

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja

1. Definisi Kelelahan Kerja

Salah satu ciri makhluk hidup adalah bergerak. Semua gerak dan kesibukan manusia mempunyai arti bagi mereka. Apabila dalam beberapa waktu lamanya kita melakukan suatu pekerjaan, baik pekerjaan itu berhubungan dengan jasmani maupun yang berhubungan dengan rohani, maka kita akan merasa lelah. Akibat dari kelelahan itu akan dirasakan oleh seluruh bagian tubuh kita.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kelelahan berasal dari kata lelah yang berarti penat, letih, payah, lesu, dan tidak bertenaga. Kelelahan adalah perihal (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Kelelahan emosional adalah kelelahan yang diekspresikan dalam bentuk perasaan frustrasi, putus asa, merasa terjebak, tidak berdaya, tertekan, dan merasa sedih atau apatis terhadap pekerjaan. Kelelahan fisik adalah kelelahan yang ditandai oleh adanya keletihan, kejenuhan, ketegangan otot, perubahan dalam kebiasaan makan dan tidur, serta secara umum tingkat energinya rendah (Departemen Pendidikan nasional, 2002: 653).

Banyak ahli yang mendefinisikan kelelahan secara berbeda-beda, antara lain Anastasi (1989) yang berpendapat bahwa kelelahan

adalah perasaan yang pada umumnya muncul dari ketegangan dan dari keadaan ketika orang mengerahkan usaha untuk bekerja. Pendapat anastasi ini didukung oleh Anoraga (1992) yang mengatakan bahwa kelelahan adalah ungkapan perasaan tidak enak secara umum, suatu perasaan yang kurang menyenangkan, perasaan resah dan capai yang menguras seluruh minat dan tenaga.

Sedangkan menurut Nitisemito (1982) kelelahan adalah hilangnya atau berkurangnya semangat dan kegairahan kerja sehingga efektivitas dan efisiensi tidak dapat diharapkan. Pendapat ini didukung oleh Sumaamur (1989) yang mengatakan bahwa kelelahan adalah suatu perasaan, keadaan yang disertai dengan penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja.

Menurut Abu Ahmadi (1998) kelelahan adalah gejala berkurangnya kekuatan manusia untuk melakukan sesuatu.

Kelelahan menurut Abu Ahmadi dan Widodo Supriyono adalah semacam peringatan dari jiwa kita kepada jiwa dan rasa yang sudah mempergunakan kekuatan secara maksimal (Abu Ahmadi, Widodo Supriyono, 1991: 39).

Kelelahan bagi setiap orang memiliki arti tersendiri dan bersifat subyektif. Lelah adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan

lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan (Sumaømur, 1996: 67).

Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. (Eko Nurmianto, 2003: 264).

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004: 107).

2. Teori-Teori Kelelahan

Ada 2 macam teori kelelahan:

a. Teori intoksinasi

Menurut teori intoksinasi, kelelahan terjadi karena adanya aktifitas manusia, maka terjadilah penambahan zat dalam tubuh, muncullah kemudian produk pembakaran, yang diserap oleh darah kemudian diangkut kesusunan syaraf sentral, bahkan ada zat-zat makanan yang menjadi sisa pembakaran yang tidak berguna lagi bagi tubuh. Sisa pembakaran ini harus dibuang atau dikeluarkan melalui alat-alat pengeluaran, misalnya paru-paru, kulit, anus dan ginjal (air seni). Sebab kalau tidak keluar sisa pembakaran ini akan menjadi racun dalam tubuh yang menyebabkan rasa lelah pada

bagian-bagian tertentu yang terkena racun tersebut maupun pada seluruh tubuh (Dakir, 1993: 124).

b. Teori biologis

Teori ini dipelopori oleh Thorndike. Menurut teori ini karena kerja yang berkepanjangan akan muncul 2 gejala yaitu:

- 1) Subtraksi atau berkurangnya energi, sehingga timbul gejala kelelahan, misalnya karena lapar.
- 2) Gejala additie, yaitu kecenderungan untuk mengurangi dan menghambat, sehingga mengakibatkan menurunnya "*curve satisfaksi*" atau kepuasan. Dengan kata lain muncullah rasa bosan atau jenuh untuk melanjutkan pekerjaan. Kebosanan dapat menghambat kemajuan pekerjaan, karena kebosanan berkurangnya perasaan puas pada pekerjaan. Hal ini dirasakan sebagai kelesuan atau kelelahan (abu Ahmadi & M. Umar, 1993: 103-104).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan disebabkan oleh berlangsungnya suatu aktivitas atau pekerjaan, baik aktifitas fisik maupun psikis. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut beberapa ahli:

Waters dan Bhattacharya (1996), yang dikutip oleh Tarwaka (2004: 109) berpendapat agak lain, bahwa kontraksi otot baik statis maupun dinamis dapat menyebabkan kelelahan otot setempat. Kelelahan tersebut terjadi pada waktu ketahanan (Endurance time) otot

terlampau. Waktu ketahanan otot tergantung pada jumlah tenaga yang dikembangkan oleh otot sebagai suatu prosentase tenaga maksimum yang dapat dicapai oleh otot. Kemudian pada saat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi.

Anastasi (1989) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah karyawan harus melakukan pekerjaan yang tidak menarik, bekerja secara rutin tanpa variasi (monoton) dan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan berulang-ulang (repetitif) sehingga menimbulkan kebosanan serta tidak ada minat dari karyawan untuk melakukan pekerjaan sehingga semangat dan motivasi kerjanya rendah.

Menurut Kartono (1994) penyebab kelelahan kerja adalah karyawan harus melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama tanpa atau kurang istirahat serta tempo atau ritme kerja dari perusahaan yang tidak sesuai dengan kondisi fisik karyawan. Penyebab lain adalah karyawan dibebani pekerjaan baik secara fisik maupun psikis yang sangat berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1982) kondisi lingkungan kerja perusahaan, seperti sikap atau cara kerja, tempat duduk, penerangan,

suhu, suara, dan kelembaban yang tidak sehat atau buruk akan mempengaruhi kelelahan kerja pada karyawan.

Nurmianto (1996) menjelaskan penyebab kelelahan kerja adalah karyawan harus melakukan pekerjaan yang memerlukan kontraksi otot secara statis dalam jangka waktu lama.

Menurut Sumaømur terdapat empat kelompok sebab kelelahan yaitu: keadaan monoton, beban pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan, keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik, Penyakit atau perasaan sakit (Sumaømur, 1996).

4. Mekanisme kelelahan kerja

Semua aktivitas tubuh manusia diatur dan dikendalikan oleh system susunan syaraf. Demikian juga terjadinya kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Menurut Sumaømur (1996) terjadinya kelelahan adalah karena tidak adanya keserasian dan keseimbangan antara system aktivitas dan system inhibisi yang terdapat di susunan syaraf pusat.

Menurut Kassoris & Kohler (Nurmianto, 1996) efisiensi maksimal dicapai dengan hari kerja delapan jam. Dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 16.00. Namun antara pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00 digunakan untuk istirahat untuk menghindari kelelahan.

Nurmianto (1996) berpendapat bahwa terjadinya kelelahan karena adanya pembebanan otot secara statis sehingga aliran darah ke otot berkurang yang mengakibatkan asam laktat terakumulasi. Di samping itu juga dikarenakan pembebanan otot yang tidak merata pada sejumlah jaringan tertentu. Pendapat Nurmianto ini didukung oleh Carnegie (1993) yang mengatakan bahwa kelelahan terjadi dikarenakan tekanan darah pada tubuh dan konsumsi oksigen menurun.

Menurut Ahmadi (Kartono, 1994) kelelahan terjadi apabila seseorang melakukan pekerjaan dalam waktu yang lama. hal ini juga dikemukakan oleh Anoraga (1992), jika dalam jangka waktu yang panjang seseorang terus menerus harus melakukan gerak yang sama maka sirkulasi darah menjadi terganggu, dan orang tersebut menjadi cepat lelah.

5. Jenis kelelahan

Terdapat dua jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot atau perasaan nyeri pada otot, sedangkan kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh monoton (pekerjaan yang sifatnya monoton), intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, kondisi mental dan psikologis, status kesehatan, dan gizi. Pengaruh-pengaruh tersebut terakumulasi di dalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang dapat menyebabkan seseorang

berhenti bekerja (beraktivitas). Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat untuk menyegarkan tubuh. Apabila kelelahan tidak segera diatasi dan pekerja dipaksa untuk terus bekerja, maka kelelahan akan semakin parah dan dapat mengurangi produktivitas pekerja. Kelelahan sama halnya dengan keadaan lapar dan haus sebagai suatu mekanisme untuk mendukung kehidupan(Sugeng Budiono, A.M, dkk, 2003).

Di samping kelelahan otot dan kelelahan umum, Grandjean (1988) juga mengklasifikasikan kelelahan ke dalam 7 bagian yaitu:

- a. Kelelahan visual, yaitu meningkatnya kelelahan mata
- b. Kelelahan tubuh secara umum, yaitu kelelahan akibat beban fisik yang berlebihan
- c. Kelelahan mental, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan mental atau intelektual
- d. Kelelahan syaraf, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh tekanan berlebihan pada salah satu bagian sistem psikomotor, seperti pada pekerjaan yang membutuhkan keterampilan
- e. Pekerjaan yang bersifat monoton
- f. Kelelahan kronis, yaitu kelelahan akibat akumulasi efek jangka panjang
- g. Kelelahan sirkadian, yaitu bagian dari ritme siang-malam, dan memulai periode tidur yang baru

Sampai saat ini masih berlaku dua teori tentang kelelahan otot, yaitu teori kimia dan teori syaraf pusat. Teori kimia menjelaskan

bahwa terjadinya kelelahan adalah akibat berkurangnya cadangan energy dan meningkatnya sisa metabolisme sebagai penyebab hilangnya efisiensi otot. Sumatmur menyatakan bahwa produktivitas mulai menurun setelah empat jam bekerja terus menerus (apapun jenis pekerjaannya) yang disebabkan oleh menurunnya kadar gula di dalam darah. Itulah sebabnya istirahat sangat diperlukan minimal setengah jam setelah empat jam bekerja terus menerus agar pekerja memperoleh kesempatan untuk makan dan menambah energy yang diperlukan tubuh untuk bekerja.

Teori syaraf pusat menjelaskan bahwa bahwa perubahan kimia hanya merupakan penunjang proses. Perubahan kimia yang terjadi menyebabkan dihantarkannya rangsangan syaraf melalui syaraf sensoris ke otak yang disadari sebagai kelelahan otot. Rangsangan aferen ini menghambat pusat-pusat otak dalam mengendalikan gerakan sehingga frekuensi potensial kegiatan pada sel syaraf menjadi berkurang dan menyebabkan menurunnya kekuatan dan kecepatan kontraksi otot serta gerakan atas perintah menjadi lambat. Sehingga semakin lambat gerakan seseorang menunjukkan semakin lelah kondisi seseorang.

6. Penanggulangan kelelahan kerja

Mengelola kelelahan kerja bisa dilakukan oleh setiap individu atau secara terorganisasi. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja individu melalui pemulihan kondisi fisik dan mental. Secara individu

bisa dilakukan dengan prakarsa karyawan bersangkutan. Merekalah yang sangat mengetahui jenis dan bobot kelelahan yang dihadapinya; mulai dari yang ringan sampai yang berat. Sementara organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan program peningkatan kinerja karyawan secara terencana dan reguler dimana di dalamnya ada subprogram mengurangi kelelahan kerja karyawan. Pendekatannya cenderung beragam yang sangat bergantung pada jenis kelelahan dan penyebabnya. Untuk itu diperlukan langkah-langkah sistematis.

Untuk melakukan pemulihan kelelahan kerja secara spesifik maka harus berdasarkan pertimbangan lingkup, frekuensi dan bobot kelelahan kerja. Namun secara umum langkah-langkah yang perlu dilakukan individu karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Menelaah penyebab mengapa terjadi kelelahan kerja, kapan saja, dimana, dan ketika mengerjakan apa.
- b. Kalau dirasa terlalu berat perlu melakukan konsultasi dengan orang yang ahli dan berpengalaman.
- c. Melakukan pemulihan kelelahan dengan cara berolahraga secara teratur, tidur yang cukup, bersosialisasi, relaksasi, dan kalau dianggap perlu berobat ke dokter.
- d. Meminta cuti kerja.

Sementara itu mengatasi kelelahan kerja oleh perusahaan dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- a. melakukan analisis kinerja karyawan dan organisasi.
- b. menelaah hubungan kinerja dengan kelelahan kerja karyawan.
- c. menganalisis jenis uraian kerja dan beban kerja hubungannya dengan kinerja.
- d. menyusun program peningkatan kinerja khususnya subprogram mengurangi kelelahan kerja termasuk menentukan beban kerja optimum dan membangun lingkungan kerja yang nyaman.
- e. melaksanakan program peningkatan kinerja secara teratur.
- f. mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan program dan kinerja karyawan/organisasi.

7. Pengukuran Kelelahan

Sampai saat ini belum ada metode pengukuran kelelahan yang baku karena kelelahan merupakan suatu perasaan subyektif yang sulit diukur dan diperlukan pendekatan secara multidisiplin (Grandjean, 1993) yang dikutip oleh Tarwaka (2004: 110).

Namun demikian diantara sejumlah metode pengukuran terhadap kelelahan yang ada, umumnya terbagi kedalam 5 kelompok yang berbeda, yaitu:

1. Kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan

Pada metode ini, kualitas output digambarkan sebagai jumlah proses kerja (waktu yang digunakan setiap item) atau proses operasi yang dilakukan setiap unit waktu. Namun demikian banyak faktor yang harus dipertimbangkan seperti; target produksi; faktor sosial; dan

perilaku psikologis dalam kerja. Sedangkan kualitas output (kerusakan produk, penolakan produk) atau frekuensi kecelakaan dapat menggambarkan terjadinya kelelahan, tetapi faktor tersebut bukanlah merupakan causal factor (Tarwaka, 2004: 110).

2. Pengujian Psikomotorik

Pada metode ini melibatkan fungsi persepsi, interpretasi dan reaksi motor. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan pengukuran waktu reaksi. Waktu reaksi adalah jangka waktu dari pemberian suatu rangsang sampai kepada suatu saat kesadaran atau dilaksanakan kegiatan. Dalam uji waktu reaksi dapat digunakan nyala lampu, denting suara, sentuhan kulit atau goyangan badan. Terjadinya pemanjangan waktu reaksi merupakan petunjuk adanya perlambatan pada proses faal syaraf dan otot.

Sanders dan McCormick (1987) yang dikutip oleh Tarwaka (2004: 111) mengatakan bahwa waktu reaksi adalah waktu untuk membuat suatu respon yang spesifik saat suatu stimulasi terjadi. Waktu reaksi terpendek biasanya berkisar antara 150 s/d 200 milidetik. Waktu reaksi tergantung dari stimuli yang dibuat; intensitas dan lamanya perangsangan; umur subjek; dan perbedaan-perbedaan individu lainnya.

Setyawati (1996) yang dikutip oleh Tarwaka (2004: 111) melaporkan bahwa dalam uji waktu reaksi, ternyata stimuli terhadap

cahaya lebih signifikan daripada stimuli suara. Hal tersebut disebabkan karena stimuli suara lebih cepat diterima oleh reseptor daripada stimuli cahaya. Alat ukur waktu reaksi telah dikembangkan di Indonesia biasanya menggunakan nyala lampu dan denting suara sebagai stimuli.

3. Mengukur frekuensi subjektif kelipan mata (*Flicker fusion eyes*)

Dalam kondisi yang lelah, kemampuan tenaga kerja untuk melihat kelipan akan berkurang. Semakin lelah akan semakin panjang waktu yang diperlukan untuk jarak antara dua kelipan. Uji kelipan, disamping untuk mengukur kelelahan juga menunjukkan keadaan kewaspadaan tenaga kerja (Tarwaka, 2004: 111).

4. Perasaan kelelahan secara subjektif (*Subjective feelings of fatigue*)

Subjective Self Rating Tes dari Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) Jepang, merupakan salah satu kuesioner yang dapat untuk mengukur tingkat kelelahan subjektif. Kuesioner tersebut berisi 30 daftar pertanyaan yang terdiri dari:

10 Pertanyaan tentang pelemahan kegiatan: Perasaan berat di kepala, lelah di seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil, ingin berbaring.

10 Pertanyaan tentang pelemahan motivasi: susah berfikir, lelah untuk bicara, gugup, tidak berkonsentrasi, sulit untuk memusatkan

perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, tidak tekun dalam pekerjaan.

10 Pertanyaan tentang gambaran kelelahan fisik : sakit dikepala, kaku di bahu, nyeri di punggung, sesak nafas, haus, suara serak, merasa pening, spasme di kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

5. Pengujian Mental

Pada metode ini konsentrasi merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk menguji ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan. Baurdon Wiersma test, merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk menguji kecepatan, ketelitian dan konsentrasi. Hasil test akan menunjukkan bahwa semakin lelah seseorang maka tingkat kecepatan, ketelitian dan konsentrasi akan semakin rendah atau sebaliknya. Namun demikian Bourdon Wiersma tes lebih tepat untuk mengukur kelelahan akibat aktivitas atau pekerjaan yang lebih bersifat mental.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum kita merujuk pada penelitian ini, peneliti telah mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dengan harapan bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk kajian mengenai penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang peneliti ambil hanya beberapa saja. Yaitu sebagai berikut:

1. Nama: Tyas Lilia Wardani

Judul: Pengaruh Intensitas Kebisingan Terhadap Kelelahan Kerja
Pada Tenaga Kerja Penggilingan Padi di Kecamatan
Mojolaban Sukoharjo.

Universitas: Universitas Sebelas Maret Surakarta

Kesimpulan:

- a. Karakteristik responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan umur antara 23-49 tahun. Responden mempunyai rata-rata tinggi badan 157,59 cm dan rata-rata berat badan 55,71 kg, dengan demikian responden mempunyai status gizi normal.
- b. Intensitas kebisingan di dalam ruang mesin penggilingan padi melebihi NAB yang diperkenankan, dengan intensitas kebisingan berkisar antara 91,44-96,80 dB(A). Sedangkan intensitas kebisingan di luar ruangan yaitu di tempat penjemuran padi tidak melebihi NAB yang diperkenankan, dengan intensitas kebisingan berkisar antara 69,52-76,80 dB(A).
- c. Tenaga kerja yang bekerja di dalam ruangan mesin penggilingan padi yang mempunyai intensitas kebisingan di atas 85 dB(A), sebanyak 75% tenaga kerja mengalami kelelahan berat dan 25% tenaga kerja tidak mengalami kelelahan berat. Tenaga kerja yang bekerja di penjemuran padi yang mempunyai intensitas kebisingan di bawah 85 dB(A), sebanyak 22,22% tenaga kerja

mengalami kelelahan berat dan 77,78% tenaga kerja tidak mengalami kelelahan berat.

- d. Hasil uji statistik fisher exact probability test menunjukkan bahwa nilai exact sig. (1-sided) 0,044. Pada penelitian ini peneliti mendapatkan bukti bahwa ada pengaruh yang signifikan intensitas kebisingan terhadap kelelahan kerja pada tenaga kerja.

2. Nama: Ambar Silastuti

Judul: Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Di Bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia

Universitas: Universitas Negeri Semarang

Kesimpulan: Hasil yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan besarnya probabilitas yaitu 0.003. karena probabilitas <0.05 maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja. Didapatkan r hitung sebesar 0.458 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat antara dua variabel. Koefisien korelasi mempunyai tanda negatif yang berarti semakin tinggi kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya semakin rendah kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

3. Nama: Atik Muftia

Judul: Hubungan Antara Faktor Fisik Dengan Kelelahan Kerja
Karyawan Produksi Bagian Selektor di PT. Sinar Sosro
Ungaran Semarang

Universitas: Universitas Negeri Semarang

Kesimpulan:

- a. Dari uji Kendall's tau-b diperoleh koefisien korelasi kebisingan 0,798 dengan nilai asymp sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara kebisingan dengan kelelahan. Nilai koefisien korelasi penerangan 0,510 dengan nilai asymp sig 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara penerangan dengan kelelahan. Nilai koefisien korelasi iklim kerja 0,596 dengan nilai asymp sig 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara iklim kerja dengan kelelahan, begitu juga dengan Nilai koefisien korelasi faktor fisik 0,482 dengan nilai asymp sig 0,032 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara iklim kerja dengan kelelahan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan ada korelasi yang signifikan antara Kebisingan dengan kelelahan dan penerangan dengan kelelahan, iklim kerja dengan kelelahan serta ada hubungan antara faktor fisik dengan kelelahan. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri disamping faktor-faktor yang lain. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan adalah

memberikan alat peredam suara pada mesin, pengaturan waktu kerja, serta Pemantauan secara intensif terhadap potensi bahaya.

4. Nama: Desi Widiyanti Sutanto, Hartanti, dan A.J. Tjahjoanggoro
Judul: Hubungan Persepsi Terhadap Tempat Duduk, Beban Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja.

Universitas: Universitas Surabaya (UNESA)

Kesimpulan:

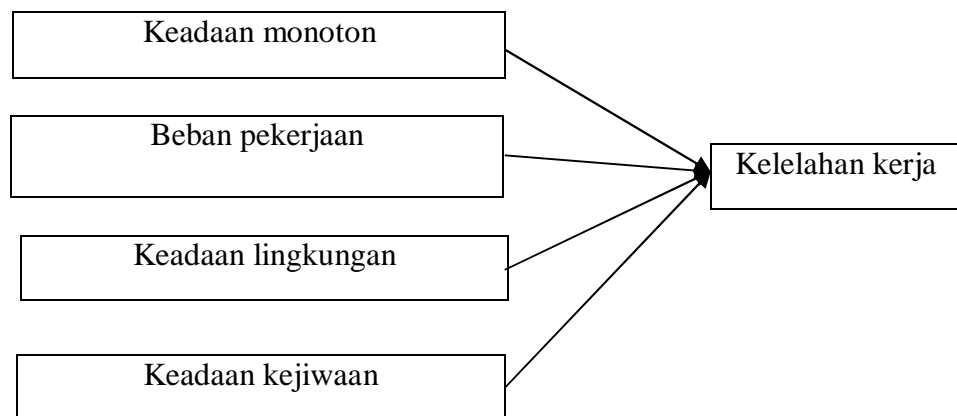
- a. Penelitian ini meneliti apakah persepsi karyawan terhadap tempat duduknya, beban kerjanya, dan karakteristik pekerjaannya berhubungan dengan kelelahan kerjanya.
- b. Hasil analisis statistik mengungkapkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap tempat duduk, beban kerja, dan karakteristik pekerjaan dengan kelelahan kerja ($F=2.678$ dan $p<0.01$). Dari ketiga variabel bebas tersebut, persepsi terhadap karakteristik pekerjaan memberi pengaruh terbesar terhadap hubungan (95.069 %) dengan kelelahan kerja. Persepsi terhadap tempat duduk memberikan sedikit pengaruh terhadap hubungan dengan kelelahan kerja (1.153 %). Sebaliknya persepsi terhadap beban kerja paling kecil pengaruhnya terhadap hubungan tersebut (0.807 %).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, diketahui bahwa penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

C. Kerangka Teoritik

Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas peneliti dapat menyusun kerangka teoritik sebagai berikut:



Faktor yang digunakan atau untuk mengevaluasi kelelahan kerja karyawan yaitu keadaan monoton, beban pekerjaan, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan.

D. Hipotesis

Ha: Terdapat hubungan faktor (keadaan monoton, beban pekerjaan, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan) terhadap kelelahan kerja.

H0: Tidak terdapat hubungan faktor (keadaan monoton, beban pekerjaan, keadaan lingkungan, dan keadaan kejiwaan) terhadap kelelahan kerja.