

HUBUNGAN ANTARA KELUHAN KELELAHAN KERJA SUBJEKTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI PT. BATARA INDAH BOGOR TAHUN 2018

Mohammad Andry Zaeni¹⁾, Supriyanto²⁾, Rubi Ginanjar³⁾

¹⁾Konsentrasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

E-mail : andryzaeny@gmail.com

²⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

E-mail : supriyanto_1953@yahoo.com

³⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Ibn Khaldun Bogor

E-mail : rubi.ginanjar@gmail.com

Abstrak

Setiap tahun dalam penelitian yang dilakukan *Internasional Labour Organisation* (ILO) di jelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 di antaranya (32,8%) mengalami kelelahan dan berakibat pada penurunan produktivitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional*. Pengukuran kelelahan kerja menggunakan survey keluhan subjektif pada kelelahan dari *International Fatigue Research Committe/IFRC*. Pengambilan sampel penelitian digunakan metode *simple random sampling* (n=200 orang). Instrumen penelitian yang digunakan berupa lembar kuisioner, dan analisisnya dengan cara chi square. Hasil penelitian dengan menggunakan tabulasi silang bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja dengan OR sebesar 23.438 (95% CI : 4.383 – 125.316). Sedangkan untuk variabel umur, masa kerja, status perkawinan dan status gizi tidak ada hubungan dengan produktivitas kerja dengan masing-masing mempunyai nilai *p value* 0.322 , 0.338 , 1.000 dan 0.927. Simpulan dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Batara Indah Bogor karena cara kerja yang dilakukan oleh karyawan sangat monoton, dengan melakukan pekerjaan berulang selama berjam jam dan hanya diam di satu lane saja sehingga menyebabkan para karyawan mudah mengalami kelelahan. Disarankan agar dilakukan sosialisasi berupa penyuluhan atau pemasangan pamflet tentang keselamatan dan kesehatan kerja di ruang produksi PT. Batara Indah Bogor.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Produktivitas Kerja, Bagian Produksi.

Pendahuluan

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi akan 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 menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan. Hasil penelitian yang dilakukan pada salah satu perusahaan di Indonesia khususnya pada bagian produksi mengatakan rata-rata pekerja mengalami kelelahan dengan mengalami gejala sakit di kepala, nyeri di punggung, pening dan kekakuan di bahu.

Menurut *Internasional Labour Organisation* (ILO) setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Dalam penelitian tersebut di jelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 di antaranya (32,8%) mengalami kelelahan. Sedangkan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja karena faktor kelelahan, maka akan berdampak pada produktivitas kerjanya. kecelakaan yang ada di industry berasal dari *Humman Error* dan mengakibatkan kerugian sebesar 98.5 milyar dollar. Jadi faktor manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, bahkan diutarakan bahwa penurunan produktivitas tenaga kerja di lapangan sebagian besar disebabkan oleh Keluhan kelelahan kerja subjektif (Sedarmayanti, 2009:38).

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Suma'mur P.K., 1996:359).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Apabila tenaga kerja mengalami

Keluhan kelelahan kerja subjektif , maka akibat yang akan ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan.

Sedangkan kelelahan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yaitu faktor individu (umur, masa kerja, tinggi badan, berat badan), faktor beban kerja (jenis pekerjaan, monotoninya pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, dan peraturan perusahaan), dan faktor lingkungan kerja (penerangan, kebisingan, suhu, dan ergonomi). Adapun keterkaitan faktor tersebut dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Suma'mur P.K., 1996:359).

Cara untuk mengukur gejala kelelahan subjektif yaitu dengan menggunakan kuisisioner *Subjective Self Rating Tes dari Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang, untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan.

Untuk menghindari rasa lelah diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan tersebut (faktor penyebab kelelahan) dengan jumlah keluaran yang diperoleh lewat proses pemulihan (recovery). Proses pemulihan dapat dilakukan dengan cara memberikan waktu istirahat yang cukup. Atau dengan cara memperpendek jam kerja harian yang nantinya akan menghasilkan kenaikan *output* per jam, sebaliknya dengan memperpanjang jam kerja harian akan memperlambat kecepatan (tempo) kerja yang akhirnya berakibat pada penurunan prestasi kerja per jamnya (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:283). Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan gejala kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada bagian produksi di PT. Batara Indah Bogor Tahun 2018.

Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survei analitik yaitu penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antar fenomena, baik antara faktor risiko dengan faktor efek, atau dengan sebaliknya.

Berdasarkan pendekatannya, maka penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*, di mana seluruh variabel dalam penelitian ini diukur satu kali pada saat yang sama dengan tujuan untuk mencari adanya hubungan antara gejala kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja (Sastroasmoro dkk,2008).

Penelitian ini dilakukan di PT. Batara Indah Bogor pada bagian produksi. Waktu pelaksanaannya pada bulan Agustus 2018 dengan jumlah populasi mencapai 200 karyawan. Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo,2010).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* (Sugiyono,

2010:118). Peneliti mencampur subyek subyek dalam populasi yang di anggap sama, dengan demikian peneliti memiliki hak yang sama kepada setiap subyek untuk memperoleh kesempatan dipilih sebagai sampel. Alasan mengambil *random sampling* adalah karna jumlah populasi diatas 100 orang. maka dari itu peneliti menggunakan perhitungan sample Stanley Lemeshow, 1997:54 dan diperoleh jumlah sampel adalah 50 orang.

Variabel adalah sesuatu yang dijadikan ciri, sifat atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu (Soekidjo Notoatmodjo, 2005:70). Variabel yang ada dalam penelitian ini ada 3 macam, yaitu:

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keluhan kelelahan kerja subjektif pada tenaga kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pada tenaga kerja. Variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah umur, masa kerja, status gizi dan status perkawinan. Instrumen yang dipakai pada penelitian ini adalah kuisioner.

Hasil

Berdasarkan hasil analisis univariat dari 50 orang responden terdapat 42 orang (84%) memiliki umur dibawah 35 tahun, dan 8 orang (16%) memiliki umur diatas 35 tahun. terdapat 13 orang (26%) yang memiliki masa kerja < 5 tahun dan terdapat 37 orang (74%) yang memiliki masa kerja > 5 tahun, responden terdapat 5 orang (10%) yang memiliki status gizi kurang, 2 orang (4%) yang memiliki status gizi lebih dan terdapat 43 orang (86%) yang memiliki status gizi baik, terdapat 30 orang (60%) yang belum menikah dan terdapat 20 orang (42%) yang sudah menikah, sebesar 52 % (26 orang), terdapat yang tidak mengalami Keluhan

kelelahan kerja subjektif yaitu sebesar 48 % (24 orang), dan yang produktivitasnya sesuai terdapat sebesar 66 % (33 orang), sedangkan yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebesar 34% (17 orang).

Hasil analisis bivariat (*chi square*) dalam tabel 2-5 dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan antara variabel pengganggu (Umur ($p\text{-value}=0.322$), masa kerja ($p\text{-value}=0.338$), status gizi ($p\text{-value}=1.000$) dan status perkawinan ($p\text{-value}=0.927$)) dengan gejala kelelahan kerja subjektif. Serta terdapat hubungan antara gejala kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja ($p\text{-value}=0.000$) dengan nilai *Odds Ration* (OR)

23.438 artinya responden yang mengalami gejala kelelahan kerja subjektif akan mengalami risiko 23.438 kali lebih besar

untuk mengalami penurunan produktivitas kerja dibanding dengan orang yang tidak mengalami gejala kelelahan kerja subjektif.

Tabel 1 Hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dan Produktivitas Kerja pada Bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor

Keluhan kelelahan kerja subjektif	Produktivitas Kerja						P Value	OR (95% CI)
	Tidak Sesuai		Sesuai		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Keluhan kelelahan kerja subjektif	9	18 %	18	36 %	27	54 %	0.000	23.438 (4.383 – 125.316)
Tidak Mengalami Keluhan kelelahan kerja subjektif	8	16 %	15	30 %	23	46 %		
Total	17	34 %	33	66 %	50	100 %		

Tabel 2 Hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif Dengan Umur Responden pada Bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor

Keluhan kelelahan kerja subjektif	Umur Responden						P Value	OR (95% CI)
	< 35 Tahun		>35 Tahun		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Keluhan kelelahan kerja subjektif	19	38%	8	16%	27	54%	0.322	2.250 (0.655 – 7.734)
Tidak Mengalami Keluhan kelelahan kerja subjektif	16	32%	7	14%	23	46%		
Total	35	70%	15	30%	50	100 %		

Tabel 3 Hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dan Masa Kerja pada Bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor

Keluhan kelelahan kerja subjektif	Masa Kerja						P Value	OR (95% CI)
	< 5 Tahun		>5 Tahun		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Keluhan kelelahan kerja subjektif	7	14%	20	40%	27	54%	0.338	2.375 (0.620 – 9.095)
Tidak Mengalami Keluhan kelelahan kerja subjektif	6	12%	17	34%	23	46%		
Total	13	26%	15	74%	50	100 %		

Tabel 4 Hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dan Status Gizi pada Bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor

Keluhan kelelahan kerja subjektif	Status Gizi						P Value	OR (95% CI)
	Status Gizi Baik		Status Gizi Kurang Baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Keluhan kelelahan kerja subjektif	23	46%	4	8%	27	54%	1.000	0.862 (0.172 – 4.325)
Tidak Mengalami Keluhan kelelahan	20	40%	3	6%	23	46%		

kerja subjektif								
Total	43	86%	7	14%	50	100 %		

Tabel 5 Hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dan Status Perkawinan pada Bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor

Keluhan kelelahan kerja subjektif	Status Perkawinan						P Value	OR (95% CI)
	Belum Menikah		Sudah Menikah		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Keluhan kelelahan kerja subjektif	16	32%	11	22%	27	54%	0.927	0.804 (0.260 – 2.488)
Tidak Mengalami Keluhan kelelahan kerja subjektif	13	26%	10	20%	23	46%		
Total	29	58%	21	42%	50	100 %		

Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 yang mengalami keluhan kelelahan kerja subjektif yang mengalami penurunan produktivitas kerja dan terdapat hubungan antara keluhan kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja ($p\text{-value}=0.000$) dan OR 23.438, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yusdarli Hasibuan (2010:113) yang berjudul “Hubungan Keluhan kelelahan kerja subjektif dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Tengku Mansyur Tanjungbalai” dengan hasil terdapat hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Tengku Mansyur Tanjungbalai yaitu nilai p sebesar 0,006 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selaras dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Ambar Silastuti (2006:63) yang berjudul “Hubungan antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia” juga diperoleh hasil yang serupa, yaitu terdapat hubungan antara kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja di bagian penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia dengan nilai p sebesar 0,003 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05

($0,003 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel 2 diketahui pekerja <35 tahun yang mengalami keluhan kelelahan kerja subjektif dan tidak terdapat hubungan antara keluhan kelelahan kerja subjektif dengan umur responden ($p\text{-value}= 0.322$), Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eraliesia (2009) dimana sebanyak 61,5% pekerja yang berusia di atas 41 tahun mengalami kelelahan. Dengan rincian 50% menyatakan sangat lelah dan 11,5% menyatakan lelah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mentari (2012) juga memperlihatkan bahwa persentase individu dengan usia di atas 45 tahun 57,6% lebih mudah mengalami kelelahan daripada yang berusia di bawah 45 tahun. Pekerja yang berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak mampu lagi untuk bekerja dengan cepat (Umyati, 2010).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan tidak ada hubungannya keluhan kelelahan kerja subjektif dengan masa kerja ($p\text{-value}=0.338$) yang menunjukkan bahwa masa kerja >5 tahun yang mengalami keluhan kelelahan kerja subjektif, Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari Darmawan (2011) tentang masa kerja dan Keluhan kelelahan kerja subjektif. Pada umumnya pekerja yang

berpengalaman kerjanya banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pekerja yang pengalamannya sedikit karena semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik. (Ramupendoyo dan Saud, 2005)

Berdasarkan tabel 4 karyawan yang memiliki status gizi baik yang mengalami keluhan kelelahan kerja dan menunjukkan tidak ada hubungan antara status gizi dengan keluhan kelelahan kerja subjektif ($p\text{-value}=1.000$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi (2013) dan Langgar (2014) yang memperlihatkan bahwa terdapat hubungan antara status gizi dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif. Dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwa orang dengan status gizi yang rendah akan mudah mengalami kelelahan. Karena kekurangan gizi yakni berupa kalori akan mempengaruhi kemampuan kerja, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin panjang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Herliani (2012) mengenai hubungan status gizi dan Keluhan kelelahan kerja subjektif pada pekerja industri pembuatan gamelan di daerah Wirun Sukoharjo yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara status gizi dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif. Status gizi baik sangat membantu pekerja dalam pekerjaannya sedangkan status gizi kurang dapat mengganggu pekerja dalam pekerjaannya, dan juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Tasmi dkk (2015) mengenai hubungan status gizi dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif

pada pekerja di PT. Perkebunan Nusantara I Pabrik Kelapa Sawit di Pulau Tiga yang mengatakan bahwa semakin buruk status gizi seorang pekerja maka semakin tinggi perasaan lelah pekerja.

Berdasarkan tabel 5 karyawan yang belum menikah yang mengalami keluhan kelelahan kerja subjektif dan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan keluhan kelelahan kerja subjektif ($p\text{-value}=0.927$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eraliesia (2009) dan Mauludi (2010), bahwa terdapat hubungan antara status perkawinan dengan tingkat Keluhan kelelahan kerja subjektif. Seseorang yang sudah menikah dan memiliki anak akan lebih mudah mengalami kelelahan, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat digunakan untuk mengurus dan memperhatikan anak dan istri atau keluarganya, hasil penelitian ini pun tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fandrik Eraliesia (2008) tentang hubungan faktor individu dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif bongkat muat di Aceh selatan yang mengatakan bahwa tingkat kelelahan tinggi terdapat pada kelompok dengan status gizi kurang yaitu sebesar 30.8%, tapi hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dollie Duanito Malau (2016) tentang hubungan status perkawinan dengan kejadian kelelahan pada pekerja kilang padi di Kabupaten Simalungun tahun 2016 yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif dengan $p=0.387$.

Kesimpulan

1. Tidak adanya hubungan antara usia dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif karyawan pada bagian Produksi di PT.

Batara Indah Bogor dengan nilai $p\text{-value} = 0.322$

2. Tidak adanya hubungan antara masa kerja dengan Keluhan kelelahan kerja

subjektif karyawan pada bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor dengan nilai $p\text{-value} = 0.338$.

3. Tidak adanya hubungan antara status gizi dengan Keluhan kelelahan kerja subjektif karyawan pada bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor dengan nilai $p\text{-value} = 1.000$.
4. Tidak adanya hubungan antara status perkawinan dengan Keluhan kelelahan

kerja subjektif karyawan pada bagian Produksi di PT. Batara Indah Bogor dengan nilai $p\text{-value} = 0.927$.

5. Adanya hubungan antara Keluhan kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja karyawan ($p\text{-value}=0.000$). Dan diperoleh nilai OR sebesar 23.438 (95% CI : 4.383 – 125.316).

Referensi

- [1] Almigo, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Bina Darma Palembang. (online) diakses tanggal 23 Agustus 2018, (http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_nuzsep.pdf)
- [2] Ambar Silastuti, 2006, *Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia*. Skripsi: Universitas Indonesia.
- [3] Andriyani, 2010, *Pengukuran Kelelahan dengan Alat Reaction Timer dan Pengaruh Kelelahan Terhadap Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Penjahitan*. Skripsi: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia.
- [4] Biro Lakassidaya, 1994, *Anti Fatigue:valentino.byethost16.com*, (online) diakses tanggal 22 September 2018, (<http://valentino.byethost16.com/pricelist.html>)
- [5] Depkes RI Direktorat Jenderal Pembinaan Kesehatan Masyarakat, 1990, *Upaya Kesehatan Kerja Sektor Informal di Indonesia*, Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- [6] Eko Nurmianto, 2003, *Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- [7] Hanida Rahmawati N, 1998, *Kelelahan Tenaga Kerja Wanita dan Pemberian Musik Pengiring Kerja*. Thesis: Universitas Indonesia 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran variable-variabel Penelitian*, Bogor: Alfabeta. Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bogor: CV Mandar Maju.
- [9] Suma'mur P.K., 1996, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Bogor: Gunung Agung.
- [10] _____, 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Bogor: Gunung Agung
- [11] Soekidjo Notoatmodjo, 2005, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Bogor: Rineka Cipta.
- [12] Sudigdo S., dan Sofyan I., 1995, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Jakarta: Sagung Seto.