

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KELELAHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
LUWU TIMUR TAHUN 2021**



**NURUL AZIZAH
K011 17 1045**

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITASHASANUDDIN
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KELELAHAN
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LUWU TIMUR
TAHUN 2021**

Disusun dan diajukan oleh


**NURUL AZIZAH
K011171045**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 16 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
Nip. 195912211987022001


dr. M. Furqaan Naeem, M.Sc., Ph.D
Nip. 195804041989031001

Ketua Program Studi,


Dr. Suriah, SKM, M.Kes
Nip. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin
Tanggal 16 Agustus 2021.

Ketua : Dr. dr. Syamsiar Russeng, MS

Sekretaris : dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D

Anggota :

1. Dr. Atjo Wahyu, S.KM.,M.Kes

2. Nasrah, SKM.,M.Kes



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Azizah
NIM : K011171045
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Hp : 087844280242
E-maii : nuruiaziahupit@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KELELAHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LUWU TIMUR TAHUN 2021”** benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima ketentuan yang beriak.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 18 Agustus 2021



Nurul Azizah

KATA PENGANTAR

Bismillah, alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah. 'amma ba'ad. Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021”** dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, Ayahanda Untung Pitoyo dan Ibunda Sitti Masita yang jasa-jasa dan kasih sayangnya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun, kepada adik saya Fadhil Aditya yang senantiasa membantu saya membereskan rumah agar saya bisa mengerjakan skripsi dengan fokus dan adu bungsu saya Balqis Khansa Alya yang baru saja lahir dan memberikan saya semangat yang luarbiasa dalam mengerjakan skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Ibu Prof Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A dan Bapak Dr. Aminuddin Syam, S.KM., M.Kes., M.Med.Ed selaku Dekan

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas ijin penelitian yang telah diberikan.

2. Dosen Pembimbing 1, Ibunda Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bantuan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan baik penyelesaian skripsi ini.
3. Dosen Penguji, Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes dan Ibu Nasrah, SKM., M.Kes atas masukan, kritik dan sarannya untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak dr. Mukhsen Sarake, MS yang telah membimbing, arahan dan nasehat yang membangun bagi sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ketua Jurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Bapak Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS., Ph.D beserta seluruh dosen dan staf bagian K3 FKM Unhas yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah dan seluruh Staff di FKM Unhas yang telah membantu dalam seluruh pengurusan dalam pelaksanaan kuliah selama di FKM Unhas baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja , Kabupaten Luwu Timur, Bapak Indra Fawzi, S. IP, M. Si yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.

8. Kepala Bidang Tibum dan Tranmas, Bapak Safruddin Mustafa, S. Hut dan Bapak Yasruddin, S. Sos selaku Kepala Seksi Operasi dan Pengendalian yang telah banyak memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung.
9. Keluarga Rumah Ungu saya di BEM FKM Unhas dan teman seperjuangan, Regenerasi Mahasiswa Berkredibilitas Tinggi Berjiwa Aktivistis (REWA) 2017 yang telah menjadi keluarga saya selama ber KM FKM Unhas dan teman-teman K3 2017 yang memberikan banyak kenangan selama di kampus.
10. Rekan sahabat Widya Nur Wahyulianti, Andi Nur Khafifah, Aulianisa Makmur, Fauziah AR yang telah menemani dari maba, memberikan semangat, dukungan, perhatian, doa-doa serta kasih sayang. Terimakasih telah selalu ada disaat suka maupun duka dan Arafah Tadda yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya yang telah banyak memberikan bantuannya dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari katasempurna. Oleh karna itu, penulis sangat menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kepenulisan lebih baik agar dapat bermanfaat bagi orang lain sebagai pengembangan ilmu pengetahuan

Makassar, Juli

2021

Penulis

RINGKASAN

**Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, Juli 2021**

NURUL AZIZAH

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP

KELELAHAN PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN

LUWU TIMUR TAHUN 2021”

(61 Halaman + 9 Tabel + 7 Gambar + 8 Lampiran)

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan dapat berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan. Kelelahan kerja ini dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah beban kerja. Seorang pekerja seperti anggota Satuan Polisi Pamong Praja, memiliki beban kerja yang besar, khususnya pada beban kerja mental. Interaksi langsung dengan masyarakat dan melakukan penjagaan dengan shift kerja menjadi beban mental tersendiri bagi anggota Satpol PP Kabupaten Luwu Timur. Beban kerja mental yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Stres yang dialami seseorang secara berkelanjutan serta dalam rentang waktu yang panjang dapat menimbulkan kelelahan kerja atau kelelahan fisik maupun emosi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja melalui stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Desain penelitian menggunakan metode *observasional analitik* melalui pendekatan *Cross Sectional* dengan sampel sebanyak 140 responden yang didapatkan melalui teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Luwu Timur pada bulan Mei-Juni 2021. Uji yang digunakan adalah uji *Analysys Path*.

Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = 0.000$, yang berarti bahwa ada pengaruh langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja, serta ada pengaruh tidak langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja melalui stres

kerja dengan nilai z (2.687605), dimana nilai ini lebih besar dari nilai z -mutlak (1.96).

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja dan ada pengaruh tidak langsung beban kerja mental terhadap kelelahan melalui stres kerja.

Jumlah Pustaka 40+

Saran pada penelitian ini yaitu pemberian beban kerja dan waktu istirahat yang cukup perlu menjadi perhatian penting bagi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja agar para anggota tidak mengalami stres kerja yang juga dapat berpengaruh pada kelelahan kerja, serta untuk anggota Satpol PP agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan pikiran yang positif agar pekerjaan dapat dilakukan dengan suasana yang positif dan tidak berdampak pada psikologis serta tidak menimbulkan stres kerja yang tinggi. Diharapkan juga adanya *safety talk* sebelum melakukan pekerjaan, serta adanya keterbukaan kepada atasan untuk menyampaikan jika ada masalah di tempat kerja. Pengambilan cuti juga dapat dilakukan jika gangguan kelelahan dirasa sudah sangat mengganggu.

Kata Kunci : Beban Kerja Mental, Satuan Polisi Pamong Praja, Kelelahan

SUMMARY

**Hasanuddin University
Public Health Faculty
Occupational Safety and Health
Makassar, July 2021**

NURUL AZIZAH

“The Effect of Workload and Work Stress on Fatigue in the Civil Service Police Unit of East Luwu District in 2021”

(61 Pages + 9 Tables + 7 Picture + 8 Attachment)

Work fatigue is part of the common problems that are often encountered in the workforce. Fatigue can be associated with decreased work efficiency, skills, boredom, and increased anxiety. Work fatigue can be influenced by many factors, one of which is workload. A worker, such as a member of the Civil Service Police Unit, has a large workload, especially mental workload. Direct interaction with the community and guarding with work shifts is a mental burden for members of the East Luwu Regency Satpol PP. Excessive mental workload can cause job stress. Stress experienced by a person continuously and over a long period of time can cause work fatigue or physical or emotional exhaustion.

This study aims to determine the direct and indirect effect of mental workload on work fatigue through work stress in the Civil Service Police Unit of East Luwu Regency.

The type of research used is quantitative. The research design used an analytical observational method through a cross sectional approach with a sample of 140 workers obtained through a simple random sampling technique. This research was conducted in East Luwu Regency in May-June 2021. The test used was the Path Analysis test.

The results showed that the value of $p = 0.000$, which means that there is a direct influence of mental workload on work fatigue, and there is an indirect effect of mental workload on work fatigue through work stress with a z value (2.687605), where this value is greater than the z value. -absolute (1.96).

The conclusion in this study is that there is a direct influence of mental workload on work fatigue and there is an indirect effect of mental workload on

fatigue through work stress.

Suggestions in this study are that the provision of sufficient workload and rest time needs to be an important concern for the Head of the Civil Service Police Unit so that members do not experience work stress which can also affect work fatigue, as well as for members of the Satpol PP to be able to carry out work with a clear mind. so that work can be carried out in a positive atmosphere and does not have a psychological impact and does not cause high work stress. It is also hoped that there will be a safety talk before doing work, as well as openness to superiors to convey if there are problems at work. Taking time off can also be done if fatigue is felt to be very disturbing.

Number of Libraries 40+

Keywords: Mental Workload, Civil Service Police Unit, Fatigue

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Beban Kerja Mental	10
1. Definisi Beban Kerja Mental	10
2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental	11
3. Dampak Beban Kerja Mental	14
B. Stres Kerja.....	15
1. Definisi Stres Kerja.....	15
2. Faktor Penyebab Stres Kerja	17
3. Dampak Stres Kerja	18
C. Kelelahan Kerja	19
1. Definisi Kelelahan Kerja.....	19
2. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja	20
3. Dampak Kelelahan Kerja.....	22
D. Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja	23
E. Kerangka Teori	25
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	26
B. Kerangka Konsep.....	27
C. Defisini Operasional dan Kriteria Objektif	28

D. Hipotesis Penelitian	29
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sempel	31
D. Pengumpulan Data	33
E. Pengolahan dan Analisis Data	33
F. Penyajian Data	35
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	37
C. Pembahasan.....	47
D. Keterbatasan Penelitian	55
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.....	38
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.....	38
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.....	39
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.....	40
Tabel 5.5	Koefisien Jalur Model I Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	41
Tabel 5.6	Koefisien Jalur Model II Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja.....	42
Tabel 5.7	Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	44
Tabel 5.8	Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja....	44
Tabel 5.9	Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teori.....	25
Gambar 3.1	Kerangka Konsep	27
Gambar 5.1	Diagram Jalur Model I.....	41
Gambar 5.2	Persamaan Diagram Jalur	43
Gambar 5.3	Model Analisis Jalur Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	43
Gambar 5.4	Model Analisis Jalur Beban Kerja (X) Terhadap Kelelahan Kerja (Z)	44
Gambar 5.5	Model Analisis Jalur Stres Kerja (Y) Terhadap Kelelahan Kerja (Z)	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 *Informed Consent*

Lampiran 2 Kuesioner Beban Mental

Lampiran 3 Kuesioner Stres Kerja

Lampiran 4 Kuesioner Kelelahan Kerja

Lampiran 5 Output SPSS

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan umum yang sering dijumpai di dunia kerja yang dapat terjadi pada tenaga kerja adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, kebosanan, peningkatan kecemasan serta penurunan keterampilan. Arti kata “lelah” berbeda-beda bagi setiap individu dan juga bersifat subjektif. Hal ini didukung oleh data dari ILO. *International Labour Organization* menunjukkan bahwa terdapat dua juta pekerja meninggal dunia hampir setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan (Hamel, 2018). Ketidaksimbangan atau tidak adanya kesesuaian antara beban kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat menjadi faktor penyebab kelelahan. Kelelahan kerja juga dapat terjadi karena adanya faktor mental psikologis yang terdapat dalam lingkungan kerja (Saam & Wahyuni, 2013).

Individu yang kurang memiliki pengalaman di dunia kerja dan tidak atau belum siap dengan keadaan yang ada di lingkungan kerja cenderung lebih sering mengalami kelelahan kerja. Selain itu, individu yang memiliki daya tahan tubuh yang kurang terhadap stres juga cenderung lebih mudah mengalami kelelahan kerja. Terdapat dua faktor yang menjadikan kelelahan kerja. Faktor tersebut antara lain ialah faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional adalah faktor yang berkaitan dengan ciri-ciri pekerjaan,

jenis pekerjaan, serta organisasi. Sedangkan faktor individu merupakan faktor manusia dalam menghadapi suatu pekerjaan, bagaimana kepribadian manusia dalam menghadapi pekerjaan yang ada, serta ciri-ciri pekerjaan (Puspitasari & Handayani, 2014).

Stres merupakan kondisi psikologis dan fisik yang dapat disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Respon fisik dan emosional yang bersifat merugikan atau mengganggu yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan sumber daya, kapabilitas atau keinginan pekerja dapat didefinisikan sebagai stres kerja. Seseorang di kategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami lebih jauh melibatkan juga pihak organisasi perusahaan, yaitu tempat dimana orang yang bersangkutan bekerja. Beban mental dalam hal ini tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, serta ketidapuasan kerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan dapat menyebabkan timbulnya stres kerja (Kasmarani, 2012).

Stres kerja yang berlebih dapat berdampak pada pekerjaan, dampak tersebut dapat terjadi secara fisiologis, psikologis maupun perilaku. Stres yang dialami seseorang dalam rentang waktu yang lama dan secara berkelanjutan dapat menimbulkan kelelahan kerja atau kelelahan fisik maupun emosi. Pada suatu organisasi, stres kerja dapat dialami kapanpun dan oleh siapapun. Hal ini tergantung bagaimana tingkat kekuatan fisik dan emosi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Apabila stres kerja dapat ditangani dengan baik, maka tempat kerja kemungkinan besar tidak akan mengalami

kerugian (Harwanto, 2020).

Studi kasus yang dilakukan oleh Kusnadi yang meneliti mengenai hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada dosen menyatakan menghasilkan nilai korelasi antara beban kerja terhadap stres kerja bernilai 0,782 dengan tingkat kepercayaan 95%.⁹ Di Jawa Timur, penelitian tentang stres kerja di Universitas Surabaya dari 90 responden yang mengalami stres kerja, 42,3% di sebabkan oleh beban kerja, 17,7% karena masalah pribadi, 22,7% karena lingkungan pekerjaan, dan sisanya 17,7% karena masalah lain (Pertiwi dkk, 2017).

Proses kerja dapat mengakibatkan pekerja mengalami stres, yang dapat berkembang dan menjadikan pekerja sakit mental dan fisik, sehingga pekerja tidak dapat bekerja secara optimal. Penelitian sebelumnya yang membahas tentang stres kerja dengan kelelahan kerja dilakukan oleh Yunita Rahmawati pada tahun 2013 dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama”. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja perusahaan batu bara (Rahmawati, 2013 dalam Harwanto, 2020). Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Nur Andita Khusniyah (2014) dengan judul “Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten”. Dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Semakin besar stres kerja pada karyawan makin besar pula kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan

(Khusniyah, 2014).

Penelitian yang dilakukan di Uni Emirat Arab (UAE) pada pekerja kantor di tahun 2013, menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh konsultan rekrutmen Robert Half, telah mendapati bahwa ada 41% direktur sumber daya manusia menyatakan pegawai yang kelelahan menjadi kondisi umum yang terjadi di dalam organisasi mereka. Selain itu, hampir 63% direktur sumber daya manusia di UAE menduga beban kerja sebagai penyebab utama pegawai mengalami kelelahan (Usman & Indah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Afriansyah (2017) pada bidan Puskesmas Jetis Yogyakarta menunjukkan bahwa beban kerja mental yang terjadi pada pekerjaan bidan lebih besar dibandingkan dengan beban kerja fisik, dan rata-rata kelelahan yang dialami bidan adalah kelelahan kerja tingkat sedang (60,0%) (Afriansyah, 2017). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kakerisa pada tahun 2019, yang dilakukan kepada pekerja di bagian lantai produksi, didapatkan nilai skor NASA-TLX sebesar 92,52 yang menunjukkan beban kerja mental yang diterima pekerja lantai termasuk dalam kategori beban kerja yang sangat tinggi (Kakerisa dkk, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuty pada tahun 2013, kepada masinis di PT. KAI Daop. II Bandung, menunjukkan *score* rata-rata NASA-TLX yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan memiliki nilai yang tinggi. Untuk dinasan jarak dekat memiliki nilai yaitu 71,7%, dan untuk dinasan jarak jauh sebesar 82,7%. Tingkat beban kerja mental yang sering

dirasakan oleh masinis cukup tinggi, hal tersebut merupakan salah satu pemicu kelelahan dan stres yang terjadi pada masinis. Selain itu, pembagian jam dinas yang boleh dikatakan kurang baik, membuat waktu istirahat menjadi tidak baik dan tidak teratur. Dampaknya dapat membuat semakin cepat terjadinya kelelahan ketika bekerja (Astuty dkk, 2013).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, menunjukkan bahwa beban kerja mental berpengaruh terhadap kelelahan dan stres kerja. Salah satu pekerjaan yang banyak menerima beban kerja mental ialah Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam melakukan tugasnya, Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Profesi sebagai Satpol PP tidak hanya menggunakan tenaga fisik, tetapi juga mental. Tenaga fisik digunakan untuk berjalan, berlari atau melakukan gerakan-gerakan pada proses pengamanan. Adapun kesiapan mental diperlukan dalam menghadapi orang-orang baru, tekanan dari atasan, pelaku kriminal dan tindakan ketidaknyamanan. Pekerjaan Satpol PP dianggap sangat menekan. Hal ini karena risiko paparan konfrontasi serta kekerasan pribadi dan keterlibatan sehari-hari dalam berbagai insiden traumatis. Satpol PP juga sering kali bekerja dengan jam kerja yang lain dari pekerja pada umumnya. Mereka bekerja pada saat libur yang seharusnya merupakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Hal ini tentu menjadi beban mental tersendiri bagi anggota Satpol PP (Suparti dkk, 2018).

Selain itu, dalam melaksanakan tugas penertiban, Satpol PP sering

mendapatkan perlawanan dari masyarakat yang menolak untuk di tertibkan. Sehingga, Satpol PP sering mendapatkan perlakuan yang tidak nyaman dari masyarakat seperti caci maki maupun kekerasan. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan dengan salah satu anggota Satpol PP, beliau mengatakan bahwa shift kerja dan penjagaan merupakan salah satu beban mental yang beliau peroleh, dimana hal tersebut sering menimbulkan ketakutan apabila terjadi kehilangan atau ada penyusup yang masuk.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Garbarino pada tahun 2013 pada unit kepolisian di Italia menunjukkan bahwa dukungan dan penghargaan yang rendah dan tingkat usaha yang lebih tinggi serta komitmen berlebihan dikaitkan dengan tingkat yang lebih tinggi oleh gejala kesehatan mental, dilihat dari skrining psikologis yang mengungkapkan bahwa 7,3% kemungkinan terjadi kasus depresi ringan (*Beck Depression Inventory*, $BDI \geq 10$) (Garbarino, *et al.* 2013). Penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati pada tahun 2020, menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja mental terhadap stres pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Banda Aceh (Hayati, 2020)

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur memiliki kantor yang berdomisili di Desa Pucak Indah, Kecamatan Malili dan memiliki 4 bidang, dimana salah satunya yaitu Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. Bidang ini memiliki tanggung jawab untuk melakukan penertiban dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Bidang Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat memiliki jam kerja yang

berbeda dengan jam kerja lainnya, dimana mereka dituntut untuk tetap bekerja meskipun pada hari libur ataupun hari-hari besar keagamaan, sesuai jadwal yang telah di tentukan. Sehingga, hal ini menjadi beban mental bagi anggota Satpol PP Kabupaten Luwu Timur.

Selain itu, Kabupaten Luwu Timur dapat dikatakan sebagai Indonesia mini, karena di Kabupaten Luwu Timur masyarakat hidup berdampingan dengan berbagai suku dan etnis yang berbeda-beda, karena daerah ini merupakan daerah transmigrasi. Sehingga, karakteristik penduduk dan masyarakat di Kabupaten Luwu Timur juga sangat beragam. Hal ini yang menjadi tantangan tersendiri bagi anggota Satpol PP dalam melakukan tugasnya ketika berhadapan dengan karakteristik masyarakat yang beragam sesuai dengan latar belakang suku dan tenis mereka. Selain itu, permasalahan dengan atasan dan rekan kerja yang memiliki karakteristik dan kepentingan yang beragam juga menjadi beban mental tersendiri yang dialami oleh anggota Satpol PP di Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan pendahuluan diatas, dapat kita lihat bahwa banyak penelitian yang mengungkapkan adanya korelasi antara beban kerja dengan kelelahan, korelasi atara stres kerja dengan kelelahan, serta korelasi antara beban kerja dengan stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021”’.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur?
- b. Apakah ada pengaruh tidak langsung beban kerja mental terhadap kelelahan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kelelahan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur Tahun 2021

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja mental berpengaruh secara langsung terhadap kelelahan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.
- b. Untuk mengetahui sberapa besar beban kerja mental berpengaruh secara tidak langsung terhadap kelelahan melalui stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja yang kemudian dapat dijadikan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh beban kerja mental dengan stres kerja terhadap kelelahan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja sehingga dapat lebih meningkatkan upaya promotif dan preventif serta meminimalisir terjadinya peningkatan angka kelelahan kerja dan stres kerja terhadap Polisi Pamong Praja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beban Kerja Mental

1. Definisi Beban Kerja Mental

Kapasitas terbatas seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya dapat didefinisikan sebagai beban kerja. Beban kerja mental dan fisik merupakan dua jenis beban kerja yang dapat dialami oleh manusia. Beban kerja fisik dapat terjadi karena aktivitas atau penggunaan otot manusia. Sedangkan, beban kerja mental adalah beban kerja yang dapat disebabkan oleh aktivitas penggunaan otak atau pikiran manusia (Suparti dkk, 2018).

Tidak hanya beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental juga harus dinilai. Namun demikian, penilaian pada beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja yang bersifat fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental pada manusia dapat terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang cukup ringan, sehingga penggunaan kalori yang dibutuhkan untuk aktivitas yang sifatnya mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik. Hal ini karena beban kerja mental lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) dari pada kerja otot (*blue-collar*) (Siahaan, 2020).

Menurut Tarwaka (2010), beban kerja (*work load*) dapat

didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat fisik dan mental, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebih dan terjadi “*over stress*”, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau “*understress*”. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Tarwaka, 2010)

Prabawati (2012) menyatakan bahwa beban kerja mental merupakan suatu konsep yang tidak memisahkan faktor psikologis dan faktor fisik yang saling berpengaruh pada diri manusia. Grandjean (1993) dalam Prabawati (2012) juga menyatakan bahwa setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur interpretasi, persepsi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau mengingat informasi yang disimpan (Prabawati, 2012)

Jadi, beban kerja mental adalah beban yang diterima oleh pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan melibatkan aktivitas mental, seperti pengambilan keputusan dengan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan dengan menggunakan teknologi tinggi, pekerjaan di bidang teknik informasi, pekerjaan yang bersifat monoton dan pekerjaan dengan kesiapsiagaan tinggi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental

Menurut Manuaba (2000), secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks. Faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut antara lain adalah:

a. Beban kerja karena faktor eksternal

Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beban kerja eksternal yaitu tugas (*task*) itu sendiri, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini biasanya disebut stressor.

b. Beban kerja karena faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif, yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif berkaitan dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya.

Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut disebut strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif, yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif berkaitan dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya. Selanjutnya, menurut Hart dan Staveland (1988) dalam Prabawati (2012), ada 3 faktor utama

yang menentukan beban kerja mental:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun juga, perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah effort yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Sebagai contoh, secara individu seseorang mungkin akan dapat mengimbangi tuntutan tugas yang meningkat dengan meningkatkan tingkat *effort* untuk mempertahankan performansi.

Beban kerja mental dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Hubungan antara tuntutan tugas (*task demand*) dengan performansi tugas (*task performance*).
2. Kewaspadaan (*vigilance*) yaitu kemampuan seseorang untuk tetap fokus pada perhatian dan tetap siapsiaga terhadap stimuli

pada target untuk periode waktu yang cukup lama.

Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam suatu pekerjaan antara lain adalah jenis pekerjaan, situasi pekerjaan waktu respons, waktu penyelesaian yang tersedia dan faktor individu seperti tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan, serta toleransi performansi yang diijinkan (Risma, 2010).

Dalam psikologi kerja, dibahas masalah-masalah yang berkaitan dengan kejiwaan yang dijumpai pada tempat kerja, yaitu yang menyangkut faktor-faktor diri. Yang termasuk faktor diri antara lain attitude, jenis kelamin, usia, sifat atau kepribadian, sistem nilai, karakteristik fisik, motivasi, minat, pendidikan, dan pengalaman. Masalah faktor diri ini dikaji dalam ergonomi karena pada setiap orang ada (Risma, 2010).

3. Dampak Beban Kerja Mental

Suryani, dan Wulandari (2009) dalam Safitri (2020) menjabarkan bahwa kondisi pekerjaan dengan beban kerja berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental atau fisik, sehingga produktivitas, dan motivasi menjadi menurun (Safitri, 2020).

Ada beberapa akibat dari beban kerja mental, yaitu :

- a. Akibat beban kerja yang terlalu berat sedangkan kemampuan fisik yang lemah, maka dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

- b. Kelelahan kerja
- c. Stres psikologis
- d. Ketegangan yang tinggi/tertekan
- e. Apabila beban kerja lebih besar dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi rasa tidak nyaman (paling awal), kelelahan (*overstres*), kecelakaan, cedera, rasa sakit, penyakit, dan produktivitas menurun (palingakhir). Sebaliknya, jika beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi understres, kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif, dan sakit.
- f. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan, baik fisik atau mental, dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit, yaitu pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerakan akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton, kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebih atau rendah dapat menimbulkan stres kerja (Prabawati, 2012).

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres akibat kerja adalah respons terhadap emosional dan fisik yang dapat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas

tidak sesuai dengan kapasitas, sumber daya, atau keinginan pekerja (NIOSH, 1999). Adapun menurut *European Commission* (1999), stres akibat kerja adalah suatu bentuk emosi, kognitif, perilaku, dan reaksi fisiologis berhadapan aspek-aspek pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja yang bersifat merugikan. Menurut Tarwaka (2015), stres merupakan tekanan psikologis yang bisa menyebabkan berbagai bentuk penyakit, bisa penyakit secara fisik ataupun mental (kejiwaan).

Stres kerja adalah stres yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. (Desima, 2013). Stres adalah suatu rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh manusia itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai menimbulkan suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaraka, 2010).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan Handoko

(2014) mengemukakan bahwa stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Handoko, 2014).

2. Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisor yang buruk.
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- f. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- g. Berbagai bentuk perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) yang menjadi faktor penyebab stress antara lain:

- 1) Usia
- 2) masa kerja
- 3) beban kerja
- 4) hubungan inperpersonal, serta
- 5) pengembangan karir.

3. Dampak Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi dan banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Chox (2009) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

- a. Dampak Subjektif (*subjective effect*), berupa kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*). Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.
- c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*). Ketidakmampuan mengambil

- keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*). Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
 - e. Dampak Kesehatan (*Health effect*). Sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
 - f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*). Produktivitas menurun atau rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi (Huddayyana, 2020).

C. Kelelahan Kerja

1. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan dapat diartikan sebagai kombinasi dari kelelahan emosional atau merasa terkuras sumber daya emosional seseorang dan depersonalisasi atau tanggapan terpisah terhadap orang lain (Burnett *et.al*, 2019). Sedangkan menurut Tarwaka (2015), kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut, sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda pada setiap individu, karena adanya perbedaan kondisi kesehatan pada masing-masing individu tersebut. Akan tetapi, semuanya berujung pada kehilangan

efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2015).

Kelelahan kerja merupakan respons tubuh tiap individu terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu waktu tertentu. Kelelahan kerja tidak hanya berupa kelelahan fisik dan psikis, namun berkaitan dengan penurunan kinerja fisik perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Kelelahan kerja dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan kesalahan saat bekerja sehingga menambah peluang terjadinya kecelakaan kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, dan aktivitas menurun (Mauludi, 2010).

Beban kerja fisik maupun mental yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas kerja dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja. Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan psikis tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat kerja yang seminimal mungkin agar dapat meminimalisir terjadinya kelelahan kerja (Maurits, 2010).

2. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, mulai dari faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja sampai kepada masalah psikososial dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja (Lendombela dkk, 2017). Suma'mur (2009) menyebutkan terdapat 5 faktor yang

mempengaruhi kelelahan kerja, yaitu keadaan monoton, beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan, keadaan kejiwaan seperti tanggung jawab, beban kerja, kekhawatiran konflik, penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi, selain itu kelelahan juga dipengaruhi oleh kapasitas kerja yang meliputi jenis kelamin, usia tingkat pendidikan, dan masa kerja atau lama kerja.

Kelelahan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Kelelahan kerja pada karyawan dapat disebabkan adanya riwayat penyakit yang dialami oleh karyawan, beban kerja yang cukup tinggi serta terdapatnya pemberlakuan shift kerja terutama shift malam pada karyawan sehingga terganggunya waktu istirahat mereka (Usman & Indah, 2019).

Suma'mur (1994) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal adapun yang termasuk faktor internal antara lain faktor somatis atau faktor fisik, gizi, jenis kelamin, usia, pengetahuan dan sikap atau gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia zat beracun, faktor biologis seperti bakteri, jamur, faktor ergonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan sosial dan posisi kerja atau kedudukan.

Faktor lingkungan pekerjaan yang ikut berperan dalam terjadinya kelelahan kerja menurut penelitian (Brewer & McMahan, 2004) adalah

stres kerja. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Ditambahkan oleh Suharto (2007) bahwa *burnout* sangat terkait dengan stres. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (*stress*). Istilah ini sangat terkait dengan istilah-istilah seperti keterasingan, acuh tak acuh, apatis, sinis, pesimis, kelelahan fisik dan mental, atau ketegangan yang teramat (Khusniyah, 2014).

3. Dampak Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (1996), ada risiko kelelahan yang terbagi dalam 3 kategori yaitu :

- a. Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan Perasaan berat di kepala, menjadi lelah seluruh badan, kaki merasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.
- b. Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi Merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.
- c. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, terasa

pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

D. Hubungan Beban Kerja Metal, Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja

Setiap tenaga kerja pernah mengalami beban kerja mental. Beban kerja mental sering membuat tarikan napas menjadi pendek sehingga asupan oksigen ke otak berkurang, darah kehabisan oksigen dan mengandung banyak karbon dioksida dari seluruh tubuh akan mengalir melalui 2 vena kava menuju ke arteri kanan dan dipompa melalui katup pulmer ke dalam arteri pulmonalis menuju paru-paru darah yang mengalir melalui pembuluh yang sangat kecil (kapiler) yang mengelilingi kantong udara yang ada di paru menyerap oksigen dan melepas karbon dioksida yang akan dihembuskan ke udara kembali. Kekurangan asupan oksigen tersebut menyebabkan tubuh akan merespons denyut jantung dan sistem saraf pusat, sehingga timbul gejala stres (Amalia dkk, 2017).

Setiap pekerja mempunyai beban kerja yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja tersebut berpengaruh pada kondisi fisik maupun psikis yang dapat menimbulkan dampak kelelahan bagi pekerja. Menurut Kementrian Kesehatan RI (2014), kelelahan kerja akan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja yang dapat meningkatkan jumlah terjadinya perubahan pada perilaku kerja, kesalahan kerja, ketidakhadiran kerja, berhenti bekerja, dan kecelakaan kerja.

Kelelahan bisa terjadi oleh sebab fisik ataupun tekanan mental. Salah satu penyebab fatigue adalah gangguan tidur (*sleep disruption*) yang antara

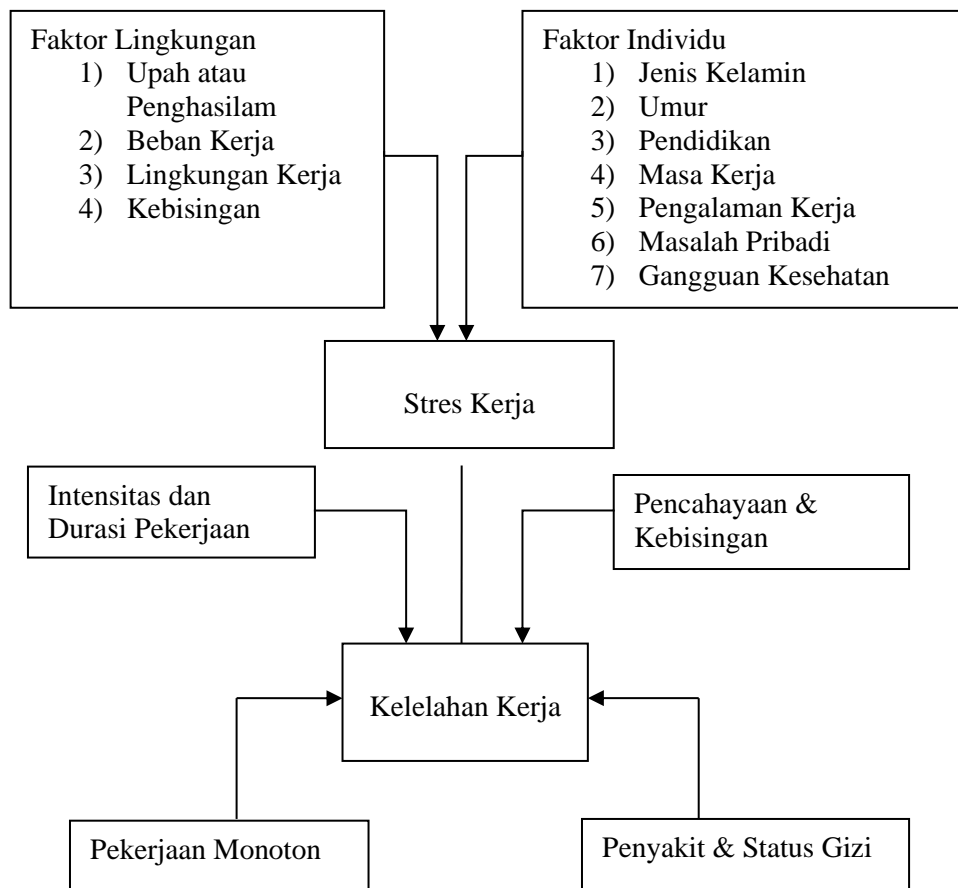
lain dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada circadian rhythms akibat pemberlakuan shift kerja. Sudah dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada shift malam memiliki risiko yang lebih tinggi mengalami kecelakaan dibandingkan mereka yang bekerja dalam keadaan normal (*shift* pagi) (Kakerisa dkk, 2019). Kelelahan kerja merupakan respons tubuh tiap individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu waktu tertentu. Kelelahan kerja tidak hanya berupa kelelahan fisik dan psikis, namun berkaitan dengan penurunan kinerja fisik perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja (Maurits, 2010).

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat, kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan. Respons yang lebih pasif juga umum, misalnya, kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. stres kerja yaitu kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dan stres tersebut dapat diakibatkan oleh beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit (Kaswan, 2017).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Luwu Timur kenyataannya dalam melaksanakan tugas mempunyai beban yang sangat berat. Permasalahan dilematis yang dihadapi Satpol PP dalam menjalankan tugasnya, menyebabkan lahirnya stres kerja yang disebabkan masalah

rutinitas piket, manajemen kantor dan operasional yang timbul dilapangan seperti terjadi perlawanan, pertentangan dan perkelahian dengan warga bahkan sesama rekan sendiri serta caci maki dari warga yang ditertibkan yang menjadi beban mental bagi Satpol PP. Stres yang dialami dapat menimbulkan kelelahan kerja yang kemudian akan berdampak pada penurunan efektivitas dan produktivitas kerja.

E. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Kroemer & Grandjean (20005), Yudha (2010)