness, courtesy yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Dengan demikian hasil tersebut menyatakan hipotesis kedua yakni  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel Kelelahan atau kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Variabel Kelelahan tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas karyawan, secara umum karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project benar mengalami kelelahan namun kelelahan yang dialami segera diatasi sehingga tidak mengganggu produktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga hipotesis ketiga yakni  $H_{a3}$  ditolak  $H_{03}$  diterima.

Keterikatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Thiess Contractors Indonesia Meak Mine Project. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterikatan Karyawan yang diukur dengan indikator vigor, dedication, absorption dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Thiess Contractors Indonesia Melak Mine Project. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat yakni  $H_{04}$  ditolak  $H_{a4}$  diterima..

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Baskara & Hamidah, Wibowo. (2020). Enhancing Work Productivity through Organizational Culture and Perilaku karyawan bagian dari Organisasi: Evidence from Indonesia State Owned Enterprises. *International Journal of Research and Review*. 7 (10), 272-281.
- Anggraini, Dian Kusumajasti. (2014). Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (OCB) Karyawan pada Perusahaan. *Humaniora*. 5(1).62-70.
- Aprianti, Dian Irma & Muhamad Bhaihaki. (2017). Pengaruh Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda. *Jurnal Ekonomika*. 2(2) 98-110.
- Ardiyanti, Indri. (2019). Pengaruh Kelelahan dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*. 3(1), 11-20.
- Arina, Anggraini Maria. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (OCB) pada PT Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 79-89.
- Asere, Desmond et al. Kelelahan Management Among Mining Department Shift Workers At Newmont Ghana Gold Limited Ahofa Mine, Kenyase, Brong Ahafo Region, Ghana. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 2(10), 189-195.
- CEIC. Indonesia Investasi (Presentase dari PDB Nominal). (<https://www.ceicdata.com/id/indicator/indonesia/labour-productivity-growth>, diakses pada 14 Januari 2023).
- Dahlia, Mega. (2019). Pengaruh Lingkungan dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11-16.
- Dayyana, Audy & dkk, Pengaruh Keterikatan Karyawan, Training and Development dan Shared Leadership terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal Of Economic Science*, 5(1), 39-49.
- Domili, Nurnaningsih & dkk. (2022). Pengaruh Human Capital dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 878-893.
- Grasiaswaty, Novika. (2016). Adaptasi Alat Ukur Perilaku karyawan bagian dari Organisasi (OCB) dengan Peer Review di Indonesia. *Psychology & Humanity*, 317-325.
- Ghozali, Imam (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

IMD/World Competitiveness Center. World Competitiveness Ranking. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>, diakses pada 02 Februari 2023).

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

International Labour Organization. Training course for policy makers on productivity and working conditions in SMEs. ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms\\_564699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/presentation/wcms_564699.pdf), diakses pada 2 Februari 2023).

Kristiana, Ika Febriana. (2018). Analisis RASCH dalam UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA. *Jurnal Psikologi*, 17 (2). 204-217.

Kruse, Kevin. (2012). Keterikatan Karyawan How to Motivate Your team for High Performance. United States: Richboro, PA, by the Kruse Group.

Lestari, Dhyas dkk. (2020). Pengaruh Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) dan Kepuasan kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Rifan Fanancindo Berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1-25.

Maheshwari, Meenu. (2016). Productivity: A Conceptual Framework. *Indian Journal of Research*. 5(10), 256-257.

Muhdar. (2015) Perilaku karyawan bagian dari Organisasi Perusahaan. Gorontalo: Sultan Amai Press.

Muizzudin. (2013). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Tenun Di Pt. Alkatex Tegal. Universitas Negeri Semarang.

Muliawan, Yudi. (2017) Pengaruh Keterikatan Karyawan (Keterikatan Karyawan) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, (1), 69-77.

Nugroho, Adi Agung & Fithriana Noora. (2018). Keterikatan Karyawan (Pada Sektor Bisnis dan Publik). Malang:CV. IRDH (Research dan Publishing).

Nurjanah, Dian dkk. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada karyawan PT. Gold Coin Specialities Bekasi. Fakultas Ekonomi Unniversitas Pakuan, 1-18.

Panuwatwanich, Kriengsak. (2014). The Impact of Kelelahan On Labour Productivity: Case Study of Dam Construction Project in Queensland. *Proceedings of the 4th International Conference on Engineering, Project, and Production Management*, 993-1005.



- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ratnaningsih, Nuryani. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta*. Laporan Hasil Penelitian. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Rezai, H & Sabzikaran, E. (2012) Exploring the Effect of Perilaku karyawan bagian dari Organisasi on Human Resources Procutivity Enhancement. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(7), 1-14.
- Saputri, Triana Yuni dkk. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 807-814.
- Sihombing, Sarimonang dan Darna Sitanggang. (2019). Perilaku karyawan bagian dari Organisasi Ditinjau dari Kepuasan Kerja. *JRAK*. 5(2), 191-208.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Tahir, Arifin. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2021. *Regional Study on Labour Productivity in ASEAN*. Jakarta: The ASEAN Secretariat.
- Valko, O. Philipp et al. (2008). Validation of the Kelelahan Severity Scale in a Swiss Cohort. *University Hospital of Zurich*, 31(11), 1601-1607.
- Widiastra, I. K., & Darma, G. S. (2015). Komitmen, Kepuasan Kerja, Perilaku karyawan bagian dari Organisasi dan Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 214–241.
- Wijaya, Candra & Manurung Ojak. (2021). *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.