

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PORTER PT. GAPURA ANGKASA DI
BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2024**



ADINDA NURHANI

K011201083



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PORTER PT. GAPURA ANGKASA DI
BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2024**

**ADINDA NURHANI
K011201083**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PORTER PT. GAPURA ANGKASA DI
BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2024**

**ADINDA NURHANI
K011201083**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PORTER PT. GAPURA ANGKASA DI
BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2024**

ADINDA NURHANI

K011201083

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat
pada 13 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

**Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar**

Mengesahkan:

Pembimbing 1,

Pembimbing 2,

Prof. Dr. Lulu Muhammad Saleh, SKM, MKes
NIP. 19790816 200501 1 005

Prof. Yahya Ibrahim, SKM, MKes, MOHS, Ph.D
NIP. 19760218 200212 1 003

Mengetahui:

Ketua Program Studi,

Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001



**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 13 Juni 2024



Adinda Nurhani
K011201083

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Studi Strata (S1) pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Secara khusus penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Arifin Daud dan Ibunda Farida HM. Dua orang yang paling berjasa dalam hidup penulis, yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kesabaran, rasa cinta dan kasih sayang. Kedua orang tua beserta saudara dan saudariku Rachmat Fadhlán Farid, Dzuhran Ashari Farid dan Ananda Nurhandayani A. yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan dan doanya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari banyaknya bantuan, bimbingan, nasehat dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan kepada Bapak Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes. selaku pembimbing utama dan Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D. selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pemikiran dalam memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik. Selain itu, ucapan terima kasih saya juga kepada Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen penguji internal dan Bapak Ruslan, SKM., MPH. selaku dosen penguji eksternal yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam melengkapi penulisan skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada pimpinan Universitas Hasanuddin dan pimpinan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh program studi S1 Kesehatan Masyarakat serta para dosen dan staf Departemen K3 atas bantuan dan ilmu yang bermanfaat yang diberikan. Terima kasih kepada teman-teman Halusinasi (Uca, Pia, Puku, Wiah, Cikma), ciwi-ciwi K3 (Nani, Naurah, Kiah), PBL Posko 3 Kel. Jagong, KKN-PK Posko Pulau Saugi, Departemen K3 angkatan 2020 dan Impostor 2020 yang telah kebersamaian penulis dalam menempuh pendidikan dan memberikan banyak kenangan indah pada masa-masa perkuliahan.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada Adinda Nurhani yang telah bertahan hingga pada titik ini. Kepada diri saya yang terus berjuang dan tetap memilih untuk berusaha dalam menghadapi banyaknya proses sulit dan melelahkan. Terima kasih telah bersabar dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan sebaik dan semaksimal mungkin.

Makassar, Juni 2024

Adinda Nurhani

ABSTRAK

Adinda Nurhani. **Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024** (dibimbing oleh Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS., Ph.D).

Latar Belakang. Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat dirasakan setiap pekerja ditandai dengan adanya penurunan efisiensi dan ketahanan tubuh dalam melakukan pekerjaan tidak terkecuali pekerja di Bandar Udara. Padatnya aktivitas transportasi udara menjadikan besarnya beban kerja yang diterima pada masing-masing unit kerja salah satunya unit porter. Pekerja porter bertugas dalam *baggage handling* dengan mengandalkan kemampuan fisiknya untuk memindahkan bagasi secara manual sehingga akan berpengaruh terhadap perasaan lelah pada pekerja. **Tujuan.** Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024. **Metode.** Jenis penelitian yaitu observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian adalah pekerja porter PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar tahun 2024 sebanyak 74 pekerja dan semua anggota populasi diteliti yaitu sebanyak 74 pekerja. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji korelasi koefisien kontingensi. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur ($c=0,319$), status gizi ($c=0,314$), beban kerja ($c=0,427$) dan sikap kerja ($c=0,384$) memiliki kekuatan hubungan yang moderat atau sedang dengan arah hubungan positif. Sedangkan stres kerja ($c=0,104$) memiliki kekuatan hubungan yang lemah dengan arah hubungan positif pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar tahun 2024. **Kesimpulan.** Disarankan kepada perusahaan agar tim kerja dapat diatur menyesuaikan umur pekerja dan perusahaan dapat mengadakan pelatihan sikap kerja ergonomis bagi pekerja. Kepada pekerja untuk lebih memperhatikan kondisi tubuh seperti pada pola asupan, manajemen stres dan waktu beristirahat yang cukup.

Kata Kunci: Kelelahan kerja, beban kerja, pekerja porter

ABSTRACT

Adinda Nurhani. **Factor Associated with Work Fatigue among Porter Workers of PT. Gapura Angkasa at Sultan Hasanuddin International Airport Makassar 2024** (supervised by Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes dan Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS., Ph.D).

Background. Work fatigue is a condition that can be experienced by every worker, characterized with decrease in efficiency and endurance while working, including airport workers. The density of air transportation activities results a significant workload for each work unit, including porter unit. Porter workers are in charge of baggage handling, relying on their physical abilities to move luggage manually and will affect the feeling of fatigue in workers. **Aim.** This study aims to determine the factors associated with work fatigue among porter workers of PT. Gapura Angkasa at Sultan Hasanuddin International Airport Makassar in 2024. **Method.** The research design is an analytic observational with a cross sectional approach. The population consists of 74 porter workers of PT. Gapura Angkasa at Sultan Hasanuddin International Airport Makassar and all of the members of the population were used in the study. Data were analyzed by univariate and bivariate using contingency coefficient test. **Result.** The results showed that age ($c=0.319$), nutritional status ($c=0,314$), workload ($c=0.427$) and work posture ($c=0.384$) had moderate correlation strength and positive correlation direction with work fatigue. Meanwhile work stress ($c=0.104$) had weak correlation strength and positive correlation direction with work fatigue among porter workers of PT. Gapura Angkasa at Sultan Hasanuddin International Airport Makassar in 2024. **Conclusion.** It is recommended to the company that the work team can be organized according to age of the workers and the company can provided ergonomic work posture training. For workers to pay more attention to their body conditions such as intake patterns, stress management and sufficient resting times.

Keywords: Work fatigue, workload, porter workers

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Teori	6
1.6 Kerangka Konsep	6
1.7 Hipotesis Penelitian	7
1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	8
BAB II METODE PENELITIAN	10
2.1 Jenis Penelitian.....	10
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
2.3 Populasi dan Sampel.....	10
2.4 Pengumpulan Data	10
2.5 Instrumen Penelitian	11
2.6 Pengolahn dan Analisis Data.....	12
2.7 Penyajian Data.....	13
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	14
3.1 Hasil	14
3.2 Pembahasan.....	25
3.3 Keterbatasan Penelitian.....	31
BAB IV METODE PENELITIAN	33
4.1 Kesimpulan	33
4.2 Saran	33
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN	39

DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
Tabel 1.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	8
Tabel 2.1 Nilai Koefisien Korelasi	13
Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	15
Tabel 3.2 Hubungan Umur dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	22
Tabel 3.3 Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	23
Tabel 3.4 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	23
Tabel 3.5 Hubungan Sikap Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	24
Tabel 3.6 Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	25

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut		Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Teori	6
Gambar 1.2	Kerangka Konsep	6
Gambar 3.1	Kegiatan Bongkar Muat Bagasi	16
Gambar 3.2	Range Pergerakan dan Sudut Leher	17
Gambar 3.3	Range Pergerakan dan Sudut Punggung	17
Gambar 3.4	Range Pergerakan dan Sudut Kaki	18
Gambar 3.5	Range Pergerakan dan Sudut Lengan Atas	18
Gambar 3.6	Range Pergerakan dan Sudut Lengan Bawah	19
Gambar 3.7	Range Pergerakan dan Sudut Pergelangan Tangan	20

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Urut		Halaman
Lampiran 1.	Lembar Persetujuan.....	39
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian.....	41
Lampiran 3.	Lembar <i>Rapid Entire Body Assessment</i>	45
Lampiran 4.	Surat Izin Penelitian.....	46
Lampiran 5.	Master Tabel.....	49
Lampiran 6.	Hasil Analisis Data.....	51
Lampiran 7.	Dokumentasi Penelitian.....	55
Lampiran 8.	Daftar Riwayat Hidup.....	56

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan begitu pula perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam melindungi tenaga kerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kejadian kecelakaan kerja serta gangguan kesehatan lainnya merupakan permasalahan yang masih sering terjadi pada pekerja, dimana biasanya disebabkan dari lingkungan kerja ataupun berasal dari pekerja itu sendiri (Aswar dkk., 2016). Salah satu permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja ialah kelelahan (Juliana dkk., 2018).

Kelelahan (*fatigue*) adalah salah satu faktor resiko yang memiliki kontribusi besar terhadap kejadian kecelakaan kerja. Dalam sudut pandang ilmu keselamatan dan kesehatan kerja, kelelahan menjadi fenomena yang memerlukan perhatian serius baik bagi pekerja maupun perusahaan agar dampak yang ditimbulkan dapat diminimalisir (Rini dkk., 2022). Perlu dipahami bahwa kelelahan sendiri bukan merupakan suatu bentuk penyakit namun berupa keluhan yang umum terjadi. Setiap pekerjaan memiliki resiko untuk mengalami keluhan yang akan menyebabkan terjadinya kelelahan dimana dikenal dengan sebutan kelelahan kerja (Waruwu dkk., 2022).

Kelelahan akibat kerja sering diartikan sebagai suatu proses penurunan efisiensi, performansi kerja serta berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik dari tubuh dalam melanjutkan aktivitas yang harus dilakukan. Kelelahan juga dapat diartikan sebagai mekanisme untuk melindungi tubuh dari adanya kerusakan yang lebih lanjut sehingga dapat terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan umumnya akan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda pada masing-masing individu, namun semuanya akan berakibat kepada penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Hutabarat, 2017).

Adapun Kelelahan kerja juga dapat diartikan sebagai efek yang timbul dari aktivitas fisik, mental ataupun emosional yang berlebihan dimana berakibat pada menurunnya kemampuan fisik pekerja misalnya kekuatan, kecepatan reaksi, koordinasi, dan keseimbangan serta pengambilan keputusan. Hal tersebut terjadi karena adanya upaya yang dilakukan pekerja secara berlebihan untuk mencapai tujuan berhubungan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Ramadhan & Kusumayadi, 2022). Berbagai gejala yang memiliki hubungan dengan kejadian kelelahan seperti perasaan berat di kepala, lelah pada seluruh badan, susah berfikir, tidak dapat fokus atau konsentrasi terhadap sesuatu, cenderung lupa dalam waktu dekat, beberapa bagian tubuh yang terasa sakit, tidak dapat mengontrol sikap dan sebagainya (Suma'mur, 2014).

Kelelahan kerja apabila tidak segera ditangani akan menyebabkan terjadinya beberapa keadaan seperti motivasi kerja yang menurun, fungsi fisiologi motorik tubuh menurun, badan terasa tidak nyaman, hingga kualitas kerja yang juga ikut menurun (Arfan & Firdaus, 2020). Kelelahan kerja juga memiliki dampak

negatif terhadap konsentrasi, kewaspadaan dan suasana hati dari pekerja serta kemampuan pekerja dalam memecahkan suatu permasalahan (Patandung & Widowati, 2018). Kelelahan yang terjadi akan mengganggu kinerja pekerja dan dapat berpotensi mengakibatkan cedera atau kecelakaan kerja yang akan menyebabkan hilangnya waktu kerja, terhambatnya proses kerja serta dampak lain yang tentunya akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan (Nurdiawati & Safira 2020).

Berdasarkan data *Internasional Labour Organization* (ILO) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa setiap tahunnya sebanyak 2,78 juta pekerja meninggal dunia dimana sekitar 2,4 juta (86,3%) disebabkan karena penyakit akibat kerja dan lebih dari 380.000 (13,7%) disebabkan karena kecelakaan kerja (Ramadhania dkk., 2021). Sedangkan di Amerika Serikat, berdasarkan data *National Safety Council* (NSC) tahun 2017 menyatakan terdapat sebanyak 2.010 pekerja mengalami kecelakaan kerja dimana kurang lebih 13% kejadian disebabkan oleh faktor kelelahan. Selain itu menurut *World Health Organization* (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat, hingga tahun 2020 diperkirakan perasaan kelelahan berat ini menjadi pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung (Aswin & Halim, 2022).

Di Indonesia sendiri, berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan terkait jumlah kasus kecelakaan kerja menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2017 didapatkan jumlah pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 123.041 dan di tahun 2018 ditemukan sebanyak 173.105 kasus dengan salah satu faktor penyebab dari tingginya kejadian kecelakaan kerja yaitu kelelahan pada pekerja (Mulyanda dkk., 2022). Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa kelelahan secara nyata dapat berpengaruh terhadap keselamatan dari seorang tenaga kerja karena dapat berpeluang menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Aulia dkk., 2018).

Berdasarkan data tersebut menjadikan kelelahan sebagai salah satu permasalahan yang membutuhkan perhatian serius terkhusus pada faktor penyebab dari kejadian kelelahan pada pekerja. Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan baik dari internal ataupun eksternal pekerja. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari pekerja itu sendiri seperti umur, jenis kelamin, status gizi, masa kerja dan kebiasaan olahraga. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pekerja seperti beban kerja, sikap kerja dan shift kerja (Pratiwi & Diah, 2023).

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja dikarekan pekerja yang telah berumur akan mengalami penurunan kekuatan otot yang akan berpengaruh pada kondisi fisik sehingga akan memperbesar tingkat kelelahan yang dirasakan. Selain itu juga terjadi penurunan kapasitas fisik seperti penglihatan dan pendengaran yang memburuk, penurunan kecepatan reaksi serta perubahan kapasitas kerja (de Wind et al., 2021). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2021) yang mendapatkan hubungan bermakna antara umur dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu Tahun 2021.

Begitu pula dengan status gizi sebagai salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pekerja karena dapat mempengaruhi derajat kesehatan serta daya

kerjanya (Sari & Muniroh, 2017). Pekerja dengan status gizi tidak ideal akan lebih mudah mengalami kelelahan kerja. Pekerja yang mengalami obesitas akan kesulitan dalam melakukan pekerjaan, sebaliknya pekerja dengan status gizi kurang menandakan bahwa asupan kalori yang dimiliki tidak cukup. Asupan kalori yang rendah kemudian dapat menyebabkan pekerja mudah mengalami rasa lelah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfikri dkk. (2021) yang menemukan bahwa status gizi berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi dan teknik pengelolaan kelapa sawit PT. X.

Beban kerja merupakan besarnya tuntutan kerja yang diberikan kepada pekerja dimana harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Sulastrri & Onsardi, 2020). Apabila beban kerja yang didapatkan pekerja tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menimbulkan kelelahan karena semakin tinggi energi yang diperlukan saat bekerja sehingga semakin pendek pula waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa lelah atau gangguan fisiologis lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusila dan Edward (2022) pada pekerja di pabrik kerupuk subur dan pabrik kerupuk sahara di Yogyakarta yang mendapatkan ada hubungan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada pekerja.

Faktor selanjutnya yaitu sikap kerja dapat menyebabkan terjadinya kelelahan diakibatkan selama bekerja, sikap kerja yang dikeluarkan tidak sesuai sehingga akan memicu adanya peningkatan beban kerja dan berakibat pekerja tidak mampu mengeluarkan kemampuan secara optimal saat bekerja (Darmayanti dkk., 2021). Saat bekerja sikap seperti duduk, berdiri atau membungkuk yang tidak ergonomis bisa saja telah menjadi suatu kebiasaan pada pekerja dikarenakan adanya aktivitas berulang selama bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taha dan Mardiana (2021) yang mendapatkan hubungan antara sikap kerja dengan kelelahan kerja karena aktivitas fisik yang tinggi seperti mengangkat atau memikul barang dengan beban yang berat.

Adapula faktor lain yang juga dapat menyebabkan kelelahan kerja ialah stres kerja. Tarwaka (2015) menjelaskan dampak dari stres akibat pekerjaan dapat menyebabkan reaksi emosional, perubahan kebiasaan atau mental serta perubahan fisiologis dimana salah satunya yaitu kelelahan (Ramadhan & Kusumayadi, 2022). Menurut Suma'mur mengatakan faktor psikologis berperan besar dalam menimbulkan kelelahan. Ketidaknyamanan saat bekerja dapat mengakibatkan pekerja lebih mudah stres sehingga akan terjadi ketegangan pada otot-otot di kepala maupun leher yang dapat menyebabkan sakit kepala, gangguan kardiovaskular dan merasa lelah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quamilla dan Martiana (2022) pada pengemudi mobil tangki BBM dimana didapatkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja dapat dirasakan pada setiap pekerja tidak terkecuali pekerja di Bandar Udara. Bandar Udara adalah sarana tempat pesawat mendarat dan lepas landas yang di dalamnya termasuk segala bangunan dan peralatan yang menjadi kelengkapan minimal guna menjamin tersedianya fasilitas angkutan udara bagi masyarakat dengan sistem operasional yang mencapai 24 jam seharinya (Rahman & Fakhruddin, 2022). Pada Bandar Udara terdapat salah satu unit dengan

beban kerja paling tinggi yaitu porter yang bertugas dalam pekerjaan *baggage handling*. Dalam pekerjaannya, porter memiliki tugas untuk melakukan *loading* dan *unloading* bagasi penumpang saat sebelum berangkat hingga tiba di area kedatangan. Pekerja porter akan mengandalkan kemampuan fisiknya dalam memindahkan bagasi baik secara manual ataupun dengan sedikit bantuan alat dimana dalam pekerjaan tersebut akan berpengaruh terhadap perasaan lelah pada pekerja (Khofiyya dkk., 2019).

PT. Garuda Angkasa merupakan perusahaan bersama milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT. Garuda Indonesia, PT. Angkasa Pura I dan PT. Angkasa Pura II yang bergerak dalam bidang jasa *ground handling* dengan melayani penumpang selama berada di darat seperti proses *check-in*, *boarding*, penanganan bagasi, pembersihan pesawat, bongkar-muat kargo, hingga pada bantuan khusus kepada penumpang. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin pada bulan Desember 2023 melalui wawancara kepada pekerja porter PT. Garuda Angkasa, terdapat pekerja yang mengeluhkan mengalami perasaan kelelahan seperti merasa lesu, mengantuk saat sedang bekerja, tidak berkonsentrasi saat bekerja, pusing dan lelah pada seluruh tubuh dengan tingkat beban pekerjaannya yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah ada hubungan umur dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024?
2. Apakah ada hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024?
3. Apakah ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Sultan Internasional Hasanuddin Makassar Tahun 2024?
4. Apakah ada hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Sultan Internasional Hasanuddin Makassar Tahun 2024?
5. Apakah ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda Angkasa di Bandar Udara Sultan Internasional Hasanuddin Makassar Tahun 2024?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Garuda

Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui hubungan umur dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.
2. Untuk mengetahui hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.
3. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.
4. Untuk mengetahui hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.
5. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Tahun 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, serta sumber kajian ilmiah yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut di bidang kesehatan masyarakat, khususnya topik mengenai faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja.

1.4.2 Manfaat Bagi Perusahaan

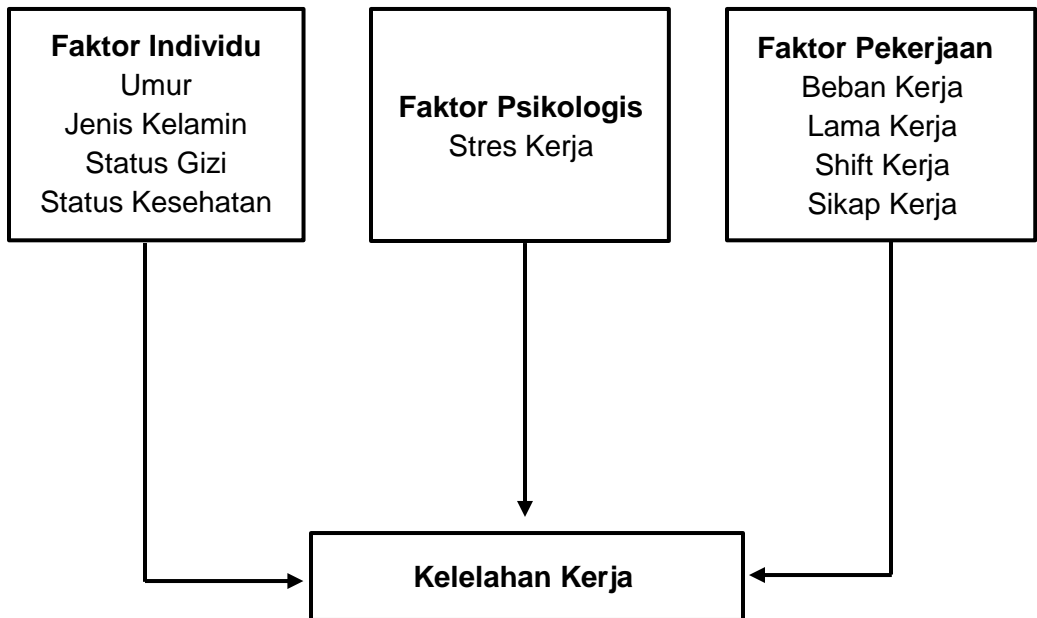
Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan masukan kepada pimpinan PT. Gapura Angkasa dalam upaya agar perusahaan lebih memperhatikan faktor yang dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja dimana dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan terkhusus pada ilmu K3.

1.5 Kerangka Teori

Berikut dirumuskan kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:

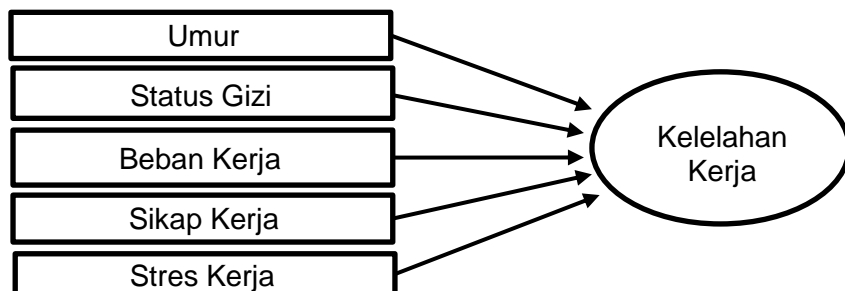


Sumber: Modifikasi Teori Suma'mur 2009, Setyawati 2010, Tarwaka 2004 dan Tarwaka 2015

Gambar 1.1 Kerangka Teori

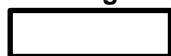
1.6 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian konsep pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka kerangka konsep dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Konsep

Keterangan:



: Variabel independen



: Variabel dependen



: Arah hubungan

1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Null (H_0)

1. Tidak ada hubungan umur dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
2. Tidak ada hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
3. Tidak ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
4. Tidak ada hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
5. Tidak ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.

1.7.2 Hipotesis Alternatif (H_a)

1. Ada hubungan umur dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
2. Ada hubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
3. Ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
4. Ada hubungan sikap kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.
5. Ada hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja Porter PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Tahun 2024.

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Berikut merupakan tabel definisi operasional dan kriteria objektif yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 1.1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No.	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
1.	Umur	Umur merupakan lamanya responden hidup mulai dari sejak lahir sampai saat penelitian ini dilakukan dalam satuan tahun.	Kuesioner	Muda: Apabila umur pekerja <25 tahun Tua: Apabila umur pekerja ≥25 tahun (BPS, 2022)	Nominal
2.	Pengetahuan	Status gizi merupakan kondisi gizi dari pekerja yang diperoleh dengan mengukur berat badan dan tinggi badan dan dimasukkan kedalam rumus Indeks Massa Tubuh (IMT)	Pengukuran berat badan dengan menggunakan timbangan dalam satuan kilogram (kg) dan tinggi badan dengan menggunakan <i>microtoice</i> dalam satuan meter (m). IMT = $\frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{Tinggi Badan (m)} \times \text{Tinggi Badan (m)}}$	Normal: Apabila IMT pekerja antara 18,5 kg/m ² – 25 kg/m ² Tidak Normal: Apabila IMT pekerja < 18,5 kg/m ² atau > 25 kg/m ² (PMK RI Nomor 41 Tahun 2014).	Nominal
3.	Beban Kerja	Beban kerja merupakan tingkat pekerjaan yang diterima pekerja ditempat kerja. Beban pekerjaan baik berupa fisik atau mental yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu	Beban kerja dengan mengukur denyut nadi pekerja saat sebelum dan setelah bekerja dalam satuan denyut/menit menggunakan alat <i>finger pulse oximeter</i> .	Beban Kerja Ringan: denyut nadi < 100 denyut/menit Beban Kerja Berat: denyut nadi ≥ 100 denyut/menit (Tarwaka dkk., 2004)	Nominal

4.	Sikap Kerja	Sikap kerja merupakan posisi tubuh pekerja saat melakukan aktivitas kerja (pekerja porter saat melakukan pekerjaannya yaitu pada saat memuat atau membongkar bagasi penumpang)	<i>Survey Rapid Entire Body Assessment (REBA)</i>	<p>Ergonomis: Jika hasil kalkulasi lembar penilaian REBA berada pada level aksi 0 dan 1</p> <p>Tidak Ergonomis: Jika hasil kalkulasi lembar penilaian REBA berada pada level aksi 2, 3 dan 4.</p> <p>(Tarwaka, 2010)</p>	Nominal
5.	Stres Kerja	Stres kerja merupakan kondisi keseimbangan dari psikologis seorang pekerja.	<i>Kuesioner Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)</i>	<p>Tidak Stres: Apabila skor < 19</p> <p>Stres: Apabila skor \geq 19</p> <p>(Lovibond & Lovibond, 1995)</p>	Nominal
6.	Kelelahan Kerja	Kelelahan kerja merupakan keluhan terkait dengan perasaan kelelahan yang dirasakan oleh pekerja saat melakukan pekerjaan.	Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2)	<p>Tidak lelah: apabila skor < 34</p> <p>Lelah: apabila skor \geq 34</p> <p>(Setyawati, 2010)</p>	Nominal