



Studi Tentang Kelelahan Kerja pada Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dina Pupr Provinsi NTT Tahun 2022

Fatima Dewi¹, Tadeus A.L Regaletha², Dominirsep O.Dodo³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas

Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Email: fatimadewi203@gmail.com

Abstract

Fatigue has the meaning of a person's body's ability to convey that his body has exceeded the limits of its ability to do work. So there is a need for recovery by resting. The research objective was to find out the description of employee fatigue based on age, gender, workload and employee working hours. The type of research used is quantitative descriptive research. The research population is all employees, namely 68 people with a sampling technique using a total sampling technique, namely taking the entire population to be used as research objects. The results showed that 42 people (61.8%) were tired, 26 people (38.2%) were very tired. Age 15-45 years tired 30 people (31.5%) and very tired 21 people (19.5%), aged 46-64 years tired 12 people (10.5%) and very tired 5 people (6.5%). Gender tired men 29 people (30.9%), women 13 people (11.1%), while very tired men 21 people (19.1%) and women 5 people (6.9%). The workload is quite good, 14 people (12.4%) are tired, and 6 people (7.6%) are very tired. Good workload 21 people (22.2%) are tired and 15 people (13.8%) are very tired, while employees in the very good workload category 7 people (13.8%) are tired and 5 people are very tired (4.6%). Employees with long working hours of 6-8 hours who are tired 19 people (15.4%) are very tired 6 people (9.6%), employees with working hours/day > 8 hours are tired 23 people (26.6%) and 20 people (16.4%) were very tired. The advice given is to make a standard operation of work implementation (SOP) so that employees remain in accordance with work standards so as to create a comfortable working atmosphere to reduce the risk of fatigue due to work.

Keywords: Work Fatigue (Workload, Length of Work)

Abstrak

Kelelahan memiliki arti yakni kemampuan tubuh seseorang dalam menyampaikan bahwa tubuhnya telah melebihi batas kesanggupan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga perlu adanya pemulihan dengan cara melakukan istirahat. Tujuan penelitian untuk mengetahui deskripsi kelelahan kerja pegawai berdasarkan umur, jenis kelamin, beban kerja dan lama jam kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian seluruh pegawai yaitu 68 orang dengan teknik pengambilan sampel

Penulis Korespondensi:

Fatima Dewi | fatimadewi203@gmail.com

menggunakan teknik total sampling yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan objek penelitian. Hasil penelitian menunjukan lelah 42 orang (61,8%) sangat lelah 26 orang (38,2%). Umur 15-45 tahun lelah 30 orang (31,5%) dan sangat lelah 21 orang (19,5%), umur 46-64 tahun lelah 12 orang (10,5%) dan sangat lelah 5 orang (6,5%). Jenis kelamin laki-laki lelah 29 orang (30,9%), perempuan 13 orang (11,1%), sedangkan sangat lelah laki-laki 21 orang (19,1%) dan perempuan 5 orang (6,9%). Beban kerja cukup baik 14 orang (12,4 %) lelah, dan 6 orang (7,6%) sangat lelah. Beban kerja baik 21 orang (22,2%) lelah dan 15 orang (13,8%) sangat lelah, sedangkan pegawai kategori beban kerja sangat baik 7 orang (13,8%) lelah dan sangat lelah 5 orang (4,6%). Pegawai dengan lama jam kerja 6 – 8 jam yang lelah 19 orang (15,4%) sangat lelah 6 orang (9,6%), pegawai dengan lama kerja/hari > 8 jam yang lelah 23 orang (26,6%) dan 20 orang (16,4%) sangat lelah. Saran yang diberikan yaitu membuat standar operasi pelaksanaan pekerjaan (SOP) agar pegawai tetap dalam standar kerja yang sesuai sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman untuk mengurangi resiko kelelahan akibat kerja.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja (Beban Kerja, Lama Kerja)

PENDAHULUAN

International Labour Organisation (ILO) menyatakan bahwa terdapat dua juta pekerja yang telah meninggal dunia setiap tahunnya dikarenakan kecelakaan kerja yang penyebabnya merupakan faktor kelelahan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diselesaikan, bahwa dari 58.115 sampel yang telah ditemukan, 18.828 (32,8%) diantaranya sering merasakan kelelahan (Dyah Dewi Hastuti, 2015). Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia tahun 2013 dalam Rahmawati 2019 menyatakan setiap hari rata-rata terjadi 414 kasus kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan karena mengalami kelelahan yang cukup tinggi, kurang lebih 9,5% atau 39 orang mengalami kecacatan.

Kelelahan yang sering muncul yaitu pada saat terjadi penumpukan material uji akibat terlambat dikirim dari lokasi material ke Laboratorium Uji Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Dinas PUPR) sementara tuntutan pekerjaan harus segera diselesaikan karena kontrak kerja fisik sudah berjalan, apalagi ketersediaan peralatan dan tenaga uji tidak sebanding dengan jumlah benda uji yang akan diuji menumpuk. Keterbatasan jumlah tenaga kerja dapat menyebabkan keterlambatan pelaksanaan pekerjaan utama. Selain faktor-faktor tersebut, masih ada beberapa faktor lain yang sering terjadi, seperti ketidaktersediaan material di lokasi proyek/pekerjaan, keterlambatan pengiriman peralatan ke lokasi, kualitas material yang digunakan tidak sesuai spesifikasi sehingga membutuhkan waktu untuk memperbaiki kualitas material dan lain-lain. Dengan demikian beberapa penjelasan di atas, seperti terlambat pengiriman material, jumlah peralatan uji tidak sebanding ditambah lagi jumlah tenaga kerja yang kurang, sementara pekerjaan harus selesai tepat waktu, maka yang perlu dilakukan adalah dengan menambah jumlah jam kerja diluar batas kewajaran, sehingga menimbulkan/mengakibatkan produktifitas pegawai menurun yang menyebabkan terjadi kelelahan kerja. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan Juliana (2018) terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Ningsi dkk (2018) dalam Wulan dwi lestari (2021) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kelelahan yang dialami.

Berdasarkan survey awal pada hari Senin, tanggal 31 Januari 2022 yang dilakukan pada 6 orang (3 orang Teknisi, 2 orang bagian peralatan dan 1 orang analis) pegawai di

Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Provinsi Nusa Tenggara Timur, mendapati masalah kesehatan kerja yang berkaitan dengan kelelahan kerja. Dari wawancara ke 6 orang tersebut yaitu 2 orang perempuan dan 4 orang laki-laki semuanya mengalami keluhan kelelahan pada saat kerja atau setelah melakukan pekerjaan. Kelelahan yang dirasakan bervariasi karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan, faktor usia (jumlah produktif lebih banyak dari yang kurang produktif) dimana yang produktif lebih sering bekerja dibandingkan dengan manusia yang tidak produktif, Lama jam kerja yang >8 jam sehari, Jenis kelamin menjadi salah satu faktor karena di lokasi penelitian pria lebih banyak ketimbang wanita, intensitas kerja yang banyak yang mengakibatkan beban kerja yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul *Studi Tentang Kelelahan Kerja pada Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT Tahun 2022.*

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian (jenis kelamin, usia, beban kerja dan lama kerja) menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, serta diobservasi. Lokasi penelitian dilakukan di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga yang berada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur sebanyak 68 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan objek penelitian yaitu sebanyak 68 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner alat ukur perasaan kelelahan kerja (KAUPK2) diantaranya ada kuesioner kelelahan kerja dan koesioner beban kerja. Data diolah manual dan komputerisasi untuk mengubah data menjadi informasi dan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presntasi (%)
Umur (Tahun)		
15-45	51	75,0
46-64	17	25,0
>64	-	-
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	73,5
Perempuan	18	26,5

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden sebagian besar responden yaitu rentang usia 15-45 tahun (75,0) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (73,5%).

Tabel 2. Distribusi Beban Kerja

No	Beban Kerja	Jumlah (org)	Persentase (%)
1.	Sangat tidak baik	-	-
2.	Tidak baik	-	-
3.	Cukup baik	20	29,4
4.	Baik	39	57,4
5.	Sangat baik	9	13,2
	Total	68	100

Hasil tabel 3 diketahui bahwa responden yang mempunyai beban kerja dengan kategori cukup baik sebanyak 20 orang (29,4%), responden dengan kategori baik sebanyak 39 orang (57,4%), sedangkan responden dengan kategori sangat baik sebanyak 9 orang (13,2%).

Tabel 4. Distribusi Lama Jam Kerja

No	Lama Kerja/Hari (Jam)	Jumlah (org)	Persentase (%)
1.	6-8	25	36,8
2.	>8	43	63,2
	Total	68	100

B

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa responden yang mempunyai lama jam kerja 6-8 jam sebanyak 25 orang (36,8%) dan responden yang lama kerja >8jam sebanyak 43 orang (63,2%).

Tabel 5. Distribusi Tingkat Kelelahan Kerja Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT Tahun 2022

No	Tingkat Kelelahan	Jumlah (org)	Persentase (%)
1.	Kurang lelah	-	-
2.	Lelah	42	61,8
3.	Sangat lelah	26	38,2
	Total	68	100

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan dari 68 responden, diketahui responden yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah sebanyak 42 orang (61,8%) dan sangat lelah sebanyak 26 orang (38,2%).

Tabel 6. Distribusi Umur Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT tahun 2022

No	Umur	Tingkat Kelelahan Kerja						Total (org)	Persentase (%)
		Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
		Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%		
1.	15-45	-	-	30	31,5	21	19,5	51	75,0
2.	46-64	-	-	12	10,5	5	6,5	17	25,0

Total	-	-	42	61,8	26	38,2	68	100
-------	---	---	----	------	----	------	----	-----

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan dari 68 responden, diketahui responden yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah dengan rentang usia 15-45 tahun sebanyak 30 orang (31,5%) dan rentang usia 46-64 tahun sebanyak 12 orang (10,5%). Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja sangat lelah dengan rentang usia 15-45 tahun sebanyak 21 orang (19,5%), dan rentang uisa 46-64 tahun sebanyak 5 orang (6,5%).

Tabel 7. Distribusi Jenis Kelamin Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT Tahun 2022

No	Jenis Kelamin	Tingkat Kelelahan Kerja						Total (org)	Persentase (%)
		Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
		Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%		
1.	Laki-laki	-	-	29	30,9	21	19,1	50	50,0
2.	Perempuan	-	-	13	11,1	5	6,9	18	18,0
	TOTAL	-	-	42	42,0	26	26,0	68	100

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan dari 68 responden, diketahui pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (30,9%) dan perempuan sebanyak 13 orang (11,1%). Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja sangat lelah sebanyak 21 orang (19,1%) dan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (6,9%).

Tabel 8. Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja Pegawai Berdasarkan di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT Tahun 2022

No	Beban Kerja	Tingkat Kelelahan Kerja						Total (Org)	Persentase (%)
		Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
		Jumlah (Org)	%	Jumlah (Org)	%	Jumlah (Org)	%		
1.	Sangat Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Tidak Baik	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Cukup Baik	-	-	14	12,4	6	7,6	20	29,4
4.	Baik	-	-	21	22,2	15	13,8	36	52,9
5.	Sangat Baik	-	-	7	7,4	5	4,6	12	17,6
	Total	-	-	42	61,8	26	38,2	68	100

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan dari 68 responden, diketahui responden yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah dengan kategori beban kerja cukup baik sebanyak 14 orang (12,4%), kategori beban kerja baik sebanyak 21 orang (22,2%) dan kategori beban kerja sangat baik sebanyak 7 orang (13,8%). Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja sangat lelah dengan kategori beban kerja cukup baik

sebanyak 6 orang (7,6%), baik sebanyak 15 orang (13,8%) sedangkan kategori beban kerja sangat baik sebanyak 5 orang (4,6%).

Tabel 9. Distribusi Lama Jam Kerja/Hari Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja Pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT Tahun 2022

No	Lama Kerja /Hari (Jam)	Tingkat Kelelahan Kerja						Total (org)	Persentase (%)
		Kurang Lelah		Lelah		Sangat Lelah			
		Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%	Jumlah (org)	%		
1.	6-8	-	-	19	15,4	6	9,6	25	36,8
2.	>8	-	-	23	26,6	20	16,4	43	63,2
	Total	-	-	42	61,8	26	38,2	68	100

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan dari 68 responden, diketahui responden yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah dengan kategori lama jam kerja 6 – 8 jam/hari sebanyak 19 orang (15,4%), dan jam kerja > 8 jam sebanyak 23 orang (26,6%). Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerjanya sangat lelah dengan kategori lama jam kerja 6-8 jam/hari sebanyak 6 orang (9,6%) dan lama jam kerja > 8 jam sebanyak 20 orang (16,4%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan, kelelahan kerja terdapat dua macam yaitu kelelahan akut dan kelelahan kronis. Kelelahan akut terutama disebabkan kerja suatu organ atau tubuh yang secara berlebihan. Sedangkan kelelahan kronis terjadi bila kelelahan berlangsung setiap hari atau berkepanjangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 68 pegawai di Lab PUPR Provinsi NTT dengan mengukur perasaan responden menggunakan KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja) diperoleh hasil paling banyak yaitu pada tingkat kelelahan kerja lelah 42 (61,8%) responden dan paling sedikit yaitu tingkat kelelahan kerja sangat lelah 26 (38,2%) responden.

Kelelahan adalah respon total individu terhadap stres psikososial yang dialami dalam periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu cenderung menurunkan prestasi atau motivasi pekerja yang bersangkutan.

Kelelahan kerja yang sering dialami disebabkan beberapa faktor seperti lama jam kerja dimana, lama jam kerja normal adalah 6-8 jam sementara yang terjadi melampaui batas normal (>8 jam) yang menyebabkan kelelahan kerja karena tenaga di pacu selama melaksanakan aktifitas dimana semua energi (tenaga, pikiran dan gerak gerik) di curahkan saat melaksanakan pekerjaan yang merupakan panggilan dan pada akhirnya terjadi kelelahan kerja. Selain itu, umur, faktor beban kerja, faktor lama kerja.

Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus terikat dengan batas waktu, atau standar operasi pelaksanaan (SOP). Adapun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diantaranya melaksanakan rancangan pekerjaan beton, rancangan pekerjaan aspal, rancangan pekerjaan agregat A maupun agregat B, serta rancangan timbunan pilihan atau tanah biasa bagi pelaksana pekerjaan, baru dapat memulai pelaksanaan pekerjaannya sehingga sangat tergantung dari hasil job mix formula (JMF) terhadap bahan yang digunakan, karena kesalahan prosedur uji mutu dapat mengakibatkan kesalahan komposisi material dalam pelaksanaan pekerjaan struktur

dilapangan. Kegiatan lainnya sesuai kebutuhan instansi terkait yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang cepat, menyebabkan beban kerja pegawai semakin bertambah.

Usia Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja

Seiring bertambahnya usia, maka produktivitas kerja akan menurun atau berkurang. Kapasitas kerja seperti kapasitas fungsional, kapasitas mental dan sosial akan mengalami penurunan ketika seseorang memasuki usia 45 tahun dan ketika seseorang memasuki usia 50 tahun keatas. Pengaruh umur terhadap kelelahan kerja yaitu makin tua usia, makin sukar seseorang untuk beradaptasi dan makin cepat menjadi lelah, demikian pula makin pendek waktu tidurnya makin sukar untuk tidur.

Proses seseorang menjadi semakin tua disertai dengan berkurangnya kemampuan bekerja yang disebabkan adanya perubahan pada alat , sistem kardiovaskuler dan hormonal (Suma'mur P.K., 1996) dalam penelitian (Dyah Dewi Hastuti 2015) . Bertambahnya umur setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik (25 tahun) akan diikuti penurunan ketajaman penglihatan, pendengaran, kemampuan mengingat jangka pendek. Sehingga pemberian pekerjaan kepada seseorang harus mempertimbangkan pengaruh umur (Tarwaka, 2014).

Hal ini dikarenakan usia produktif (15-45 tahun) lebih banyak dibutuhkan untuk bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan waktu yang cukup, tenaga yang masih kuat dan masih banyak keterampilan guna menghadapi kebutuhan kantor yang sangat banyak . Umur dimana usia muda lebih rentan terhadap kelelahan kerja merupakan fenomena yang sering terjadi di kalangan tenaga kerja, disebabkan oleh mereka lebih gesit atau energik dibanding usia di atasnya sehingga cenderung mengalami kelelahan kerja. Jelas, bahwa tingkat kompleksitas pekerjaan yang di lakukan oleh seorang pegawai sangat memicu terjadinya kelelahan kerja, dikarenakan kelelahan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu. Kemampuan setiap individu pekerja yang berbeda walaupun individu tersebut bekerja ditempat/ruang yang sama dan dengan latar belakang pendidikan yang sama, pengalamannya sama dan bekerja pada suatu pekerjaan yang sama, perbedaan ini disebabkan karena kapasitas setiap orang berbeda. Suma'mur (2012) menyatakan bahwa seseorang dengan usia muda mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang berat dan tenaga kerja yang lanjut usia kemampuan fisiknya untuk mengerjakan pekerjaan yang berat akan berkurang. Tenaga kerja yang lanjut usia lebih cepat merasa lelah dan pergerakan pun menjadi kurang leluasa saat mengerjakan pekerjaannya sehingga terjadi penurunan kinerja.

Hasil penelitian Sartono, (2013) pekerja usia 35 tahun keatas (89,7%) lebih banyak mengalami kelelahan dibandingkan pekerja usia 35 tahun kebawah (51,4%). Uji statistik menyatakan adanya hubungan usia dengan kelelahan kerja ($p = 0,000$). Pekerja usia 35 tahun keatas mengalami 2,379 kali kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja usia 35 tahun kebawah.

Jenis Kelamin Berdasarkan Tingkat Kelelahan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 68 pegawai di Laboratorium Pengujian Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi NTT, diketahui tingkat kelelahan kerja lebih banyak dialami oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dibandingkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan, dimana pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja lelah dengan jenis kelamin laki-laki 29 orang (30,9%) dan perempuan 13 orang (11,1%). Sedangkan pegawai yang mengalami tingkat kelelahan kerja sangat lelah 21 orang (19,1%) dan pada jenis kelamin perempuan 5 orang (6,9%).

Secara umum kekuatan fisik wanita hanya 2/3 dari kemampuan fisik laki-laki. Dengan demikian maka harus diusahakan pembagian tugas antara laki-laki dan

perempuan agar mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan kemampuan, kebolehan dan batasan masing-masing orang (Tarwaka,2010).

Penelitian lain menyatakan bahwa kemampuan kerja dari seseorang tidaklah sama dengan tenaga kerja yang lainnya. Kemampuan kerja dari tenaga kerja berkaitan dengan keterampilan, kebugaran tubuh, status gizi, jenis kelamin, umur, dan proporsi tubuh dari tenaga kerja (Suma'mur, 2013).

Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kelelahan Kerja pegawai

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Setiap pekerja apapun jenisnya, apakah pekerjaan tersebut memerlukan kekuatan otot atau pemikiran merupakan beban bagi yang melakukan. Beban yang dimaksud berupa beban fisik, beban mental ataupun beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Disamping beban kerja yang harus dipikul oleh pekerja atau pegawai, pekerja sering atau kadang-kadang memikul beban tambahan yang berupa kondisi atau lingkungan yang tidak menguntungkan bagi pelaksana pekerjaan.

Uji statistik yang dilakukan Julian (2018) terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Hasil observasi lingkungan kerja, diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap beban kerja pegawai yang memungkinkan pegawai tersebut tidak nyaman sehingga mudah lelah dan stres akibat kerja. Faktor fisik dimana penerangan/pencahayaan yang tidak cukup, suhu udara yang panas, kelembaban yang tinggi atau rendah dan adanya kebisingan. Faktor kimia yaitu bahan-bahan kimia yang menimbulkan gangguan kerja misalnya, bau gas, asap/uap dan debu. Faktor biologi yaitu binatang atau hewan dan tumbuhan-tumbuhan yang menyebabkan padangan tidak enak dan mengganggu misalnya, lalat, kecoa, lumut serta tanaman yang tidak teratur serta iklim kerja yang tidak harmonis dapat menimbulkan rasa bosan, tidak betah kerja dan sebagainya yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Lama Jam Kerja Pegawai

Memperpanjang waktu kerja akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan seseorang, efektivitas, efisiensi, serta produktivitas kerja dapat ditentukan berdasarkan waktu kerja. Hal yang paling terpenting dalam waktu kerja ialah lamanya seorang pekerja melakukan pekerjaan dengan baik, adanya keterkaitan antara waktu kerja dengan istirahat, dan waktu kerja sehari berdasarkan periode waktu pagi, siang, sore dan malam hari.

Kesimpulannya responden dengan jam kerja >8 lebih banyak dibanding dengan responden yang jam kerja 6-8 jam. Hal tersebut dikarenakan tugas atau tuntutan yang banyak yang tidak bisa diselesaikan dalam jangka waktu pendek sehingga perlu tambahan jam kerja (lembur). Diketahui bahwa semakin lama jam kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kelelahan. Hal ini menunjukkan tingkat kelelahan lebih tinggi dialami oleh tenaga kerja dengan masa kerja yang lebih lama. Semakin lama ia bekerja maka perasaan jenuh akibat pekerjaan yang monoton tersebut akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialaminya. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus berakibat pada kelelahan kronis.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Hastuti (2015) terdapat hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja. Semakin lama waktu kerja, maka kecelekaan kerja semakin besar untuk terjadi (Suma'mur, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tingkat kelelahan kerja dengan perasaan lelah sebanyak 42 orang (61,8%) dan tingkat kelelahan kerja dengan perasaan sangat lelah sebanyak 26 orang (38,2%). Umur berdasarkan tingkat kelelahan kerja diperoleh rentang usia 15-45 tahun dengan tingkat kelelahan kerja lelah sebanyak 30 orang (31,5%) dan tingkat kelelahan kerja sangat lelah sebanyak 21 orang (19,5%), sedangkan rentang usia 46-64 tahun dengan tingkat kelelahan kerja lelah sebanyak 12 orang (10,5%) dan sangat lelah sebanyak 5 orang (6,5%). Jenis kelamin berdasarkan tingkat kelelahan kerja diperoleh jenis kelamin laki-laki dengan tingkat kelelahan kerja lelah sebanyak 29 orang (30,9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (11,1%), sedangkan tingkat kelelahan kerja sangat lelah laki-laki sebanyak 21 orang (19,1%) dan perempuan sebanyak 5 orang (6,9%). Beban kerja berdasarkan tingkat kelelahan kerja diperoleh beban kerja dengan kategori cukup baik sebanyak 14 orang (12,4%) dengan tingkat kelelahan kerja lelah, dan sebanyak 6 orang (7,6%) sangat lelah. Pegawai dengan kategori beban kerja baik sebanyak 21 orang (22,2%) lelah dan sebanyak 15 orang (13,8%) sangat lelah, Sedangkan pegawai dengan kategori beban kerja sangat baik sebanyak 7 orang (13,8%) lelah dan sangat lelah sebanyak 5 orang (4,6%). Pegawai dengan kategori lama jam kerja 6 – 8 jam/hari yang lelah sebanyak 19 orang (15,4%) sangat lelah sebanyak 6 orang (9,6%). Kategori lama kerja/hari > 8 jam yang lelah sebanyak 23 orang (26,6%) dan sebanyak 20 orang (16,4%) sangat lelah.

Diharapkan kepada para pegawai agar lebih memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada saat kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman untuk mengurangi kelelahan kerja pegawai, membuat standar oprasi pelaksanaan pekerjaan (SOP) agar pegawai bekerja tetap dalam lintasan standar kerja yang sesuai, serta lama jam kerja dilakukan dengan manajemen pengendalian kerja untuk mengurangi resiko kelelahan akibat kerja. Diadakan pelatihan-pelatihan yang akan membantu meningkatkan ketrampilan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti proses penyegaran dan pemberian musik di tempat kerja, untuk mengurangi ketegangan otot.

DAFTAR PUSTAKA

- Dyah Dewi Hasutui (2015). *Hubungan antara Lama Kerja dengan Kelelahan pada Pekerja Konstruksi Di PT Nusa Raya Semarang*” Jurnal MIPA, Universitas Negeri Semarang. Diakses dari <http://lib.unes.ac.id/23122/>
- Eliana Sri Sumiati, 2016. *Modul Kesehatan Masyarakat*. Jakarta Selatan
- Gurusinga, D., Camelia, A., & Purba, I. G. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Pabrik Gula PTPN IV Cinta Manis 2013*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 6(2), 85-89. Diakses dari <http://ejournal.fkm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/view/196/148>.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedi Pustaka Utama, Jakarta.
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). *Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 9(1), 53-63. Diakses dari <http://www.jikm.unsri.ac.id/index.php/jikm>.
- Kenariefanokto. (2016). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Bagian Spinning V di PT. Sinar Pantja Djaja Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Semarang: Jurusan IKM FIK UNNES
- Kuswana, W. S. (2017). *Ergonomi dan kesehatan keselamatan kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mallapiang, F., Alam, S., & Sayuti, A. A. (2016). *Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat IGD di RSUD Haji Makassar Tahun 2014*. Al-Sihah: Public Health Science Journal, 8(1), 45-46. Diakses dari <http://103.55.216.55/index.php/Al-Sihah/article/viewFile/2078/2003>.
- Ningsih, S. N. P., Nilamsari, N. (2018). *Faktor yang Berhubungan Dengan Kelelahan Pada Pekerja Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. Journal Of Industrial Hygiene and Occupational Health, 3(1), 75-77. Diakses dari <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JIHOH>.
- Notoadmojo, S. (2012). *Kesehatan Masyarakat, Jakarta; Rineka Cipta*.
- Nurmianto, E. (2008). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Nursalam, (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Ed. 4*. Salemba Medika
- Paulina dan Salbiah. (2016). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kelelahan Pada Pekerja di PT. Kalimantan Steel*. Jurnal Vokasi Kesehatan, 2(2), 167- 170. Diakses dari <http://ejournal.poltekkespontianak.ac.id/index.php/JVK/article/view/73/65>. Universitas Sumatera Utara 67
- Rahmawati Rizki, 2019. *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Bangkinang*. Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai Riau.
- Rosmalina Hanita, 2019. *Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Pekerja Laundry di Sepanjang Jalan Dr.Mansyur Medan Tahun 2019*. Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatra Utara.
- Sartono, Martaferry dan Winaresmi. (2013). *Hubungan Faktor Internal dan Faktor Eksternal Karyawan dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Laundry Garment Di Bagian Produksi CV. Sinergie Laundry*. Jurnal Arkesmas, 1(1), 67-68. Diakses dari <http://journal.Uhamka.ac.id/index.php/arkermas/article/download/226/168>.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan IX, Alfabetha, bandung <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/14721/1/09E01076.pdf>.
- Suma'mur, P. K. (2013). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Tarwaka. (2012). *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group