

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kelelahan kerja digambarkan sebagai kondisi merasa lelah, letih, atau mengantuk akibat beban kerja fisik dan mental yang berkepanjangan, kecemasan yang terus berlanjut, penambahan beban kerja dari lingkungan kerja atau kehilangan waktu istirahat/tidur (Haghighi, 2015). Kelelahan disebabkan pekerjaan memiliki dampak buruk yakni menjadi penyebab terjadinya penyakit dan kecelakaan akibat kerja, oleh karena itu membutuhkan perhatian khusus dan penataaksanaan yang optimal agar kejadiannya tidak terus meningkat setiap waktu (Siagian dan Hansen, 2022).

Lembaga kesehatan dunia yakni WHO, menyampaikan bahwa rasa kelelahan yang berat karena pekerjaan merupakan penyakit pembunuh ke 2 setelah penyakit jantung (WHO, 2020). *Internasional Labour Organization* (2021) merilis setiap tahun terdapat 2 juta tenaga kerja meninggal dikarenakan kecelakaan kerja yang diakibatkan perasaan lelah saat bekerja. Survey dari National Safety Council (2020) melaporkan 97% pekerja di Amerika Serikat berisiko mengalami kelelahan kerja, selain itu juga diketahui kelelahan kerja memberikan kontribusi sebesar 50 persen terhadap terjadinya kecelakaan kerja (Ihsania dan Dewi, 2021). Kementerian Tenaga Kerja Jepang menyebutkan 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat karena tuntutan kerja yang terlalu berat (Oskandi dan Achmad, 2020).

Kelelahan kerja merupakan masalah kesehatan dan keselamatan kerja karena memiliki kontributor terbesar penyebab kecelakaan kerja (Ramdan, 2018). Data kecelakaan kerja yang diakibatkan kelelahan kerja di Indonesia pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya yaitu sebanyak 177.000 kasus (Alfikri dkk, 2021). Berdasarkan wilayahnya, tahun 2021 klaim jaminan kecelakaan kerja terbesar berasal dari Jawa Barat yakni sebanyak 13.394 kasus atau 18,26 persen dari total JKK Nasional yang mencapai 73.366 kasus, kemudian peringkat kedua oleh Jawa Timur dengan klaim JKK sebanyak 12.994 kasus atau 17,71 persen total klaim nasional, serta di posisi ketiga yakni dari wilayah Riau dengan jumlah klaim JKK sebanyak 10.283 kasus atau 14,02% dari klaim JKK nasional (Gunawan, 2021).

Menurut Aisyah dkk (2019), berat atau ringannya kelelahan kerja yang dialami seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: umur, beban kerja, lama kerja, sikap kerja, iklim kerja, stres kerja (dengan nilai  $p < 0,05$ ), dimana beban kerja sebesar 71,0% merupakan faktor paling kuat pengaruhnya terhadap kelelahan kerja. Wibowo dkk (2022), unsur risiko yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja adalah secara fisik (misalkan kelelahan otot), lingkungan kerja (sakit kepala, mual, tidak nafsu makan karena paparan pekerjaan) dan mental (stres dan berujung keluar dari pekerjaan) dengan hasil uji statistik  $p < 0,05$ . Unsur fisik yakni 84,9 persen menjadi pengaruh paling kuat terhadap kelelahan kerja.

Kelelahan kerja dapat disebabkan dari faktor internal maupun eksternal dan secara statistik menunjukkan hubungan yang bermakna dengan  $p < 0,05$ . Faktor internal seperti jenis kelamin, umur, status gizi, sikap kerja dan psikis

sedangkan faktor eksternal terdiri dari masa kerja, beban kerja, penerangan dan lama kerja. Umur yang merupakan faktor internal memiliki kontribusi paling besar (62,5%) terhadap kelelahan kerja (Rahmawati dan Sabri, 2019).

Arfan dan Rahmat (2020) meneliti terkait faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja bagian produksi, bahwa terdapat hubungan yang signifikan ( $p < 0,05$ ) antara shift kerja, beban kerja dan status gizi, dimana beban kerja (kategori berat dan sedang) sebesar 84,2% memiliki hubungan yang kuat dengan kelelahan kerja, sedangkan masa kerja, tekanan panas dan kebisingan tidak berhubungan ( $p > 0,05$ ) dengan kelelahan kerja. Taha dan Devi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara sikap kerja tidak ergonomis dengan tingkat kelelahan dengan  $p < 0,05$  dan prosentase sebesar 49,29%, sedangkan umur, lama kerja dan masa kerja tidak ada hubungan ( $p > 0,05$ ).

Hasil penelitian Proboningrum dan Susatyo (2021) ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan ( $p > 0,05$ ) antara faktor internal (usia, masa kerja dan status gizi) dengan tingkat kelelahan, namun kelelahan kerja dapat dipicu oleh faktor internal lain seperti kualitas tidur pekerja, jam tidur yang tidak teratur, kegiatan di luar pekerja dan masalah pribadi dengan  $p < 0,05$ . Faktor eksternal yang dapat memicu kelelahan kerja secara signifikan ( $p < 0,05$ ) diantaranya yaitu pengaruh faktor fisik berupa kebisingan, penerangan, dan iklim kerja serta penerapan sistem kerja bergilir atau shift merupakan variabel paling kuat pengaruhnya terhadap kelelahan dengan prosentase 80%. Hasil penelitian Oksandi dan Achmad (2020) bahwa usia, jenis kelamin, status gizi dan beban kerja berhubungan dengan

kelelahan kerja ( $p < 0,05$ ), dimana usia yang didominasi oleh usia tidak produktif sebesar 52,1% memiliki hubungan yang kuat terhadap kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melalui wawancara dan observasi terhadap 35 pekerja bagian giling di PT. Warahma Biki Makmur Tuban Jawa Timur didapatkan sebanyak 85,7% mengalami berbagai keluhan, seperti sakit pinggang, nyeri punggung, jari tangan kaku, pusing karena bau tembakau, nyeri bahu dan kaki selama bekerja.

Selain itu juga ditemukan karyawan yang kerap *resign* atau keluar terutama karyawan baru ( $\leq 1$  tahun bekerja) karena beban kerja (target dari 25 s/d 400 butir/jam), alergi tembakau (kulit gatal-gatal), terkena penyakit bronkitis. Karyawan bagian giling ini seluruhnya merupakan perempuan dengan posisi kerja duduk yang didominasi karyawan lama (lebih dari 3 tahun) dan mereka terpaksa bertahan disebabkan kebutuhan hidup.

Ramdan (2018), menyampaikan bahwa upaya untuk penanggulangan terjadinya kelelahan kerja, yaitu: menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman terutama penerapan ergonomi, rotasi pekerjaan secara periodik dan libur kerja serta rekreasi, pemberian latihan fisik secara teratur dan terukur, mengurangi beban kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup, peningkatan kesejahteraan dan kesehatan tenaga kerja termasuk upah, gizi kerja dan tempat tinggal yang dekat dengan lokasi kerja, perhatian dan perlakuan khusus pada kelompok tertentu seperti tenaga kerja beda usia, wanita hamil dan menyusui, tenaga kerja dengan kerja gilir di malam hari.

Berdasarkan uraian permasalahan yang peneliti temukan, maka perlu dilakukannya pengkajian lebih lanjut yang terukur dan sistematis untuk melihat

faktor apa saja yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja karyawan di bagian proses giling di PT. Warahma Biki Makmur Tuban

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan dalam penelitian ini adalah “Faktor apa saja yang berhubungan dengan kelelahan kerja karyawan di bagian Proses Giling (Studi di PT. Warahma Biki Makmur Tuban)?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja karyawan di bagian Proses Giling (Studi di PT. Warahma Biki Makmur Tuban).

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi usia karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
2. Mengidentifikasi masa kerja karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
3. Mengidentifikasi sikap kerja karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
4. Mengidentifikasi beban kerja karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
5. Mengidentifikasi iklim kerja karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
6. Mengidentifikasi kelelahan kerja karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.

7. Menganalisis hubungan usia dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
8. Menganalisis hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
9. Menganalisis hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
10. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.
11. Menganalisis hubungan iklim kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian Proses Giling PT. Warahma Biki Makmur Tuban.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi ilmiah tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Tenaga Kerja**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi tenaga kerja khususnya dalam penatalaksanaan kelelahan kerja beserta faktor risikonya.

###### **2. Bagi Dinas Tenaga Kerja**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan perencanaan, monitoring, evaluasi serta pengendalian teknis di bidang ketenagakerjaan khususnya mengenai penerapan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan pekerjaan yang menimbulkan kelelahan.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan pengetahuan teroretis masalah sumber daya manusia, khususnya mengenai kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

