

## Apakah Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Produktivitas Kerja?

Villia Pingkan Nayoan, Lery F. Suoth, Jeini Ester Nelwan

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

E-mail: villiapingkan11@gmail.com

---

### Abstract

*Work productivity is a mental attitude based on the principle. Work productivity was influenced by several factors such as age, temperament, individual physical condition, fatigue, work motivation, physical conditions such as sound, lighting, rest time, work duration, wages, organizational form, social environment, and family. The purpose of this research was to analyze the correlation between work fatigue with work productivity in Likupang highway construction project workers at PT. Monalisa Jaya. This research was conducted on Likupang Highway Construction Project Workers At PT. Monalisa Jaya in September-October 2019. This research was a quantitative research using a cross-sectional study design. The population in this research was all field workers at PT Monalisa Jaya, amount to 37 workers. The sample in this research was conducted in total population. Based on the results of research conducted on-field workers at PT. Monalisa Jaya found that PT. Monalisa Jaya shows that most moderate and high work fatigue. In other side, the work productivity was categorized on high. There was a correlation between work fatigue and work productivity ( $p=0,001$ ). The conclusion of this research showed that work fatigue has correlation to work productivity.*

**Kata Kunci:** *Work productivity; work fatigue*

---

### PENDAHULUAN

Produktivitas adalah sikap mental yang berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan faktor lain seperti, umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi kerja, kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga (Sutrisno, 2016).

Data yang dihimpun *Asian Productivity Organization* (APO) pada tahun 2014 tingkat produktivitas pekerja Indonesia berada pada nilai sekitar US\$ 23 ribu terhadap total PDB (Produk Domestik Bruto) per tahun. Angka ini melebihi Cina yang hanya mencapai US\$ 21 ribu. Meskipun demikian Indonesia masih tertinggal dari Thailand

US\$ 21 ribu dan Malasya US\$ 54,9%, bahkan sangat jauh dari angka produktivitas yang dicapai Singapore pada posisi pertama US\$ 125,4 ribu (Anonim, 2018).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat mencapai hasil yang optimal dan produktif, maka dari itu setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan bagi masing-masing karyawan (Hasibuan, 2008).

Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang dan akan terjadi penurunan performansi, penurunan kualitas kerja, serta konsentrasi akan berkurang (Setyawati 2010). Dalam melaksanakan pekerjaan ada beberapa tenaga kerja yang mengalami penurunan produktivitas kerja dan kemudian akan berdampak bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena kondisi tempat kerja yang kurang nyaman sehingga ada beberapa tenaga kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau pekerja tidak mampu mencapai target dalam sehari. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja proyek pembangunan jalan raya likupang di PT. Monalisa Jaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survey analitik menggunakan desain *cross sectional* (studi potong lintang). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pekerja lapangan yang ada pada proyek pembangunan jalan raya likupang di PT. Monalisa Jaya yang berjumlah 37 pekerja. Sampel penelitian yaitu total populasi. Variabel penelitian yaitu kelelahan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Instrumen penelitian ini menggunakan *reaction timer* dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji khi kuadrat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dijelaskan distribusi responden berdasarkan kategori kelelahan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini bisa dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan kategori kelelahan kerja dan produktivitas kerja

Variabel penelitian	Kategori	N	%
Kelelahan kerja	Ringan	10	27,0
	Sedang	19	51,4
	Berat	8	21,6
	Total	37	100
Produktivitas kerja	Tinggi	22	40,5
	Sedang	15	59,5
	Total	37	100

Pada tabel 1, menunjukkan bahwa bahwa paling banyak kelelahan kerja kategori sedang sebanyak 19 responden (51,4%), sedangkan kelelahan kerja ringan sebanyak 10 responden (27,0%). Selanjutnya, untuk produktivitas kerja paling banyak masuk pada kategori tinggi sebanyak 22 responden (40,5%).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 37 pekerja di PT. Monalisa Jaya dengan menggunakan alat *reaction timer*, penelitian ini menggunakan rangsangan bunyi dikarenakan situasi tempat kerja yang terbuka oleh aktivitas produksi proyek pembangunan jalan sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan rangsangan cahaya. Untuk kategori kelelahan kerja paling banyak yaitu kelelahan kerja kategori sedang sebanyak 19 responden (51,4%).

Menurut hasil observasi peneliti, sebanyak 37 pekerja dengan jam kerja lebih dari 8 jam perhari dan tidak ada pergantian shift kerja, sehingga pekerja harus menambah jam kerja lebih dari 8 jam dalam sehari hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi kelelahan pada saat pekerja melakukan pekerjaan diawal dan akhir produksi dikarenakan pekerja harus mempersiapkan unit alat berat untuk melakukan proses pembangunan proyek jalan seperti pelebaran jalan, proses penggalian yang cukup besar dan selalu terhalangi dengan kendaraan yang ada dijalan raya, hal ini membuat pekerja merasa lelah dengan beban kerja yang ada. Kelelahan merupakan suatu perasaan yang bersifat subjektif mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan, kelelahan akibat kerja sering diartikan sebagai proses penurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pajow (2016) hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur Laut Jaya Manado. Menurut Nurmianto (1998) karakteristik kelelahan kerja akan meningkat dengan semakin lamanya beban kerja yang dilakukan, akibat aktivitas yang berulang - ulang akan meningkatkan resiko kelelahan kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 37 pekerja di PT. Monalisa Jaya dengan menggunakan kuesioner produktivitas kerja, menunjukkan paling banyak produktivitas kerja tinggi sebanyak 22 responden (59,5%) dan produktivitas kerja rendah 15 responden (40,5). Tingginya produktivitas kerja yang baik dapat dilihat dari karyawan yang motivasinya baik juga, selain itu suatu ketercapaian pekerja dilihat dari pertanyaan kuesioner bahwa pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya sehingga kemampuan seorang pekerja sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dapat mendorong pekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diembankan kepada masing-masing pekerja sesuai dengan skill atau ahlinya sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Selain itu kedisiplinan dan semangat kerja yang ditekuni oleh pekerja dapat menghasilkan produktivitas yang baik dalam bekerja dan juga selalu berusaha untuk dapat mempertahankan mutu kerja yang baik dari hasil kerja dan memenuhi standar yang ditetapkan maka hal ini akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya. Tentunya jika produktivitas kerja karyawan baik maka perusahaan akan mencapai target kerjanya dengan baik. Produktivitas yang kurang baik dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja yang tidak mendukung dan jam istirahatnya berkurang, seperti pada saat melakukan pekerjaan pekerja terhambat dengan kendaraan yang ada dijalan raya, sehingga untuk menebus kembali jam kerja yang terbuang pekerja harus melakukan kembali kerjanya seperti biasa dan memakan waktu yang cukup lama, hal ini dapat menyebabkan kelelahan pada pekerja. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savitri (2013) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Produktivitas kerja harus memiliki dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas agar semakin tinggi target yang dicapai dibandingkan sumber daya yang dikeluarkan maka semakin tinggi produktivitas. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan yang bekerja diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akan diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan maka dari itu diperlukan indikator untuk mencapai kemampuan bagi pekerja serta mempunyai peningkatan hasil kerja, semangat kerja dan mutu kerja, agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya, disajikan hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja. Hubungan antar variabel ini disajikan dalam bentuk tabulasi silang. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja

Kelelahan Kerja	Produktivitas Kerja				Total	<i>p-value</i>
	Tinggi		Rendah			
	N	%	N	%	N	
Rendah	10	27,0	0	0,0	10	27,0
Sedang	11	29,7	8	21,6	19	51,4
Berat	1	2,7	7	18,9	8	21,6
Total	22	59,5	15	40,5	37	100

Data pada tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja yang memiliki produktivitas kerja tinggi memiliki kelelahan kerja rendah dan sedang, sedangkan pekerja yang memiliki produktivitas kerja rendah memiliki kelelahan kerja sedang dan berat. Hal ini berarti, kedua variabel ini memiliki hubungan yang negatif dimana semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Selanjutnya, berdasarkan uji Khi Kuadrat diperoleh nilai  $p = 0,001$  (nilai  $p < 0,05$ ), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja lapangan di PT. Monalisa Jaya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat penulis dapat disimpulkan terjadinya kelelahan kerja pada pekerja disebabkan karena pekerja melakukan pekerjaan dengan kurun waktu yang melebihi batas normal waktu kerja yang ditetapkan perusahaan yaitu 8 jam sehari dikarenakan kebanyakan pekerja memaksakan diri untuk mengambil jam kerja lembur karena bagi mereka bekerja di jam lembur akan mendapatkan upah/bonus yang tinggi hal ini yang menyebabkan meningkatnya perasaan lelah pada pekerja yang memaksakan diri untuk bekerja lembur. Tetapi dengan adanya bonus dari pekerjaan lembur membuat mereka lebih antusias dalam bekerja sehingga munculnya rasa semangat serta tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai produktivitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silastuti (2006) hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja dibagian penjahitan PT. Bungawan Solo Garment Indonesia yaitu terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai  $p$  sebesar 0,003 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), penelitian ini memiliki hasil yang sama dimana kelelahan kerja dengan produktivitas kerja terdapat hubungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muizzudin (2013) hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja tenun di PT. Alkatex Tegal dengan nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja dibagian tenun di PT. Alkatex Tegal. Berdasarkan hasil tersebut kelelahan merupakan salah satu resiko terjadinya penurunan derajat kesehatan tenaga kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja tenaga kerja dan akan menimbulkan kelelahan dalam bekerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Hasil pembahasan yang sama terdapat hubungan antara dua variabel, semakin tinggi kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya semakin rendah kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Menurut Harianto (2008), pengertian dari kerja lembur adalah suatu jenis kerja yang dilaksanakan diluar jam kerja normal, selain itu upah yang diterima oleh pekerja berbeda dengan upah resmi pada kerja normal, tujuan dari adanya kerja lembur dari perusahaan berbeda-beda, dengan adanya kerja lembur pada suatu proyek selalu mempunyai efek tertentu yang diakibatkan oleh kerja lembur yaitu kelelahan akibat kerja dan berkurangnya tingkat konsentrasi. Munandar (2003) terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan produktivitas atau yang lebih tepat kelelahan yang dialami tenaga kerja dengan kinerja perusahaan, jika produktivitas tenaga kerja

terganggu dikarenakan faktor kelelahan fisik maupun psikis dan akan berdampak bagi perusahaan yang akan terjadi penurunan produktivitas perusahaan dan perusahaan kurang mencapai hasil yang baik.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa para pekerja menunjukkan bahwa paling banyak masuk pada kategori kelelahan kerja sedang dan tinggi, sedangkan produktivitas kerja masuk kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data diperoleh adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hal ini maka pihak PT. Monalisa Jaya dapat melakukan upaya peningkatan produktivitas kerja melalui pemberian penghargaan atas hasil kerja yang baik serta memperhatikan tingkatan kelelahan kerja pegawai agar tetap pada kategori rendah dan sedang.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. Monalisa Jaya yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan penguji skripsi yang memberikan saran dalam rangka penyempurnaan artikel penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. 2018. *Asian Productivity Organization*. (Online). <https://www.bps.go.id>. Diakses 01 Desember 2018.
- Atiqoh. W. 2014. Faktor-faktor Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi bagian Penjahitan di CV. Neka Garment Gunung pati Semarang. (Online). <http://ejournalS1.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/6386>. diakses 29 November 2018.
- Hasibuan. M. SP. 2008. *Manajemen personal dan sumber daya manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Sutrisno. HE. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Setyawati. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta. Amara Books
- Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Kabelindo Murni Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, (Online). Vol.1, No. 2, Oktober, 2013.
- Silastuti. A. 2016. "Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di Bagian Penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia". (Online). <https://lib.unnes.ac.id/706/1/1275.pdf>. diakses 29 November 2018
- Kaawoan. 2017. Hubungan antara Motivasi kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. (Online). (<https://ejournalhealth.com/index.php/kesmas/article/download/465/451>). Diakses pada tanggal 07 April 2019. Diakses pada tanggal 07 April 2019.
- Kadarrisma. M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Pajow. 2016. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Timur Laut Jaya Manado. Vol 5, No 2. (Online). (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pharmacon/article/view/12182/11762>). diakses 08 april 2019.
- Munandar. A. S. 2009, *Bunga Rampai Hiperkes dan KK*, Semarang: BP
- Munandar. A. S. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan KK*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.