

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN  
KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN DI PT SAWIT  
KALISTA ALAM (KA) NAGAN RAYA KECAMATAN DARUL  
MAKMUR TAHUN 2020**



**OLEH:  
ARIF FURINO  
NPM: 1716010031**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
BANDA ACEH  
2020**

## **SKRIPSI**

# **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN DI PT SAWIT KALISTA ALAM (KA) NAGAN RAYA KECAMATAN DARUL MAKMUR TAHUN 2020**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat  
Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh



**OLEH:**  
**ARIF FURINO**  
**NPM: 1716010031**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
BANDA ACEH  
2020**

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah peneliti persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat beriring salam kepangkuan Nabi Besar Muhammad SAW sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020”**

Adapun tujuan skripsi adalah sebagai salah satu tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti banyak menerima bimbingan dari bapak **Zahrul Fuadi SKM, M.Kes** dan bapak **Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes** selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dan kesempatan dalam proses penulisan skripsi ini dan berbagai pihak lainnya. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. T. Abdurrahman, SH. SpN, selaku Rektor Universitas Serambi Mekkah.
2. Bapak Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

3. Bapak Burhanuddin Syam, SKM, M.Kes, selaku ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.
4. Seluruh staf pengajar pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh yang ikut membantu dalam kelancaran skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak agar skripsi ini menjadi lebih baik ke depan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Banda Aceh, 20 Juli 2020

ARI FURINO



*Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia*

*Yang mengajar manusia dengan pena,*

*Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: Al-'Alaq 1-5)*

*Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ? (QS: Ar-Rahman 13)*

*Ya Allah,*

*Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku. Kubersujud dihadapan Mu, memberikan aku kesempatan untuk bisa sampai Di penghujung awal perjuanganku Segala Puji bagi Mu ya Allah,*

*Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'alamin..*

*Sujud syukurku kusembahkan kepadamu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Adil nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.*

*Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku., Ayah,.. Ibu...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.. dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah,,, Ibu,, masih saja ananda menyusahkanmu..*

*Untukmu Ayah (Alm. Karlan) Ibu (Samiyah) Terimakasih  
we always loving you*

*Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan FKM SERAMBI MEKKAH Banda Aceh yang telah turut membantu dalam kebersamaan mengapai cita-citaku, Atas dukungan dan bantuannya selama ini Semuanya takkan ku lupakan selama hidupku Dan akan menjadi kenangan yang tak terlupakan*

*Never give up!  
Sampai Allah SWT berkata "waktunya pulang"*

*ARI FURINO*

**PERNYATAAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN  
KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN DI PT. SAWIT  
KALISTA ALAM (KA) NAGAN RAYA KECAMATAN DARUL  
MAKMUR TAHUN 2020**

**OLEH :**

**ARI FURINO  
NPM: 1716010031**

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah  
Banda Aceh, 27 September 2020

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(Zahrul Fuadi SKM, M.Kes)**

**(Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes)**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
DEKAN,**

**(Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes)**

## BIODATA

Nama : Arif Furino  
Tempat/ Tanggal Lahir : Serbajadi, 13 Januari 1991  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Serbajadi  
Telp/ HP : 082362514916  
Nama Orang Tua  
Ayah : Alm. Karlan  
Ibu : Hj. Samiyah  
Pekerjaan Orang Tua  
Ayah : -  
Ibu : IRT  
Alamat Orang Tua : Serbajadi  
Riwayat Pendidikan  
1. Tahun 1998-2004 : SD NEGERI 2 SERBAJADI  
2. Tahun 2004-2007 : SMP NEGERI 2 SUKA MULIA  
3. Tahun 2007-2010 : SMA NEGERI 2 SUKA MULIA  
4. Tahun 2010-2014 : DIII KEPERAWATAN  
5. Tahun 2017 : UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Karya tulis

**“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020”**

Banda Aceh, 13 Agustus 2020

ARIF FURINO

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>JUDUL LUAR</b>	
<b>JUDUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>v</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA MUTIARA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat praktis .....	7
1.4.2 Manfaat teoritis .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	 <b>8</b>
2.1 Kelelahan Kerja.....	8
2.1.1 Definisi Kelelahan Kerja .....	8
2.1.2 Jenis Kelelahan Kerja .....	9
2.1.3 Gejala Kelelahan Kerja.....	10
2.1.4 Mengatasi Kelelahan Kerja.....	11
2.2 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja .....	13
2.2.1 Stres Kerja .....	13
2.2.2 Upah.....	26
2.2.3 Beban Kerja .....	32
2.2.4 Jarak Tempuh Ketemepat Kerja .....	35
2.3 Kerangka Teoritis .....	37
 <b>BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN .....</b>	 <b>38</b>
3.1 Kerangka Konsep .....	38

3.2 Variabel Penelitian .....	38
3.3 Definisi Operasional.....	39
3.4 Cara Pengukuran Variabel .....	39
3.5 Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB IV METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Jenis Penelitian.....	42
4.2 Populasi dan Sampel .....	42
4.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	43
4.5 Pengelolaan Data.....	43
4.6 Analisa Data .....	44
4.7 Penyajian Data.....	45
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
5.1 Gambaran umum Lokasi penelitian .....	46
5.2 Hasil penelitian.....	46
5.3 Pembahasan.....	53
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
6.1 Kesimpulan .....	65
6.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	39
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	47
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.....	47
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Upah dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.....	48
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	48
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Jarak Tempuh Ketempat Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	49
Tabel 5.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	49
Tabel 5.7 Hubungan Upah dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	50
Tabel 5.8 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	51
Tabel 5.9 Hubungan Jarak Tempuh Ketempat Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 .....	52

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabel skore
- Lampiran 3 : Master Tabel
- Lampiran 4 : Output SPSS
- Lampiran 5 : SK skripsi
- Lampiran 6 : Permohonan izin pengambilan data awal
- Lampiran 7 : Surat balasan pengambilan data awal
- Lampiran 8 : Pemohonan izin penelitian
- Lampiran 9 : Surat balasan selesai melaksanakan penelitian
- Lampiran 10 : Lembar kendali peserta mengikuti seminar proposal
- Lampiran 11 : Daftar konsul proposal
- Lampiran 13 : Format seminar proposal
- Lampiran 14 : Jadwal penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian.....	37
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi kesehatan dunia atau *World Health Organization* (WHO) mempunyai model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020, yang memperkirakan gangguan psikis pada pekerja seperti perasaan lelah yang begitu berat dan berujung pada depresi dapat menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan (*World Health Organization, 2017*).

Indonesia adalah negara berkembang yang sedang dalam era industrialisasi dan era perdagangan bebas. Perkembangan industri telah mengangkat standar hidup manusia dan mengurangi sumber kecelakaan, cedera, penyakit akibat kerja. Namun, disisi lain kemajuan teknologi mengakibatkan berbagai dampak yang merugikan yaitu terjadinya peningkatan pencemaran lingkungan, kecelakan kerja, dan timbulnya berbagai penyakit akibat kerja. Dalam penggunaan bahan berbahaya terus meningkat sesuai dengan kebutuhan industrialisasi. Di samping itu faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi syarat keselamatan kesehatan kerja (K3), proses kerja tidak aman, dan sistim kerja yang modern dapat menjadi ancaman bagi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (Cristover, 2016).

Kelelahan adalah masalah yang harus mendapat perhatian khusus dalam semua jenis pekerjaan. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal dapat menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja itu sendiri dapat menurunkan kinerja dan menambah kesalahan pada pekerja saat melakukan pekerjaan. Menurunnya kinerja sama dengan menurunnya produktivitas kerja para pekerja. Apabila tingkat produktivitas kerja seorang pekerja terganggu atau mengalami masalah maka disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis sehingga akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh tempat kerja atau perusahaan berupa penurunan hasil produktivitas perusahaan (Windyananti, 2010).

Menurut Dian (2014), menyebutkan bahwa stress kerja segala rangsangan atau reaksi dari tubuh manusia yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak stress tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan. Selanjutnya Windyananti (2017) mengutip pendapat Tarwaka mengatakan bahwa dalam dunia kerja, salah satu masalah yang akan dihadapi para karyawan adalah stress kerja. Semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka kemungkinan besar seorang karyawan mengalami stress kerja. Setiap jenis pekerjaan dalam bidang apapun tidak terlepas dari berbagai tekanan-tekanan baik dari dalam maupun luar yang dapat menimbulkan stress bagi pekerjanya.

Yogisutanti (2014), menyebutkan bahwa reaksi psikologis akibat stress kerja dapat dievaluasi dalam bentuk kelelahan, pengaruh stress terhadap individu

salah satunya adalah perubahan fisiologis yaitu perasaan lelah. Berdasarkan teori tersebut maka stress kerja berdampak pada kelelahan kerja yang akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri.

Dalam penelitian Matindas (2018), yang dilakukan pada tenaga kerja bagian dengan produktivitas pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk terdapat 2 orang (6,67%) yang mengalami stress ringan, 12 orang (40%) mengalami stress sedang dan 16 orang (53,33%) mengalami stress berat. Pengukuran terhadap tingkat kelelahan juga dilakukan sehingga terdapat 16 orang (53,33%) yang mengalami kelelahan ringan dan 14 orang (46,67%) yang mengalami kelelahan sedang. Ada hubungan yang positif antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada bagian Produktivitas Pekerja Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk dengan nilai  $p$  value= 0.000.

Dalam penelitian pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT Bank Sulut Cabang Manado mengenai stress kerja terdapat karyawan yang mengalami stress kerja sebanyak 42,5% dengan kategori stress tingkat ringan. Kelelahan kerja pada karyawan yaitu bahwa 62,5% mengalami kelelahan kerja yang terdiri dari kategori kelelahan kerja tingkat ringan sebanyak 57,5% dan tingkat sedang sebanyak 5%. Terdapat hubungan yang bermakna antara stress kerja dengan kelelahan kerja, dimana responden yang mengalami stress kerja memiliki peluang 5 kali lebih besar untuk mendapatkan kelelahan kerja (Nugroho, 2015).

Pada PT. Kelapa Sawit di Kecamatan Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur. Secara garis besar, prosedur dibagi atas 6 stasiun yaitu stasiun

penerimaan buah, stasiun perebusan, stasiun pembantingan, stasiun pengepresan, stasiun pengolahan dan stasiun pemurnian minyak, harus mengolah 200 ton Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil-CPO*) dan minyak inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil-CPKO*) dalam 2-3 hari dengan proses serta rangkaian peralatan yang saling terkait di setiap stasiunnya. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan di pabrik kelapa sawit Kalista Alam (KA) terdapat faktor penyebab stress kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja yang bising dan panas dengan temperature 125-130°C serta beban kerja pekerja yang harus mengolah 200 ton TBS dalam 2-3 hari. Berdasarkan lingkungan kerja tersebut, pekerja sering merasakan panas, otot-otot tegang, insomnia, kurang percaya diri, emosi yang meledak-ledak (mudah marah), sakit kepala, sulit berkonsentrasi serta cemas yang berlebihan. Hal-hal tersebut merupakan bagian dari gejala stress kerja.

Adapun beberapa kasus yang ditemukan mulai dari dua tahun yang lalu yang diawali pada tahun 2017, kasus adanya korban jiwa 1 orang akibat terpleset dari mesin pengolahan limbah sawit yang dikaitkan beban kerja. selanjutnya pada tahun 2018 tidak adanya kasus kecelakaan kerja, namun pada tahun 2019 ditemukan 1 kasus kecelakaan meninggalnya pekerja pada mesin boyler diakibatkan kelelahan kelalaian dan kelelahan kerja.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan terhadap 15 orang tenaga kerja perkebunan, diketahui bahwa ada tiga bidang pekerjaan di perkebunan Kalista Alam (KA), yaitu bagian perawatan, pemupukan, dan pemanenan. Masing-masing tenaga kerja memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Secara

umum tenaga kerja perkebunan tersebut berada pada rentang usia 27-43 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah tingkat Sekolah Dasar (SD). Masa kerja tenaga kerja bervariasi, ada yang lebih dari 10 tahun masa kerja, ada pula beberapa pekerja yang bekerja dalam masa kerja kurang dari 1 tahun.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan, para pekerja ini menyatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang dalam jangka waktu yang lama. Disamping itu berdasarkan keterangan pihak pabrik ditemukan insiden diaman salah satu pekerja mengalami kecelakaan kerja saat sedang membersihkan mesin Bowler, mesin penghasil listrik. Dan salah satu pekerja lainnya menghidupkan mesin tersebut tanpa melakukan pengecekan terlebih dahulu, maka pekerja pembersih tersebut menjadi korban saat mesin di hidupkan dan meninggal dunia.

Disamping itu adapun sumber yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja antara lain adalah yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri seperti beban kerja yang terlalu besar atau kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja dan atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak membantu, dan lain-lain.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, beberapa orang pekerja *shift* pagi mengeluh bahwa pekerjaan yang mereka lakukan terlalu berat, sedangkan pekerja *shift* malam mereka mengaku bahwa sering mengantuk, seluruh badan mudah lelah karena tidak memiliki waktu untuk tidur di malam hari. Dengan adanya keluhan-keluhan tersebut, peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan pabrik kelapa sawit.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 ?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan umum**

Untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

### **1.3.2 Tujuan khusus**

1. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.
2. Untuk mengetahui hubungan upah dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.
3. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

4. Untuk mengetahui hubungan jarak tempuh ke tempat kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :**

1. Sebagai penambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis sendiri mengenai gejala stres kerja dan hubungannya dengan kelelahan kerja.
2. Memberikan masukan kepada di pabrik kelapa sawit Kalista Alam (KA) mengenai stress kerja dan hubungannya dengan kelelahan kerja pada pekerja.
3. Memberikan masukan kepada tenaga kerja mengenai dampak stress kerja dan cara mengatasinya sehingga pekerja dapat bekerja dengan maksimal dan produktif.
4. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan penulis dalam bidang kelelahan pekerja pada pekerja.
2. Memperkaya perpustakaan Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kelelahan Kerja**

##### **2.1.1 Definisi kelelahan kerja**

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (Kanajmi, 2017).

Menurut Dian (2017), kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja dan ketahanan dalam bekerja, yang disebabkan oleh kelelahan yang utamanya adalah mata (kelelahan visual), kelelahan fisik umum, kelelahan syaraf, kelelahan oleh lingkungan yang monoton, dan kelelahan oleh lingkungan kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap.

Menurut Kusmindari (2018), kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Kelelahan berbeda dengan kejemuhan, sekalipun kejemuhan adalah suatu faktor dari kelelahan. (Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi

dan kebutuhan dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja bisa menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja (Cristover, 2018).

### 2.1.2 Jenis Kelelahan

Ada beberapa pendapat mengenai tipe kelelahan akibat kerja, menurut Cristover (2018), yang mengutip pendapat Muchinsky, menyatakan ada empat tipe kelelahan yakni :

1. Kelelahan otot (*muscular fatigue*) disebabkan oleh aktivitas yang membutuhkan tenaga fisik yang banyak dan berlangsung lama. Tipe ini berhubungan dengan perubahan biokimia tubuh dan dirasakan individu dalam bentuk sakit yang akut pada otot. Kelelahan ini dapat dikurangi dengan mendesain prosedur kerja baru yang melindungi individu dari pekerjaan yang terlalu berat, misalnya dengan mendesain ulang peralatan atau penemuan alat-alat baru serta melakukan sikap kerja yang lebih efisien.
2. Kelelahan mental (*mental fatigue*), berhubungan dengan aktivitas kerja yang monoton. Kelelahan ini dapat membuat individu kehilangan kendali akan pikiran dan perasaan, individu menjadi kurang ramah dalam berinteraksi dengan orang lain, pikiran dan perasaan yang seharusnya ditekan karena dapat menimbulkan konflik dengan individu lain menjadi lebih mudah diungkapkan. Kelelahan ini diatasi dengan mendesain ulang pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Kelelahan emosional (*emotional fatigue*), dihasilkan dari stres yang hebat dan umumnya ditandai dengan kebosanan. Kelelahan ini berasal dari faktor-faktor luar di tempat kerja, perusahaan dapat mengatasi kelelahan ini dengan memberikan pelayanan konseling bagi karyawan agar kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dapat teratasi dan performansi kerja karyawan meningkat.
4. Kelelahan ketrampilan (*skills fatigue*), berhubungan dengan menurunnya perhatian pada tugas-tugas tertentu seperti tugas pilot atau pengontrol lalu lintas udara. Pada kelelahan tipe ini standar akurasi dan penampilan kerja menurun secara progresif. Penurunan ini diperkirakan menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan mobil dan pesawat terbang, sehingga karyawan harus selalu diawasi dan diupayakan agar terhindar dari kelelahan ini dengan pemberian waktu istirahat yang cukup

### 2.1.3 Gejala Kelelahan

Gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan yaitu (Dian, 2017) :

#### 1. Pelemahan Kegiatan

Ditandai dengan gejala: perasaan berat di kepala, badan merasa lelah, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil dan ingin berbaring.

## 2. Pelemahan Motivasi

Ditandai dengan gejala lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, susah berfikir, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya, kepercayaan berdiri berkurang, dan sulit mengontrol sikap.

## 3. Pelemahan Fisik

Ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernapasan tertekan, tremor pada anggota badan, spasme dari kelopak mata, dan merasa pening.

Berdasarkan pendapat Windyananti (2017), yang mengutip pendapat para ahli (Gilmer & Cameron), ada beberapa gejala akibat kelelahan kerja antara lain adalah menurun kesiagaan dan perhatian, penurunan dan hambatan persepsi, cara berpikir atau perbuatan anti sosial, tidak cocok dengan lingkungan, depresi, kurang tenaga, dan kehilangan inisiatif. Gejala umum (sakit kepala, vertigo, gangguan fungsi paru dan jantung, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan, kecemasan, perubahantingkah laku, kegelisahan, dan kesukaran tidur.

Menurut Kusmindari (2014), yang mengutip pendapat Sugeng, gambaran mengenai gejala kelelahan secara subjektif dan objektif yakni perasaan lesu ngantuk dan pusing, tidak atau kurang mampu berkonsentrasi, berkurangnya tingkat kewaspadaan, persepsi yang buruk dan lambat, tidak ada atau berkurangnya gairah untuk bekerja, menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

### 2.1.4 Mengatasi Kelelahan

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi kelelahan akibat bekerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya adalah dengan

menyediakan kalori secukupnya sebagai input untuk tubuh, bekerja dengan menggunakan metode kerja yang baik, memperhatikan kemampuan tubuh artinya pengeluaran tenaga tidak melebihi pemasukannya dengan memperhatikan batasan- batasannya, memperhatikan waktu kerja yang teratur (jam kerja, waktu istirahat dan sarana-sarananya, masa libur dan rekreasi dan lain-lain), mengatur lingkungan fisik dengan sebaik-baiknya (temperatur, kelembaban, pencahayaan), serta berusaha mengurangi monotoni dan ketegangan-ketegangan akibat bekerja (warna dan dekorasi kerja, musik, menyediakan waktu untuk berolahraga, dan lain-lain) (Ihsan, 2017).

Menurut Cahyani (2018), ada beberapa cara mengatasi kelelahan yakni menyesuaikan kapasitas kerja fisik, kapasitas kerja mental dengan pekerjaan yang kita lakukan, mendesain stasiun pekerjaan yang ergonomi dan mendesain lingkungan kerja yang nyaman, melakukan sikap kerja yang alamiah, memberikan variasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, mengorganisasi kerja yang baik, mencukupi kebutuhan kalori yang seimbang, dan melakukan istirahat setelah bekerja selama 2 jam. Kelelahan dapat dicegah dan diatasi yaitu dengan cara:

1. Memperkenalkan perubahan pada rancangan produk.
2. Merubah metoda kerja menjadi lebih efisien dan efektif.
3. Menerapkan penggunaan peralatan dan piranti kerja yang memenuhi standar ergonomi.
4. Menjadwalkan waktu istirahat yang cukup bagi seorang tenaga kerja.
5. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman bagi tenaga kerja.

6. Melakukan pengujian dan evaluasi kinerja tenaga kerja secara periodic untuk mendeteksi indikasi kelelahan secara lebih dini dan menemukan solusi yang tepat.

## **2.2 Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja**

### **2.2.1 Stres Kerja**

Menurut Heerdjan yang dikutip oleh Nugroho (2018), stress dapat digambarkan sebagai suatu kegiatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri seseorang sebagai akibat mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri. Selanjutnya menurut Manuaba yang dikutip oleh Ibrahim (2016), memberikan definisi stress adalah segala rangsangan atau atraksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stress tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan.

Menurut Ibrahim (2016), menyatakan bahwa stres kerja dengan kelelahan kerja yang lebih lama lebih banyak memiliki keterkaitan dari pengalaman kerja dibandingkan dengan yang pekerja terlalu lama. Orang yang bekerja terlalu lama akan mengalami kejenuhan maupun kelelahan dengan jam kerja melebihi kapasitas.

Menurut Newman yang dikutip oleh Ardiyanti, (2019) stress kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja

yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stress kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan, yang mengutip pendapat Levi, mendefinisikan stress sebagai berikut:

1. Dalam bahasa teknik stres dapat diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh.
2. Dalam bahasa biologi dan kedokteran, stress dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh.
3. Secara umum. Stress dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa (Kodrat, 2018).

Berdasarkan pendapat Kanajmi (2017), yang mengutip pendapat para ahli (Hager dan Linda C), stress sebagai suatu keadaan ketegangan fisik atau mental atau kondisi yang menyebabkan ketegangan. Dan menurut Laurentinus yang dikutip oleh Syansiar (2018), stres dapat juga berarti respon fisiologi, psikologi dan perilaku dari seseorang dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan tekanan baik secara internal maupun eksternal.

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang

berbagai macam gejala stress kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Gadis, 2018).

Menurut Lady (2017), yang mengutip pendapat Mandelson, mendefenisikan stress akibat kerja secara lebih sederhana, di mana stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan respon stress merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya.

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat digaris bawahi bahwa stres muncul akibat adanya berbagai *stressor* yang diterima oleh tubuh, yang selanjutnya tubuh memberikan reaksi (*strain*) dalam beranekaragam tampilan. Dari uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa stress secara umum merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit baik penyakit secara fisik maupun mental (kejiwaan). Dan secara konsep stress dapat didefinisikan menurut variable kajian (Verawati, 2016).

1. Stres sebagai stimulus. Stress sebagai variable bebas (*independent variable*) menitikberatkan pada lingkungan sekitarnya sebagai stressor. Sebagai contoh: petugas *air traffics control* merasa lingkungan pekerjaannya penuh resiko tinggi, sehingga mereka sering mengalami stress akibat lingkungan pekerjaannya tersebut.
2. Stres sebagai respon. Stress sebagai variable tergantung (*dependent variable*) memfokuskan pada reaksi tubuh terhadap *stressor*. Sebagai contoh: seseorang mengalami stress apabila akan menjalani ujian berat. Respon tubuh (*strain*)

yang dialami dapat berupa respon psikologis (perilaku, pola pikir, emosi dan perasaan stress itu sendiri) dan respon fisiologis (jantung berdebar, perut mulas, badan berkeringat dll).

3. Stres sebagai interaksi antara individu dan lingkungannya. Stres di sini merupakan suatu proses penghubung antara *stressor* dan *strain* dengan reaksi stress yang berbeda pada *stressor* yang sama.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik dan psikis yang normal, sehingga dinilai membahayakan, dan tidak menyenangkan (Safitri, 2017).

Menurut Widyarto yang dikutip oleh Pratiwi (2017), menyebutkan bahwa faktor utama yang “bertanggung jawab” terhadap stres adalah perubahan lingkungan dan manusia sendiri. Dan menurut Ihsan (2017), yang mengutip pendapat Patton menyebutkan bahwa perbedaan reaksi antara individu sering disebabkan karena faktor psikologis dan social yang dapat merubah dampak stressor bagi individu. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin temperamental, *genetic*, *intelegensia*, pendidikan, kebudayaan, dan lain-lain.
2. Ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, dan lain-lain.

3. Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya.
4. Strategi untuk menghadapi setiap stress yang muncul.

Berdasarkan pendapat Pratiwi (2017) yang mengutip pendapat para ahli (Cartwright, *et.al*) menyebutkan penyebab stress akibat kerja menjadi 6 kelompok penyebab, yaitu :

1. Faktor intrinsik pekerjaan

Ada beberapa faktor intrinsic dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stress dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas dan lembab, dll), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru dan lain-lain.

2. Faktor peran individu dalam organisasi kerja.

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibanding dengan beban kerja fisik. Suatu penelitian tentang stress akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis lebih tinggi dan ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan yang mempunyai resiko terkena penyakit jantung koroner dan tekanan darah yang lebih tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok dari karyawan lain.

### 3. Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stress. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stress akibat kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerjaan lain juga merupakan pemicu terjadinya stres.

### 4. Faktor pengembangan karier

Faktor pengembangan karier yang dapat memicu stress adalah ketidakpastian pekerjaan seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja, promosi berlebihan atau kurang, promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu.

### 5. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres..

### 6. Faktor di luar pekerjaan

Faktor kepribadian seseorang (*ekstrovert* atau *introvert*) sangat berpengaruh terhadap *stressor* yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua orang dapat

mengakibatkan reaksi yang berbeda satu sama lain. Perselisihan antar anggota keluarga, lingkungan tetangga dan komunitas juga merupakan faktor penyebab timbulnya stress yang kemungkinan besar masih akan terbawa dalam lingkungan kerja.

Selain faktor-faktor tersebut tentunya masih banyak faktor penyebab terjadinya stress akibat kerja. Faktor-faktor lain yang kemungkinan besar dapat menyebabkan stress akibat kerja antara lain yaitu :

1. Ancaman pemutusan hubungan kerja. Faktor ini sering kali menghantui para karyawan di perusahaan dengan berbagai alasan dan penyebab yang tidak pasti.
2. Perubahan politik, perubahan politik secara cepat berakibat kepada penganti pemimpin secara cepat pula, diikuti dengan pergantian kebijaksanaan pemerintah yang seringkali menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat. Kondisi demikian tidak jarang menimbulkan kegelisahan para pegawai, akibatnya motivasi kerja menurun, angka absensi meningkat, mogok kerja. Keadaan tersebut merupakan bentuk dari adanya stres.
3. Krisis ekonomi nasional. Krisis ekonomi yang berkepanjangan, seperti yang terjadi di Indonesia menyebabkan banyak perusahaan melakukan efisiensi dalam bentuk perampingan organisasi. Akibatnya ribuan karyawan terancam berhenti kerja atau pensiun muda dan pencari kerja kehilangan lowongan pekerjaan. Stress dan depresi menjadi bahasa populer pada kalangan masyarakat pekerja maupun pencari kerja (Yadi, 2017).

Menurut Ganiwa yang dikutip oleh Retno (2017), faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering dan ketidakhadiran pekerja
3. Kesulitan membuat keputusan
4. Kesalahan yang sembrono
5. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
6. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri
7. Kesulitan kerhubungan dengan orang lain
8. Dan kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

Menurut Lazaru yang dikutip oleh Kirana (2017), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Kondisi kerja yang kurang baik, seperti penerangan yang kurang baik, bising, terlalu dingin atau panas, dan polusi udara.
2. Beban pekerjaan yang berlebihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Tugas yang berlebihan secara kuantitatif terjadi bila penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Sedangkan tugas yang berlebihan secara kualitatif bila tuntutan pekerjaan lebih tinggi dari pada pengetahuan dan ketrampilan pekerja.
3. Desakan waktu. Desakan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak cukup sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang ditentukan.
4. Bahaya fisik, yang berupa kondisi kerja yang membahayakan, seperti

membersihkan kaca jendela gedung bertingkat atau adanya lingkungan kerja yang membahayakan. Contohnya bekerja di tempat ketinggian dan pemakaian mesin- mesin pemotong.

5. Spesialisasi pekerjaan. Pada pekerjaan yang rutin dan sempit, para pekerja sulit untuk mempersepsikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi menarik dan tidak membosankan pekerja.

Menurut Sarafino yang dikutip oleh Cahyani (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, seperti pekerjaan diluar kontrol pekerja yang harus dilakukan secara berulang dan terus menerus, evaluasi lampiran kerja oleh atasan.
2. Perubahan tanggung jawab dalam kerja.
3. Pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap nyawa orang lain, seperti pekerjaan tenaga medis dimana memiliki beban yang tinggi terhadap nyawa orang lain sehingga menyebabkan kelelahan psikis dan akhirnya menimbulkan stres.
4. Lingkungan fisik pekerjaan yang tidak nyaman.
5. Hobi interpersonal yang tidak baik dalam lingkungan kerja.
6. Promosi jabatan yang tidak ada kuat.

Menurut Retno (2017), yang mengutip pendapat Hasibuan faktor-faktor yang menyebabkan stres karyawan antara lain:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah- masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

#### 2.2.1.1 Gejala-gejala Stress Kerja

Gejala merupakan penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang. Penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, murung, marah, dan lain-lain atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu yang abstrak (Hidayatullah, 2016).

Menurut Seyle yang dikutip oleh Ihsan, (2017) ada 3 (tiga) tingkatan yang berbeda atau gejala dalam stres yaitu alarm (*alarm*), perlawanan (*resistance*), dan peredaan (*exhaustion*). Pada tahap peringatan dini (*alarm*) ini merupakan awal reaksi tubuh terhadap adanya suatu tekanan atau stres. Reaksi awal pada umumnya terjadi dalam bentuk suatu pesan biokimia yang ditandai dengan gejala seperti otot menegang, tekanan darah meningkat, denyut jantung meningkat, dan lain sebagainya. Pada tahap perlawanan (*resistance*) ini ditandai dengan adanya gejala ketegangan, kegelisahan, kelesuan, dan lain sebagainya yang menandakan individu itu sedang melakukan perlawanan terhadap stres. Sedangkan pada tahap peredaan (*exhaustion*) ini ditandai dengan runtuhnya tingkat perlawanan. Pada tahap ini akan muncul berbagai macam penyakit seperti: tekanan darah tinggi, penyakit jantung koroner, penyakit gula darah, dan sebagainya.

Menurut Cahyani (2018), menyatakan bahwa sebagai hasil dari adanya

stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stress yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah, agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan susah tidur. Sedangkan gejala stress di tempat kerja, meliputi :

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Kurang tepat dalam pengambilan keputusan
6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Menurut Yadi (2017), ada beberapa gejala stres yaitu :

1. Gejala fisik, yaitu sakit kepala, sakit nyeri lambung, mudah kaget, banyak berkeringat, gangguan pola tidur, lesu, kaku pada leher belakang sampai punggung, dada terasa panas dan nyeri, rasa tersumbat dikerongkongan, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit (abses), gangguan menstruasi, keputihan, kejang-kejang, pingsan serta jantung berdebar-debar.
2. Gejala emosional, yaitu cepat marah dan murung, cemas dan panik, takut, sering menangis, emosi berlebihan, gelisah, merasa tidak berdaya, selalu mengkritik diri sendiri dan orang lain, depresi dan merasa diabaikan.
3. Gejala perilaku atau tindakan, yaitu menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol yang berlebihan, meningkatkan konsumsi rokok dan kopi, keracunan atau tindakan agresif, gangguan pada kebiasaan makan, gangguan tidur,

gangguan seksual, kecenderungan menyendiri dan absen ditempat kerja serta mudah mengalami kecelakaan.

4. Proses intelektual, yaitu pemikiran irasional, kebiasaan menunda pengambilan keputusan, lemahnya daya ingat, ketidakmampuan berkonsentrasi, kehilangan perspektif, berpikir negative, putus asa, menyalahkan diri sendiri, bingung atau pikiran kacau.
5. Gejala intrpersonal, yaitu kehilangan kepercayaan pada orang lain, mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhinya, suka mencari-cari kesalahan orang lain atau menyerang orang dengan kata-kata, mengambil sikap terlalu membentengi dan mempertahankan diri serta mendiamkan orang lain.

Gejala individu yang mengalami stress kerja antara lain adalah bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering dan ketidakhadiran pekerja, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelalaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, dan kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

#### 2.2.1.2 Pencegahan Stress Kerja

Menurut Sasono yang dikutip oleh Lady (2017), dalam mengelola stress ada dua pendekatan yang bias diterapkan yaitu pendekatan individual dan organisasional. Pendekatan individual mencakup pelaksanaan teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan social. Pendekatan organisasional mencakup perbaikan seleksi personil

dan penempatan kerja, penempatan tujuan yang realistis, perencanaan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan pelaksanaan program kesejahteraan.

Berdasarkan pendapat Safitri (2017), yang mengutip pendapat para ahli (elkin dan rosh) juga memberikan cara-cara mencegah stres akibat kerja secara lebih spesifik, yaitu redesain tugas-tugas pekerjaan, redesain lingkungan kerja, menerapkan waktu kerja yang fleksibel, menerapkan manajemen partisipatoris, melibatkan karyawan dalam pengembangan karier, menganalisis peraturan kerja dan menetapkan tujuan, mendukung aktivitas sosial, membangun kerja tim yang kompak, menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang adil.

Berdasarkan pendapat Pratiwi (2017) dikutip dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) memberikan rekomendasi tentang bagaimana cara untuk mengurangi atau meminimalisasi stress akibat kerja sebagai berikut:

1. Beban kerja baik fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban yang terlalu ringan.
2. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
3. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan kemampuan keahlian.

4. Membentuk lingkungan sosial yang sehat, hubungan antara tenaga kerja yang satu dengan yang lain, tenaga kerja-supervisor yang baik dan sehat dalam organisasi akan membuat situasi yang nyaman.
5. Tugas-tugas pekerjaan harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya. Rotasi tugas dapat dilakukan untuk meningkatkan karier dan pengembangan usaha.

Selain cara-cara tersebut di atas, tentunya masih banyak strategi lain yang dapat dikembangkan untuk meminimalisasi terjadinya stres, khususnya stres yang menyangkut pekerjaan. Namun demikian secara ringkas langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya stress adalah sebagai berikut (Lady, 2017).

1. Menghilangkan faktor penyebab stress, khususnya yang berasal dari tasks, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Memposisikan pekerja pada posisi yang seharusnya (*The right man on the right place*).
3. Mengembangkan struktur organisasi sesuai dengan kultur dan tradisi masyarakat pekerjanya.
4. Menjamin perasaan aman setiap pekerja.

### **2.2.2 Upah**

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama buruh/pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undangundang No. 13 tahun 2003 upah adalah “hak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Yogisutanti, 2014).

Upah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini karena keinginan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup. Bila tingkat upah yang ditawarkan oleh pengusaha dinilai tidak mencukupi oleh pekerja, maka pekerja tersebut tidak akan menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sebaliknya, ada juga pekerja yang bekerja dengan tingkat upah berapapun. Upah adalah balas jasa untuk faktor produksi tenaga kerja. Menurut ekonomi klasik, upah adalah harga untuk faktor produksi tenaga kerja. Harga tersebut haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak (Dian, 2014).

Dengan demikian, menurut UU No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut UU No. 13 tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi: (Kanajmi, 2017).

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah

7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional
9. Upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Plt Gubernur Aceh Nova Iriansyah telah menandatangani kenaikan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh 2020 sebesar Rp 248.221. Jumlah itu naik dari UMP tahun lalu sebesar Rp 2.916.810 menjadi Rp 3.165.031. Keputusan itu tertuang dalam Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019, yang diteken Nova Iriansyah pada 1 November 2019. Kenaikan upah pekerja di Aceh sebesar 8,52 persen (Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019).

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja atau buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu. Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja atau buruh (Syansiar, 2018).

Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut: (Kodrat, 2018).

#### 1. Teori Upah Normal (David Ricardo)

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanyasebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

#### 2. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle)

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal diatas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja atau buruh itu. Jadi, harus ditentang.

#### 3. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior)

Menurut teori ini, pekerja atau buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterma pekerja/buruh pun akan berkurang.

#### 4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk

menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak.

Samsudin (2010), menyatakan bahwa gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan fisik pekerja, karena pekerja sangat memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, untuk itu perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyalurkan aspirasinya, keinginan-keinginannya, maupun keluhan-keluhan yang dirasakan demi kemajuan suatu perusahaan. Pemberian gaji dari perusahaan kepada pekerja bertujuan agar pekerja puas dengan jerih payahnya sehingga pekerja diharapkan akan bekerja dengan baik. Sebab tenaga kerja manusia mempunyai perasaan sehingga tidak dapat diperas sedemikian rupa demi kepentingan perusahaan saja. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa faktor jenis pekerjaan dan gaji berpengaruh nyata terhadap kelelahan bekerja.

Menurut Riani (2011), menyatakan bahwa ukuran besar kecilnya perusahaan tidak akan ada artinya jika karyawan yang dimilikinya kurang termotivasi. Itulah sebabnya mengapa pegawai yang memiliki motivasi tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan, karena dia akan mempersembahkan performa terbaiknya untuk perusahaan. Terkait motivasi, upah atau gaji mendapatkan peranan yang penting dalam hal motivasi kerja ini. Setiap karyawan pasti memiliki pertanyaan atas masalah penggajian ini, dan pasti akan berusaha

mencari jawabannya. Jawaban inilah yang sangat mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan.

Menurut Rashidi (2015), menyatakan bahwa para pegawai sekarang ini melihat gaji yang diperolehnya dari perusahaan sebagai permasalahan yang sangat penting. Pegawai ingin dibayar dengan adil sesuai dengan enis dan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan, demi tujuan akhirnya juga dapat melakukan survei yang dilakukan secara berkala tentang berapa gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak seorang pegawai. Tentunya dilihat dan dibandingkan antara kebijakan penggajian perusahaan sekarang ini, dengan perusahaan sejenis, serta dengan perusahaan lain tapi dalam grup atau kelompok usaha yang sama. Tapi, tantu saja jika hasil dari survei tersebut perlu untuk ditindaklanjuti, tak hanya dijadikan sampah saja. Perusahaan, juga seharunsya menawarkan insentif bagi mereka yang memberikan performa kerja terbaik. Bisa dilakukan dengan cara memberikan hadiah kecil atau bonus khusus berupa uang tunai atau sedikit kenaikan gaji. Dengan demikian, karyawan merasa kontribusinya dihargai. Hal ini akan semakin memberikan motivasi pada semua pegawai.

Menurut Riani (2011), menyatakan bahwa bonus juga merupakan salah satu alat paling berpengaruh yang dapat digunakan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan moral pegawainya. Sebagaimana kita ketahui, ada tiga unsur unsur yang menunjukkan kualitas karyawan, yakni moral, produktivitas dan motivasi. Ketiga hal ini harus didorong untuk membuat pegawai merasakan bahwa ada penghargaan dari perusahaan untuk setiap hasil pekerjaan yang baik. Jangan

sampai pegawai yang bereputasi baik memutuskan keluar akibat ketidakpuasannya atas perusahaan. Perusahaan juga bisa menggunakan pengaruh uang untuk mencegah pegawai mencari tempat kerja lain. Secara teratur, tawarkan bonus uang bagi pegawai yang setia. Tuliskan dalam jadwal sehingga pegawai bisa melihat berapa bonus yang akan mereka dapatkan bulan depan.

### **2.2.3 Beban Kerja**

Menurut Haryono (2011), menyatakan bahwa hal ini diakibatkan karena semakin besar tingkat beban kerja pada karyawan maka dapat meningkatkan resiko kelelahan kerja. Faktor lain juga memungkinkan untuk terjadinya kelelahan kerja pada responden antara lain disebabkan oleh akibat lingkungan fisik tempat kerja yang kurang mendukung/tidak ergonomis, kebisingan, tingkat subyektif suhu ruangan yang panas, akibat aktivitas kerja fisik yang panjang dan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya. Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja dipengaruhi oleh kemampuan tiap-tiap pekerja yang berbeda walaupun pekerja bekerja ditempat yang sama dan dengan latar belakang pendidikan yang sama. Kemampuan seseorang yang lain meskipun pendidikan dan pengalamannya sama dan bekerja pada suatu pekerjaan yang sama, perbedaan ini disebabkan karena kapasitas orang tersebut berbeda<sup>8</sup>. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional (Cahyani, 2018).

Menurut Pratiwi (2017), menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Yadi (2017), 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.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja

tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut (Retno, 2017).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. (Kirana, 2017).

Selain itu, pemberian beban kerja kepada pegawai dalam suatu organisasi harus diikuti oleh bagaimana kemampuan pimpinan dalam melihat kepada kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan oleh pegawai (Hidayatullah, 2017).

Menurut Lesimanuaya (2016), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2004) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Pratiwi, 2017).

#### **2.2.4 Jarak Tempuh Ketempat Kerja**

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Isti Fadiah dan Istiatuk Budi Widyastuti (2017), Jarak tempat tinggal responden ke tempat bekerja merupakan jarak yang harus ditempuh responden menuju tempat bekerja. Semakin jauh jaraknya maka waktu yang terbuang semakin banyak, tingkat efisiensi waktu menurun. Akibatnya curahan jam kerja akan semakin berkurang. Menurut pendapat Samsudin (2010), jarak dikatakan dekat apabila jarak tempuh penduduk dengan berjalan kaki kurang atau sama dengan 1 km dan jarak dikatakan jauh apabila jarak tempuh penduduk lebih dari 1 km. Waktu tempuh penduduk dengan jalan kaki dikatakan sebentar apabila kurang dari atau sama dengan 15 menit, dan

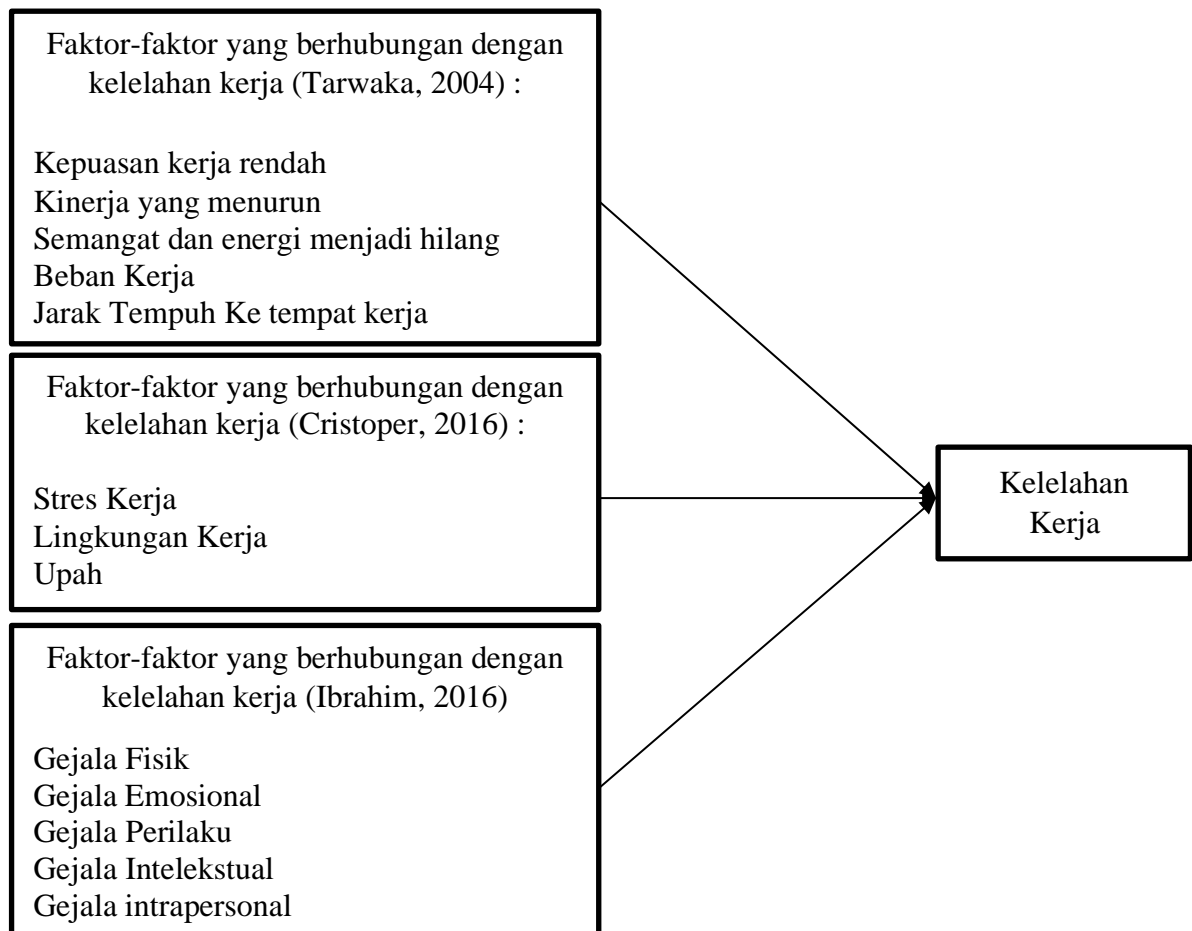
dikatakan lama bila waktu tempuh lebih dari 15 menit. Sedangkan menggunakan kendaraan jarak tempuh penduduk dikatakan dekat apabila kurang dari atau sama dengan 2 km dan dikatakan jauh apabila lebih dari 2 km, dan waktu tempuh penduduk dikatakan sebentar apabila kurang dari atau sama dengan 15 menit dan dikatakan lama apabila lebih dari 15 menit.

Jarak merupakan sesuatu yang harus ditempuh dari suatu lokasi yang lain, jarak dapat dinyatakan dengan jarak mutlak dan jarak nisbi. Jarak mutlak dinyatakan dalam satuan unit ukuran fisik seperti mil, km, meter, dan sebagainya. Selain itu jarak tidak terlalu diartikan sebagai ukuran fisik untuk mencapai lokasi yang dituju. Jarak dapat meliputi jarak biaya perjalanan dan jarak waktu (Yogisutanti, 2014).

Windyananti (2017), menyatakan bahwa jarak dikatakan dekat apabila jarak tempuh penduduk dengan berjalan kaki kurang atau sama dengan 1 km dan jarak dikatakan jauh apabila jarak tempuh lebih dari 1 km. Waktu tempuh penduduk dengan jalan kaki dikatakan dekat apabila kurang dari atau sama dengan 15 menit, dan dikatakan jauh apabila lebih dari 15 menit. Apabila menggunakan kendaraan dengan jarak tempuh 2 km, waktu tempuh penduduk dikatakan dekat apabila dapat ditempuh dengan waktu kurang dari atau sama dengan 15 menit dan dikatakan jauh apabila ditempuh dengan waktu lebih dari 15 menit. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa jarak yang jauh dari rumah ke tempat kerja akan sulit dicapai dan membutuhkan biaya banyak, dengan jarak yang jauh maka untuk berangkat ke tempat kerja dibutuhkan biaya yang lebih tinggi (Kusmindari, 2014).

### 2.3 Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis yang menjadi landasan dalam penelitian terhadap kelelahan kerja adalah :



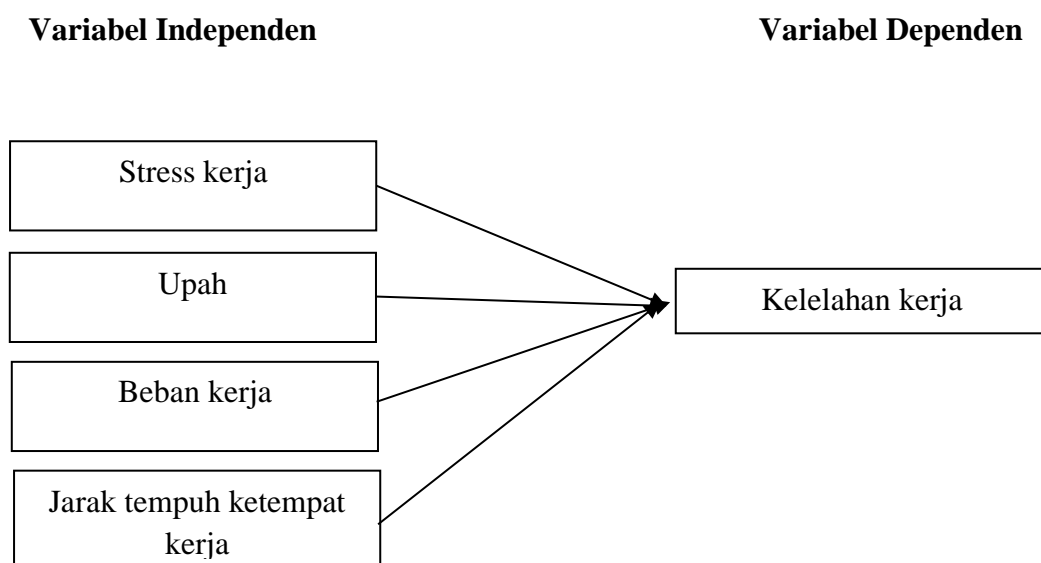
**Gambar2.1** Kerangka Teoritis

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konsep**

Kerangka konsep ini sesuai dengan teori Tarwaka (2004), Cristoper (2016), dan Ibrahim (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja yaitu stress kerja, upah, beban kerja, dan jarak tempuh ketempat kerja.



**Gambar 3.1** Kerangka Konsep Penelitian

#### **3.2 Variabel Penelitian**

3.2.1 Variabel dependen yaitu kelelahan kerja

3.2.2 Variabel independen yaitu stress kerja, upah, beban kerja, dan jarak tempuh ketempat kerja.

### 3.3 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Cara ukur	Alat ukur	Hasil ukur	Skala Ukur
<b>Variabel Dependen</b>						
1.	Kelelahan kerja	Tingkat kelelahan yang dirasakan pekerja setelah selesai melakukan pekerjaan setiap harinya	Membagikan kuesioner ke responden	Kuesioner	1. Lelah 2. Tidak lelah	Ordinal
<b>Variabel Independen</b>						
2.	Stres kerja	Kondisi pekerja dengan tidak stabilan dalam melakukan pekerjaan	Membagikan kuesioner ke responden	Kuesioner	1. Berat 2. Ringan	Ordinal
3.	Upah	Nominal uang yang diterima sesuai atau tidaknya tergantung pada jenis pekerjaan dan pemberi upah	Membagikan kuesioner ke responden	Kuesioner	1. Sesuai UMP 2. Tidak sesuai UMP	Ordinal
3.	Beban kerja	penambahan pekerjaan diluar kapasitas maupun kemampuan yang harusnya dilakukan oleh pekerja tersebut	Membagikan kuesioner ke responden	Kuesioner	1. Berat 2. Ringan	Ordinal
4	Jarak tempuh ketempat kerja	Jarak lokasi objek dengan lokasi tempat responden bekerja dalam satuan Km	Membagikan kuesioner ke responden	Kuesioner	1. Jauh 2. Dekat	Ordinal

### 3.4 Cara Pengukuran Variabel

#### 3.4.1 Kelelahan Kerja

1. Ya, jika nilai skoring data rata-rata  $x \geq 5,06$
2. Tidak, jika nilai skoring data rata-rata  $x < 5,06$

### 3.4.2 Stres kerja

1. Berat, jika nilai skoring data rata-rata  $x \geq 3,76$
2. Ringan, jika nilai skoring data rata-rata  $x < 3,76$

### 3.4.3 Upah

1. Sesuai UMP, jika upah Rp  $x \geq 3.165.031$
2. Tidak sesuai UMP, jika upah  $x < 3.165.031$

### 3.4.4 Beban kerja

1. Ringan, jika nilai skoring data rata-rata  $x \geq 6,94$
2. Berat, jika nilai skoring data rata-rata  $x < 6,94$

### 3.4.5 Jarak tempuh ketempat kerja

1. Jauh, jika jarak  $x \geq 2$  Km
2. Dekat, jika  $x < 2$  Km

## 3.5 Hipotesis Penelitian

- 2.5.1  $H_a$  : Ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.
- 2.5.2  $H_a$ : Ada hubungan antara upah dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.
- 2.5.3  $H_a$ : Ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

2.5.4 Ha: Ada hubungan antara jarak tempuh ketempat kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan desain *cross sectional* yaitu hubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

#### **4.2 Populasi dan Sampel**

##### **4.2.1 Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020 yaitu sebanyak 51 orang.

##### **4.2.2 Sampel**

Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 20120 yaitu sebanyak 51 orang dengan teknik pengambilan total sampling.

#### **4.3 Tempat dan Waktu penelitian**

##### **4.3.1 Tempat penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan pada pekerja bagian pengolahan di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur.

##### **4.3.2 Waktu penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan pada 27 Juni sampai 3 Juli 2020.

#### **4.4 Teknik Pengumpulan Data**

##### **4.4.1 Data Primer**

Data primer yaitu melakukan wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah disusun informasi yang ingin diketahui sesuai dengan tujuan penelitian yang berisikan tentang stress kerja, upah, beban kerja, dan jarak tempuh ketempat kerja. Koesioner diadopsi dari Dewi (2018) dan Fatimah (2015).

##### **4.4.2 Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat mendukung kelengkapan data primer. Data ini diperoleh dari PT. Sawit Kalista Alam (KA) serta referensi-referensi lain berkaitan dengan penelitian.

#### **4.5 Pengelolaan Data**

Setelah dilakukan pengumpulan data, pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

- a. *Editing*, yaitu pada tahap ini peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah terkumpul yang meliputi kelengkapan identitas dan jawaban yang diberikan oleh responden dan mengoreksi kesalahan-kesalahan dalam pengisian, pada saat mendapatkan data kuesioner yang tidak lengkap peneliti langsung menanyakan kepada responden.
- b. *Coding*, yaitu memberikan kode-kode yang ada di lembaran kuesioner. Untuk setiap jawaban yang benar diberikan nilai 1 (satu) dan untuk jawaban yang salah diberikan nilai 0 (nol).

- c. *Transferring*, yaitu data yang telah diberi kode dan telah disusun secara berurutan untuk dimasukkan kedalam tabel sesuai dengan sub variabel yang diteliti.
- d. *Tabulating*, yaitu setelah data disusun kedalam tabel distribusi frekuensi selanjutnya diberi total nilai untuk masing-masing sub variabel.

## 4.6 Analisa Data

### 4.6.1 Analisa Univariat

Analisa Univariat digunakan untuk melihat distribusi frekuensi tiap-tiap variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun variabel independen dalam bentuk proporsi dengan skala ordinal.

### 4.6.2 Analisa Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan variabel dependen dengan variabel independen digunakan uji *chi-square test* dengan persamaan:

**Rumus:** 
$$\chi^2 \sum = \frac{(O-E^2)}{E}$$

Keterangan:

$\chi^2$  : Chi square

**O** : Frekuensi Pengamatan

**E** : Frekuensi Harapan

Penilaian dilakukan sebagai berikut:

- a. Jika  $p \text{ value} \leq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika  $p \text{ value} > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pengolahan data

diinterpretasikan menggunakan nilai probabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila pada tabel 2x2, dan tidak ada nilai E (harapan)  $< 5$ , maka uji yang dipakai sebaiknya *Continuity Correction*.
- b. Bila pada tabel 2x2, dijumpai nilai E (harapan)  $< 5$ , maka uji yang dipakai sebaiknya *Fisher Exact*.
- c. Bila pada tabel lebih dari 2x2, misalnya 3x2, dan lain-lain maka digunakan uji *Person Chi square*.

#### **4.7 Penyajian Data**

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan narasi.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Saat ini secara garis besar prusedur di PT. Sawit Kalista Alam (KA) di Nagan raya kecamatan darul Makmur Nagan dibagi menjadi atas enam stasiun yaitu stasiun penerimaan buah, stasiun perebusan, stasiun pembantingan, stasiun pengepresan, stasiun pengolahan, dan stasiun pemurnian minyak. Pabrik ini harus mengolah 200 ton tandan buah segar atau TBS menjadi minyak sawit mentah (*Crude Palm Oil-CPO*) dan minyak inti sawit (*Crude Palm Kernel Oil-CPKO*) dalam dua sampai tiga hari dengan proses serta rangkaian peralatan yang saling terkait disetiap stasiunnya. Secara geografis adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah utara : Wilayah pantai Selat Malaka
- b. Sebelah selatan : Wilayah Gampong Rheum Barat
- c. Sebelah timur : Wilayah Gampong Tambue Barat
- d. Sebelah barat : Perbatasan Kabupaten Nagan Raya

#### **5.2 Hasil Penelitian**

##### **5.2.1 Analisa Univariat**

Analisa univariat terdiri dari variabel penelitian yang meliputi stress kerja, upah, beban kerja, dan jarak tempuh ketempat kerja dengan kelelahan kerja. Hasil analisa data adalah sebagai berikut:

### 5.2.1.1 Kelelahan Kerja

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian**  
**Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA)**  
**Nagan Raya Tahun 2020**

No	Kelelahan kerja	Frekuensi	Persentase
1	Lelah	37	72,5
2	Tidak Lelah	14	27,5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penelitian pada 51 responden menunjukkan sebanyak 37 orang (72,5%) yang kelelahan bekerja

### 5.2.1.2 Stres kerja

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada**  
**Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista**  
**Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No	Stres kerja	Frekuensi	Persentase
1	Berat	38	74,5
2	Ringan	13	25,5
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penelitian pada 51 responden menunjukkan sebanyak 38 orang (74,5%) stress berat.

### 5.2.1.3 Upah

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Frekuensi Upah dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja**  
**Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA)**  
**Nagan Raya Tahun 2020**

No	Upah	Frekuensi	Persentase
1	Sesuai UMP	10	19,6
2	Tidak sesuai UMP	41	80,4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penelitian pada 51 responden menunjukkan sebanyak 41 orang (80,4%) Upah tidak sesuai UMP.

### 5.2.1.4 Beban Kerja

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Frekuensi Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada**  
**Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista**  
**Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Berat	36	70,6
2	Ringan	15	29,4
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penelitian pada 51 responden menunjukkan sebanyak 36 orang (70,6%) beban kerja berat.

### 5.2.1.5 Jarak Tempuh Ketempat Kerja

**Tabel 5.5**

**Distribusi Frekuensi Jarak Tempuh Ketempat Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No	Jarak Tempuh Ketempat Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Jauh	33	64,7
2	Dekat	18	35,3
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penelitian pada 51 responden menunjukkan sebanyak 33 orang (64,7%) jarak tempuh ketempat kerja jauh.

### 5.2.2 Analisa Bivariat

#### 5.2.2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja

**Tabel 5.6**

**Hubungan Stres kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No	Stres Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P Value	$\alpha$
		Lelah		Tidak lelah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Berat	33	86,8	5	13,2	38	100	0,009	0,05
2	Ringan	6	46,2	7	53,8	13	100		
Total		39	76,5	12	23,5	51	100		

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penyajian data pada Tabel 5.6 diperoleh bahwa dari 38 pekerja yang stress kerja nya berat, maka terdapat 33 responden (86,8%) yang mengalami

kelelahan dalam bekerja, dan dari 13 pekerja dengan stres kerja nya ringan terdapat 6 responden (76,5%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja.

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,009$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

#### 5.2.2.2 Hubungan Upah Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja

**Tabel 5.7**

**Hubungan Upah dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No	Upah	Kelelahan Kerja				Total		P Value	$\alpha$
		Lelah		Tidak Lelah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Sesuai UMP	4	40,0	6	60,0	10	100	0,007	0,05
2	Tidak sesuai UMP	35	85,4	6	14,6	41	100		
Total		39	76,5	12	23,5	51	100		

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penyajian data pada Tabel 5.7 diperoleh bahwa dari 10 pekerja yang upahnya sesuai UMP, maka terdapat 4 responden (40,0%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja, dan dari 41 pekerja dengan upah tidak sesuai UMP terdapat 35 responden (85,4%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja.

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,007$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan upah dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

### 5.2.2.3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja

**Tabel 5.8**

**Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No.	Beban Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P Value	$\alpha$
		Lelah		Tidak Lelah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Berat	32	88,9	4	11,1	36	100	0,003	0,05
2	Ringan	7	46,7	8	53,3	15	100		
Total		39	76,5	12	23,5	51	100		

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penyajian data pada Tabel 5.8 diperoleh bahwa dari 36 pekerja yang beban kerja berat, maka terdapat 32 responden (88,9%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja, dan dari 15 pekerja dengan beban kerja ringan terdapat 7 responden (46,7%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja.

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,003$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT.sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

#### 5.2.2.4 Hubungan Jarak Tempuh Ketempat Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja

Tabel 5.9

**Hubungan Jarak Tempuh Ketempat Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Tahun 2020**

No.	Jarak Tempuh Ketempat Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P value	$\alpha$
		Lelah		Tidak Lelah					
		f	%	f	%	f	%		
1	Jauh	30	90,9	3	91,1	33	100	0,002	0,05
2	Dekat	9	50,0	9	50,0	18	100		
Total		39	76,5	12	23,5	51	100		

Sumber: data primer (diolah), 2020

Hasil penyajian data pada Tabel 5.9 diperoleh bahwa dari 33 pekerja yang jarak tempuh ketempat kerjanya jauh, maka terdapat 30 responden (90,9%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja, dan dari 18 pekerja dengan jarak tempuh ketempat kerjanya dekat terdapat 9 responden (50,0%) yang mengalami kelelahan dalam bekerja.

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,002$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan jarak tempuh ketempat kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

### 5.3 Pembahasan

#### 5.3.1 Hubungan Stres kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,009$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tarwaka (2015), menyatakan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi perubahan fisiologis individu seperti kelelahan. Kelelahan kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kerja menyebabkan penurunan kinerja yang dapat berakibat pada peningkatan kesalahan kerja dan kecelakaan kerja. Dan stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah, agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan susah tidur.

Menurut Hasbi (2016), menyatakan bahwa stres kerja dengan kelelahan kerja yang lebih lama lebih banyak memiliki keterkaitan dari pengalaman kerja dibandingkan dengan yang pekerja terlalu lama. Orang yang bekerja terlalu lama

akan mengalami kejenuhan maupun kelelahan dengan jam kerja melebihi kapasitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jacobs (2013), berjudul hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Bank Sulut cabang Manado dengan Hasil *P Value* = (0,046). Dan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2017), berjudul hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja area workshop konstruksi box truck di PT. Star Queen Indonesia dengan Hasil *P Value* = (0,000).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar dari pekerja mengalami stres kerja berat. Hal ini disebabkan karena setiap pekerja memiliki jenis pekerjaan yang berbeda satu sama lain sesuai dengan proses produksi yang ada di PT. Kalista Alam mulai dari proses stasiun penerimaan buah, stasiun perebusan, stasiun pembantingan, stasiun pengepresan, stasiun pengolahan dan stasiun pemurnian minyak. Selain itu, setiap kegiatan yang dilakukan dalam proses produksi mayoritas masih menggunakan tenaga manusia dalam penyelesaiannya, sehingga ketika pesanan meningkat maka pekerjaan yang dilakukan juga semakin bertambah. Dan pekerja merasa tegang dan sakit otot terutama pada leher, bahu dan pinggang, meskipun tidak ada riwayat trauma. Dan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pekerja yang ada di PT. Kalista Alam menyatakan bahwa kondisi ini akan menimbulkan stres fisik yang diakibatkan kekurangan tidur malam hari, sehingga dapat menambah faktor kelelahan dan menurunkan produktivitas pekerja shift malam. Berdasarkan fenomena yang terjadi, beban kerja (fisik dan mental) merupakan stresor yang

cukup tinggi, karena pekerja setiap hari akan berhadapan dengan aspek lingkungan fisik dan lingkungan psikososial yang tinggi dari pekerjaan. Sehingga kemungkinan besar akan terjadi stres kerja pada pekerja yang mengalami kelelahan kerja. Dan pola aktivitas tubuh akan terganggu bila bekerja malam dan maksimum terjadi selama *shift* malam. Kondisi pekerja dan *circadian ritme* bekerja pada *shift* malam berbeda dengan *shift* pagi. Hal ini disebabkan karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Namun karena bekerja *shift* malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya. Hal ini relative cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan bekerja. Akibat dari ini pekerja akan mengalami kelelahan pada *shift* malam yang ditimbulkan di samping dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang menimbulkan kelelahan seperti stres fisik akibat kekurangan tidur pada malam hari. Pada *shift* malam pekerja akan mengalami kelelahan yang cukup besar, hal ini dikarenakan selain jam kerja yang sangat lama yaitu selama 10-11 jam lama bekerja juga diakibatkan oleh perbedaan kebiasaan tubuh (*ritme tubuh*) yang seharusnya beristirahat pada malam hari, tetapi dijadikan bekerja.

### **5.3.2 Hubungan Upah dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020**

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,007$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada

hubungan upah dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Samsudin (2010), menyatakan bahwa gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat pendapatan karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan fisik pekerja, karena pekerja sangat memerlukan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, untuk itu perusahaan juga perlu memberikan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyalurkan aspirasinya, keinginan-keinginannya, maupun keluhan-keluhan yang dirasakan demi kemajuan suatu perusahaan. Pemberian gaji dari perusahaan kepada pekerja bertujuan agar pekerja puas dengan jerih payahnya sehingga pekerja diharapkan akan bekerja dengan baik. Sebab tenaga kerja manusia mempunyai perasaan sehingga tidak dapat diperas sedemikian rupa demi kepentingan perusahaan saja. Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa faktor jenis pekerjaan dan gaji berpengaruh nyata terhadap kelelahan bekerja.

Menurut Rashidi (2015), menyatakan bahwa para pegawai sekarang ini melihat gaji yang diperolehnya dari perusahaan sebagai permasalahan yang sangat penting. Pegawai ingin dibayar dengan adil sesuai dengan enis dan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan, demi tujuan akhirnya juga dapat melakukan survei yang dilakukan secara berkala tentang berapa gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak seorang pegawai. Tentunya dilihat dan dibandingkan antara kebijakan penggajian perusahaan sekarang ini, dengan

perusahaan sejenis, serta dengan perusahaan lain tapi dalam grup atau kelompok usaha yang sama. Tapi, tentu saja jika hasil dari survei tersebut perlu untuk ditindak lanjuti. Perusahaan, juga seharusnya menawarkan insentif bagi mereka yang memberikan performa kerja terbaik. Bisa dilakukan dengan cara memberikan hadiah kecil atau bonus khusus berupa uang tunai atau sedikit kenaikan gaji. Dengan demikian, karyawan merasa kontribusinya dihargai. Hal ini akan semakin memberikan motivasi pada semua pegawai.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safitri (2017), berjudul hubungan antara upah kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja industri rumah tangga rambak kering desa doplang kecamatan teras boyolali dengan hasil  $p$  value = (0,001). dan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2017), berjudul pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia dengan Hasil  $P$  Value = (0,000).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar dari pekerja mendapatkan upah tidak sesuai UMP yaitu kurang dari UMP yang telah ditetapkan oleh PLT Gubernur Aceh Nova Iriansyah Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh 2020 sebesar Rp3.165.031. Keputusan itu tertuang dalam Keputusan Gubernur Aceh No.560/1774/2019, yang diteken Nova Iriansyah pada 1 November 2019. Upah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti upah dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ditinjau dari upah, pemberian upah diberikan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup

minimal bagi karyawan beserta keluarga serta sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Besarnya upah ini tergantung pada tingkat pengorbanan (tenaga dan pikiran) seseorang. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial paymen*) dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

### **5.3.3 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020**

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,003$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Haryono (2011), menyatakan bahwa hal ini diakibatkan karena semakin besar tingkat beban kerja pada karyawan maka dapat meningkatkan resiko kelelahan kerja. Faktor lain juga memungkinkan untuk terjadinya kelelahan kerja pada responden antara lain disebabkan oleh akibat lingkungan fisik tempat kerja yang kurang mendukung/tidak ergonomis, kebisingan, tingkat subyektif suhu ruangan yang panas, akibat aktivitas kerja fisik yang panjang dan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya. Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja dipengaruhi oleh kemampuan tiap-tiap pekerja yang berbeda walaupun pekerja bekerja ditempat yang sama dan dengan latar belakang pendidikan yang sama. Kemampuan seseorang yang lain meskipun pendidikan dan pengalamannya sama dan bekerja pada suatu pekerjaan yang sama, perbedaan ini disebabkan karena kapasitas orang tersebut berbeda<sup>8</sup>. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya

kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan.

Menurut Wiwik (2018), menyatakan bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2018), berjudul hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja, dengan hasil P Value = (0,031). Dan penelitian yang dilakukan oleh Deswandi (2016), berjudul hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur Laut dengan hasil P Value = (0,026).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa sebagian besar dari pekerja mengalami beban kerja berat. Hal ini disebabkan karena semakin besar tingkat beban kerja pada karyawan maka dapat meningkatkan resiko kelelahan kerja. Faktor lain juga memungkinkan untuk terjadinya kelelahan kerja pada responden antara lain disebabkan oleh akibat lingkungan fisik tempat kerja yang kurang mendukung/ tidak ergonomis, kebisingan, tingkat subyektif suhu ruangan yang panas, akibat aktivitas kerja fisik yang panjang dan tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya. Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja dipengaruhi oleh kemampuan tiap-tiap pekerja yang berbeda walaupun pekerja bekerja ditempat yang sama dan dengan latar belakang pendidikan yang sama.

Kemampuan seseorang yang lain meskipun pendidikan dan pengalamannya sama dan bekerja pada suatu pekerjaan yang sama, perbedaan ini disebabkan karena kapasitas orang tersebut berbeda<sup>8</sup>. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performans kerja dan berkurangnya. Kelelahan kerja dapat dikaitkan dengan beban kerja dan waktu istirahat pekerja yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kelelahan kerja berat hanya dialami oleh pekerja dengan beban kerja berat dan sebagian besar pekerja merasa memiliki beban kerja yang berat. Pekerja di Unit pengolahan di PT. Kalista Alam harus mengolah 200 ton tandan buah segar atau TBS menjadi minyak sawit mentah dan minyak inti sawit proses dalam dua sampai tiga hari. Di PT. Kalista Alam memiliki dua *shift* yaitu, *shift* pertama mulai kerja dari pukul 8 pagi sampai pukul 18.00 WIB, bekerja selama 10 jam. Dan shift kedua dari jam 18.00 sore sampai keesokan hari jam 07.00 WIB, bekerja dalam 11 jam lamanya. pekerjaan yang bersifat berat membutuhkan istirahat yang lebih sering dan waktu kerja yang lebih pendek, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka dapat menimbulkan kelelahan pada pekerja. Kelelahan kerja terjadi pada pekerja di Unit pengolahan minyak karena dengan beban kerja mereka yang berat sedangkan kebutuhan akan istirahat tidak tercukupi.

#### **5.3.4 Hubungan Jarak Tempuh Ketempat Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020**

Setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh nilai  $P = 0,002$  yang berarti lebih kecil dari  $\alpha$  ( $P < 0,05$ ). Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  di terima yang berarti ada hubungan jarak tempuh ketempat kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.

Menurut pendapat Hang Kueng dalam Fuad Mustofa (2006: 22) jarak dikatakan dekat apabila jarak tempuh penduduk dengan berjalan kaki kurang atau sama dengan 1 km dan jarak dikatakan jauh apabila jarak tempuh penduduk lebih dari 1 km. Waktu tempuh penduduk dengan jalan kaki dikatakan sebentar apabila kurang dari atau sama dengan 15 menit, dan dikatakan lama bila waktu tempuh lebih dari 15 menit. Sedangkan menggunakan kendaraan jarak tempuh penduduk dikatakan dekat apabila kurang dari atau sama dengan 2 km dan dikatakan jauh apabila lebih dari 2 km, dan waktu tempuh penduduk dikatakan sebentar apabila kurang dari atau sama dengan 15 menit dan dikatakan lama apabila lebih dari 15menit.

Menurut Gurdani, (2018), menyatakan bahwa jarak merupakan sesuatu yang harus ditempuh dari suatu lokasi yang lain, jarak dapat dinyatakan dengan jarak mutlak dan jarak nisbi. Jarak mutlak dinyatakan dalam satuan unit ukuran fisik seperti mil, km, meter, dan sebagainya. Selain itu jarak tidak terlalu diartikan sebagai ukuran fisik untuk mencapai lokasi yang dituju. Jarak dapat meliputi jarak biaya perjalanan dan jarak waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fatimah (2105), berjudul faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja engineering bagian maintenance mekanik dengan Hasil *P Value* = (0,004). Dan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (2017), yang berjudul faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengisian tabung di depot LPG PT. Pertamina (Persero) Mor VII Makassar dengan Hasil *P Value* = (0,002).

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dari 51 responden yang menjawab jarak ketempat kerja jauh sebanyak 33 orang dan yang menjawab jarak ketempat kerja dekat sebanyak 18 orang. Artinya banyak pekerja menempuh jarak ke tempat kerja lebih dari 2 Km. Dan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pekerja yang ada di PT. Kalista Alam menyatakan bahwa pekerja menempuh waktu dari rumah ke kantor 15 menit, dan pekerja mengaku memiliki masalah leher atau punggung saat jalan ketempat kerja. Dan para pekerja menyatakan bahwa waktu tempuh rumah kantor berkorelasi erat dengan tingkat obesitas, pengurangan waktu melatih fisik, serta peningkatan konsumsi makanan cepat saji. Dari studi ini juga bisa ditarik kesimpulan, dengan semakin lama waktu tempuh rumah-kantor, maka waktu yang bisa dihabiskan untuk menjalin hubungan sosial pun akan berkurang. Ini kemudian akan mengurangi tingkat kesehatan. Dan pekerja menyatakan perusahaan mulai menyadari, lokasi domisili pegawai yang jauh bisa memberi efek negatif, terutama di masa sulit, seperti kenaikan bahan pokok, ongkos, bahan bakar minyak, dan sebagainya. Dan pekerja berharap perusahaan bisa memberi bantuan dengan beberapa cara, misalnya memberikan tunjangan bahan bakar. Karena hal-hal semacam ini tentu

masuk dalam hal yang dikhawatirkan pekerja. Mengurangi beban biaya bulanan semacam ini bisa membantu memberi kenyamanan dan mengurangi hal yang dikhawatirkan pekerja.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pengolahan di PT Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 6.1.1 Adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja dengan  $P \text{ value} = 0,009$ .
- 6.1.2 Adanya hubungan yang signifikan antara upah dengan kelelahan kerja dengan  $P \text{ value} = 0,007$ .
- 6.1.3 Adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja dengan  $P \text{ value} = 0,003$ .
- 6.1.4 Adanya hubungan yang signifikan antara jarak tempuh dengan kelelahan kerja dengan  $P \text{ value} = 0,002$ .

#### **6.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan berkait dengan hasil dan pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 6.2.1 Bagi pekerja mengupayakan adanya pereganggan saat merasakan adanya keluhan kelelahan saat bekerja untuk menghindari kelelahan yang berlanjut dan untuk mengurangi ketegangan otot. Menambah penyediaan air minum untuk menghindari dehidrasi atau kekurangan cairan tubuh.

Memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan oleh pemilik industri untuk meminimalisir terjadinya kelelahan kerja.

- 6.2.2 Bagi manajemen perusahaan PT. sawit Kalista Alam (KA) untuk menghindari atau mencegah kelelahan kerja pada karyawan, maka yang harus dilakukan adalah mengurangi stres kerja, menyesuaikan upah kerja sesuai upah minimum provinsi (UMP), mengurangi beban kerja dengan cara menambah karyawan, dan menyediakan asrama atau barak bagi pekerja agar jarak tempuh karyawan ke tempat kerja tidak terlalu jauh. Dimana kelelahan pekerja merupakan salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja.
- 6.2.3 Bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif dengan menganalisis karakteristik kelelahan kerja dengan variabel yang lain. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan metode lain untuk mengukur kelelahan kerja atau dengan menambah variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanti, Indri., 2019. *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi; Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia.  
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/2190>
- Cristover Januarius Rambulangi., 2016., *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat Ii Samarinda*.Jurnal; ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id  
[https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Cristover%20-%20ONLINE%20\(08-15-16-08-04-50\).pdf](https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/08/Jurnal%20Cristover%20-%20ONLINE%20(08-15-16-08-04-50).pdf)
- Cahyani, Dian Wiwik., 2018. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan kerja pada Pekerja Buruh Angkut*  
<https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/pena/article/viewFile/21/21>
- Dian, Kurniawati Solikhah., 2014. *Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta Vol. 6, No. 2, Juni 2012 : 162-232  
<http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/view/1019>
- Deswandi, Aldi Pajow., 2016., *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Timur Laut*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Jurnal ilmiah farmasi – unsrat vol. 5 no. 2 mei 2016 issn 2302 - 2493 jaya manado.
- Dewi, Bintang Mareeta., 2018., *Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health  
<https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/4727/0>
- Fatimah, Laila.,2105.,*Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Engineering Bagian Maintenance Mekanik.*, Skripsi; Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat Surabaya  
<http://repository.unair.ac.id/22446/>
- Gadis., 2018. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di CV. “X”*  
[http://repository.lppmpcs.unila.ac.id/282214/1/5.22-Eliska,Noviayanti - done.pdf](http://repository.lppmpcs.unila.ac.id/282214/1/5.22-Eliska,Noviayanti-done.pdf)
- Gurdani., 2018. *Hubungan Antara Lama Tidur Dengan Akumulasi Kelelahan Kerja Pada Dosen*

- Hidayatullah Rahmad., 2016. ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Di Pku Muhammadiyah Unit II.*** Skripsi; Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
<https://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Mb/Article/View/3595>
- Haryono, Widodo 2011., ***Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Laundry Di Kelurahan Warungboto Kecamatan Umbulharjo Kota Yogyakarta.*** Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta  
<https://media.neliti.com/media/publications/24874-ID-hubungan-antara-beban-kerja-dengan-kelelahan-kerja-karyawan-laundry-di-kelurahan.pdf>
- Ibrahim, Hasbi., 2016. ***Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.*** Skripsi; Kesehatan dan Keselamatan Kerja FKIK UIN Alauddin Makassar.  
<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Al-Sihah/article/view/2082>
- Ihsan, Taufiq., 2017. ***Hubungan Antara Bahaya Fisik Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Pada Pekerja Di Divisi Stamping PT. X Indonesia.*** Skripsi; Jurusan Teknik Lingkungan Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan ITB  
<http://jurnaldampak.ft.unand.ac.id/index.php/Dampak/article/view/42>
- Jacobs , Brian Winsu Philip 2013. ***Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Di PT. Bank Sulut Cabang Manado.*** Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado  
<https://media.neliti.com/media/publications/1451-ID-hubungan-antara-stres-kerja-dengan-kelelahan-kerja-pada-karyawan-bagian-sumber-d.pdf>
- Kanajmi, Humaira., 2017. ***Hubungan Umur Dan Pengalaman Kerja Dengan Kelelahan Dan Produktivitas Pemanenan Kelapa Sawit.*** Skripsi ; Jurusan Teknologi Pertanian, Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu.  
<http://repository.unib.ac.id/13183/>
- Keputusan Gubernur Aceh 2020  
 No.560/1774/2019<https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5e17e98c7e804/node/159/keputusan-gubernur-aceh-nomor-560-1774-2019-tahun-2019>

- Kodrat, Febriana Kimberly., 2018. ***Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu. Skripsi***; Fakultas Teknik Universitas Al Azhar Medan.  
[https://www.researchgate.net/publication/318824043\\_Pengaruh\\_Shift\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kelelahan\\_Pekerja\\_Pabrik\\_Kelapa\\_Sawit\\_di\\_PT\\_X\\_Labuhan\\_Batu](https://www.researchgate.net/publication/318824043_Pengaruh_Shift_Kerja_Terhadap_Kelelahan_Pekerja_Pabrik_Kelapa_Sawit_di_PT_X_Labuhan_Batu)
- Lesimanuaya, Yani., 2016. ***Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua. Jurnal***; Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua  
<https://Www.Neliti.Com/Id/Publications/178265/Pengaruh-Stres-Kerja-Dan-Konflik-Kerja-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Asuransi-Jiwa-Be>
- Kusmindari, CH Desi., 2014. ***Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dengan Metode 30 Items Of Rating Scale (Studi Kasus : PT Semen Baturaja (Persero) Tbk). Skripsi***; Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Bina Darma Palembang.  
<http://eprints.binadarma.ac.id/2173/>
- Kirana, Viska Devintha Candra., 2017. ***Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Pada Perawat Dengan Metode Pengukuran DASS 21 Dan IFRC. Jurnal***; Ilmiah Kesehatan Media Husada  
<http://ojs.widyagamahusada.ac.id/index.php/JIK/article/download/69/51>
- Lady, Lovely., 2017. ***Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. Journal***; Industrial Serviss Vol. 3 No. 1b  
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/2084>
- Laporan PT. sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020.
- Mahardika , Putri., 2017., ***Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pengisian Tabung Di Depot Lpg Pt. Pertamina (Persero) Mor Vii Makassar Tahun 2017. Skripsi***; Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin .  
[HTTPS://license doi: 134.245673/depsh.2017.10932456](https://license.doi:134.245673/depsh.2017.10932456). Receive
- Matindas, Rygienia., 2018., ***Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jurnal***; KESMAS, Vol. 7 No. 5, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/21959/21660>
- Nugroho, Gadung Kartika Tri ., 2018. ***Hubungan Sikap Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Laundry Di Kecamatan Purwokerto Utara***

- Kabupaten Banyumas**, Jurnal; Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Dan Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Jendral Soedirman  
<http://jos.unsoed.ac.id/index.php/kesmasindo/article/view/133>
- Pratiwi, Rizki Amalia., 2017. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Perawat Rumah Sakit (Sebuah Kajian Literatur).Skripsi**; Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret.  
[https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/PROSIDING\\_SNST\\_FT/article/download/1859/1913](https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/PROSIDING_SNST_FT/article/download/1859/1913)
- Rashidi, Roya. 2015. **Pergantian Karyawan. Sebab, Akibat dan Pengendaliannya**, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo  
<https://www.coursehero.com/file/p1akcm7i/Kuesioner-ini-berisi-pernyataan-mengenai-variabel-gaji-masa-kerja-dan-kinerja/>
- Riani, A.L. 2011. **Perspektif Kompensasi perusahaan**, CEO, dan karyawan, Surakarta: Yuma Pustaka.
- Retno, Putri., 2017. **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Tkbm di Pelabuhan Pekanbaru**. Jurnal: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Abdurrah, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28292  
<http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/cmj/article/view/347>
- Samsudin, S. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.
- Safitri Mudah., 2017. **Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Industri Rumah Tangga Rambak Kering Desa Doplang Kecamatan Terasboyolali**. Skripsi; Program Studi Strata I pada Jurusan Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan.  
<http://eprints.ums.ac.id/53477/>
- Syansiar, Irma., 2018. **Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Unit Produksi Paving Block CV. Sumber Galian Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**. Skripsi; Kesehatan dan Keselamatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin.  
<https://adoc.tips/download/faktor-yang-berhubungan-dengan-kelelahan-kerja-pada-unit-pro.html>
- Tarwaka, Bakri dan Sudiajeng. 2015. **Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan kerja & Produktivitas**. Surakarta : UNIBA Press.  
<http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Yadi, Yayan Harry., 2017. **Perilaku Kesehatan Kerja Operator Roster Terhadap Pencegahan Kelelahan Kerja Menggunakan Pendekatan Kualitatif**.

Jurnal; Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Cilegon  
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/2085>

Yogisutanti, Gurdani., 2014., *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel, Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada.*

[https://www.researchgate.net/publication/315937491\\_Hubungan\\_antara\\_Lama\\_Tidur\\_dengan\\_Akumulasi\\_Kelelahan\\_Kerja\\_pada\\_Dosen](https://www.researchgate.net/publication/315937491_Hubungan_antara_Lama_Tidur_dengan_Akumulasi_Kelelahan_Kerja_pada_Dosen)

Verawati, Lince., 2016. *Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan Di CV Sumber Barokah.* Skripsi; Ikatan Alumni Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI) Provinsi Jawa Timur

<https://e-journal.unair.ac.id/index.php/IJOSH/article/view/3799>

Windyananti, Adila., 2017., *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pengolahan Kayu Lapis Wreksa Rahayu, Boyolali.* Skripsi Program Diploma Iv Kesehatan Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

<https://core.ac.uk/download/pdf/12347020.pdf>

Widyastuti , Augyantantri Dwivira .,2017. *Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck.* Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat UNAIR.All [HTTPS://license](https://license) doi: 10.20473/ijosh.v6i2.2017.216-224. Received 7.

World Health Organization., 2018. Deafness and hearing loss. [Cited 2018 Januari 4], Available from : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs300/en/>

## Kuesioner Penelitian

### Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengolahan Di PT. Sawit Kalista Alam (KA) Nagan Raya Kecamatan Darul Makmur Tahun 2020

#### A. Identitas Responden

No. Responden :

Tanggal wawancara :

#### B. Upah Kerja

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang benar dengan memberikan tanda Checklist (✓)!

☐  $\geq 3.165.031$

☐  $< 3.165.031$

#### C. Kelelahan Kerja

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang benar dengan memberikan tanda Checklist (✓)!

No.	Kelelahan Kerja	Ya	Tidak
1.	Apakah saudara mengalami berat dibagian kepala saat bekerja?		
2.	Apakah saudara mengalami lelah pada seluruh badan saat bekerja?		
3.	Apakah saudara sering menguap saat bekerja?		
4.	Apakah saudara mengalami pikiran yang kacau saat bekerja?		
5.	Apakah saudara mengantuk saat bekerja?		
6.	apakah saudara mengalami berat kaki disaat bekerja?		
7.	Apakah saudara mengalami beban pada mata saat bekerja ?		
8.	Apakah saudara mengalami kaku atau canggung dalam bergerak saat bekerja?		

#### D. Stres Kerja

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang benar dengan memberikan tanda Checklist (✓)!

No.	Stres Kerja	Ya	Tidak
1.	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar ?		
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena sikap pemimpin saya yang adil dan wajar ?		
3.	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang saya berikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar?		
4.	Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya ?		
5.	saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya?		

#### E. Beban Kerja

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jawaban yang benar dengan memberikan tanda Checklist (✓)!

No.	Beban Kerja	Ya	Tidak
1.	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak.		
2.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya terlalu mudah sampai saya merasa bosan		
3.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu ( <i>deadline</i> )		
4.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin		
5.	Selama ini saya merasakan lelah karena pekerjaan banyak sekali		
6.	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari		
7.	Selama ini saya merasa keterampilan saya sudah jarang sekali digunakan		

No.	Beban Kerja	Ya	Tidak
8.	saya merasakan senang karena menggunakan alat terbaru dalam bekerja		
9.	selama ini saya merasakan ide-ide saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja		
10.	Selama ini saya ada tenaga medis yang bersiaga dilokasi kerja saya		

**F. Jarak tempuh ketempat kerja**

☐  $\geq 2$  KM

☐  $< 2$  Km

**TABEL SKORE**

Variabel dependen	No. Urut pertanyaan	Bobot score		Rentang
		Ya	Tidak	
Kelelahan Kerja	1	1	0	Lelah, jika $x \geq 5,06$  Tidak lelah, jika $x < 5,06$
	2	1	0	
	3	1	0	
	4	1	0	
	5	1	0	
	6	1	0	
	7	1	0	
	8	1	0	
Variabel Independen	No. Urut Pertanyaan	Bobot Score		Rentang
		Ya	Tidak	
Stres Kerja	1	1	0	Berat, jika $x \geq 3,76$  Ringan, jika $x < \bar{x} 3,76$
	2	1	0	
	3	1	0	
	4	1	0	
	5	1	0	
Variabel Independen	No. Urut Pertanyaan	Bobot Score		Rentang
		Ya	Tidak	
Beban Kerja	1	1	0	Berat, jika $x \geq 6,94$  Ringan, jika $x < 6,94$
	2	1	0	
	3	1	0	
	4	1	0	
	5	1	0	
	6	1	0	
	7	1	0	
	8	1	0	
	9	1	0	
	10	1	0	

**1. Upah Kerja**

☐  $\geq 3.165.031$                       ☐  $< 3.165.031$

**2. Jarak tempuh ketempat kerja**

☐  $\geq 2 \text{ KM}$                       ☐  $< 2 \text{ Km}$

**TANDA PENGESAHAN PENGUJI**

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN  
KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PENGOLAHAN DI PT. SAWIT  
KALISTA ALAM (KA) NAGAN RAYA KECAMATAN DARUL  
MAKMUR TAHUN 2020**

**OLEH :**

**ARI FURINO  
NPM: 1716010031**

Skripsi Ini Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah

Banda Aceh, 27 September 2020

**TANDA TANGAN**

Pembimbing I : Zahrul Fuadi SKM, M.Kes ( )

Pembimbing I I : Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes ( )

Penguji I : Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Kes ( )

Penguji II : Dr. Martunis ,SKM. MM. M.Kes ( )

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
DEKAN,**

**(Ismail, SKM, M.Pd, M.Kes)**