

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PENGANGKUT BERAS DI PABRIK SEHATI SIDRAP**

LILIS IMRAN

K011181347



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PENGANGKUT BERAS DI PABRIK SEHATI SIDRAP**

Disusun dan diajukan oleh


LILIS IMRAN
K011181347


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 15 November 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Yappa Thamrin, S.KM., M.Kes.,
MCHS, Ph.D
Nip. 197602182002121003


Prof. Dr. Atjo Wahyu, S.KM., M.Kes
Nip. 197002161994121001



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 Selasa Tanggal 15 November 2022.

Ketua : Prof. Yahya Thamrin, SKM. M.Kes. MOHS., Ph.D. (.....)

Sekretaris : Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes (.....)

Anggota :

1. Dr. dr. Masyitha Muis, MS (.....)

2. Ryza Jazid Baharuddin Nur, SKM., MKM (.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lilis Imran
NIM : K011181347
Fakultas/Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat
HP : +62 858-2503-0060
Email : lilisimran012@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pengangkut Beras di Pabrik Sehati Sidrap Tahun 2022" benar adalah hasil karya penulis dan bukan plagiarism dan atau pencurian hasil karya milik orang lain, kecuali bagian yang merupakan acuan dan telah disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 20 November 2022


Lilis Imran

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, November 2022

Lilis Imran

**“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA
PADA PEKERJA PENGANGKUT BERAS DI PABRIK SEHATI SIDRAP”
(ix+ 74 halaman + 10 tabel+ 2 gambar+ 8 lampiran)**

Kelelahan adalah sebuah permasalahan yang akan selalu terjadi di tempat kita bekerja baik dalam sektor formal maupun sektor informal. Permasalahan tersebut yakni salah satu faktor yang memiliki kaitan erat terhadap suatu penurunan kinerja dan produktivitas seseorang. Selain itu, dampak lain yang berjangka panjang yaitu dapat menimbulkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta kecelakaan kerja.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 47 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini ialah sampel jenuh atau *total simpling*, yang teknik penentuan sampel nya bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil.

Kelelahan kerja pada hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara Usia, dan Beban kerja dengan Kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap dengan p-value 001 untuk Umur sedangkan p-value untuk Beban kerja 003.

Daftar Pustaka :27

KataKunci :Kelelahan Kerja, Pengangkut Beras.

ABSTRACT

*Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety
MAKASSAR, 10 OCTOBER 2022*

Lilis Imran

“FACTORS RELATED TO WORK FATIGUE ON RICE TRANSPORTER WORKERS AT SEHATI SIDRAP FACTORY”

(ix+ 74 pages + 10 tables + 2 pictures + 8 attachments)

Fatigue is a problem that will always occur where we work, both in the formal and informal sectors. This problem is one of the factors that has a close relationship to a decrease in one's performance and productivity. In addition, other long-term impacts can cause Occupational Diseases (PAK) and work accidents.

The purpose of this study was to determine the factors associated with work fatigue on rice transport workers at the SEHATI Sidrap factory.

The sample in this study is the entire population of 47 people. The technique used in sampling in this study is saturated sample or total simplification, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is often done if the population is relatively small.

Work fatigue in the results of the study found that there was a relationship between Age, and Workload with Work fatigue on rice transport workers at the SEHATI Sidrap factory with p-value 001 for Age while p-value for Workload 003.

Bibliography:27

Keywords:Work Fatigue, Rice Transport.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Wa Syukurillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan Karunia-NYA yang senantiasa memberikan rahmat, kesehatan dan kekuatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Pengangkut Beras di Pabrik SEHATI Sidrap”**. Dimana penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang tua tercinta Ibu Rosmala Dewi dan Bapak Imran terima kasih senantiasa memberikan saya semangat untuk tetap bersekolah setinggi-tingginya. Apa yang penulis lakukan tidak akan mampu membalas segala doa dan dukungan kalian dahulu. Semoga apapun langkah penulis setelah ini selalu bisa membanggakan kalian. Aamiin.

Selain itu penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Anwar Daud, SKM., M. Kes. selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh Pendidikan di FKM UNHAS.
2. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M. Kes., MOHS., Ph.D. selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M. Kes. selaku pembimbing II yang dengan Penuh kesabaran telah meluangkan waktu,

tenaga serta memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Ibu Ryza Jasid Baharuddin Nur, SKM., MKM selaku dosen penguji atas segala masukan dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu selama menempuh pendidikan di FKM UNHAS.
5. Seluruh Dosen Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah memberikan ilmu selama menempuh Pendidikan di FKM UNHAS.
6. Seluruh staf Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Khususnya Ibu Anita selaku staf Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Bapak Arifuddin Hardiansyah selaku staf bagian akademik yang telah memfasilitasi serta membantu dalam mengurus surat dalam penyusunan skrip ini.
7. Kepala Bapak SEHATI Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
8. Kepada Pekerja Pabrik SEHATI selaku responden yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam proses pengumpulan data dan bersedia untuk diwawancarai dan mengisi kuesioner penelitian.
9. Kepada Nenek aji saya yang tersayang terima kasih setiap doa doa yang telah diberikan kepada saya, semoga suatu saat saya bisa membanggakan dan semoga selalu diberikan kesehatan.
10. Kepada laki-laki terhebat saya Muhammad Arqam Syahrudin, S.M senantiasa ada dalam suka dan duka saya dan menjadi 24/7 untuk saya, juga

salah satu penyemangat dalam menyelesaikan skripsi.

11. Kepada Sahabat saya Nurlina Syam, Megayanti, Bulgis Makmur, Hajriana, Mulpi Alpia dan Salwa Anisah terima kasih telah menjadi sahabat yang tulus dan senantiasa memberi hiburan dan motivasi.
12. Kepada orang tercinta, tersayang yaitu Ayu, Nina, Fadia, Sulis, dan Tifa juga di Kompleks Pertamina (Sudiang), dan jl. Bung yang menjadi tempat yang tenang dalam menyusun skripsi.
13. Teman-Teman Venom Khususnya teman Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan hiburan dan motivasi.

Makassar, Oktober 2022

Lilis Imran

DAFTAR ISI

PROPOSAL PENELITIAN.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	5
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja.....	13
B. Tinjauan Umum tentang Kelelahan Kerja.....	14
C. Tinjauan Umum tentang Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja.....	19
D. Tinjauan Umum Tentang Risiko Kecelakaan Kerja.....	25
E. Tinjauan Umum Gejala Kelelahan Kerja.....	27
F. Kerangka Teori.....	29
BAB III KERANGKA KONSEP.....	30
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	30
B. Kerangka Konsep.....	31
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB IV METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Pengumpulan Data.....	51
E. Instrumen Penelitian.....	52
F. Pengolahan Hasil Penelitian.....	53
G. Analisis Data.....	54
H. Penyajian Data.....	55
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56

B. Pembahasan.....	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	33
Tabel 5. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Sampel Berdasarkan.....	34
Tabel 5. 3 Distribusi Reponden Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 5. 4 Distribusi Rseponden Berdasarkan Lama kerja.....	35
Tabel 5. 5 Distribusi Rseponden Berdasarkan Beban kerja.....	35
Tabel 5. 6 Distribusi Rseponden Berdasarkan Lama kerja.....	36
Tabel 5. 7 Hubungan Umur dengan Kelelahan pada Pekerja Pengangkut Beras Pabrik SEHATI Kabupaten Sidrap.....	36
Tabel 5. 8 Hubungan Masa kerja dengan Kelelahan Pada Pekerja pengangkut beras pabrik SEHATI Kabupaten Sidrap.....	37
Tabel 5. 9 Hubungan Lama kerja dengan Kelelahan Pada Pekerja pengangkut beras pabrik SEHATI Kabupaten Sidrap.....	38
Tabel 5. 10 Hubungan Beban kerja dengan Kelelahan Pada Pekerja pengangkut beras pabrik SEHATI Kabupaten Sidrap.....	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian dari Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Penanaman Modal
- Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Bupati Sidenreng Rappang
- Lampiran 5. Hasil Penelitian
- Lampiran 6. Dokumentasi kegiatan
- Lampiran 7. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam usaha ekonomi yang meliputi suatu pengolahan dan pengerjaan atau pembuatan, perubahan dan perbaikan pada bahan baku akan menjadi sebuah barang sehingga pada akhirnya akan lebih berguna dan bermanfaat pula bagi seluruh masyarakat agar menjadi makmur dan sejahtera. (Sriama Yunarni, 2016).

Persediaan memegang peranan penting di suatu perusahaan, terutama dalam perusahaan manufaktur. Dalam perusahaan manufaktur persediaan telah dibagi menjadi empat jenis persediaan, yaitu persediaan bahan baku, persediaan bahan penolong, persediaan dalam proses, dan persediaan barang jadi. Di setiap perusahaan dagang, pada persediaan hanya terdiri dari satu golongan saja yaitu persediaan barang dagangan yang merupakan barang yang dibeli dengan tujuan untuk dijual kembali (Haryanto, 2015).

Salah satu permasalahan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang dapat menjadi suatu pemicu terjadinya suatu kecelakaan kerja salah satunya adalah kelelahan. Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan menurunnya efisiensi dan ketahanan tubuh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Istilah kelelahan berfokus pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga akan mengakibatkan terjadinya pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pada manusia (Juliana Mariani, 2018).

Kelelahan adalah sebuah permasalahan yang akan selalu terjadi di tempat kita bekerja baik dalam sektor formal maupun sektor informal. Permasalahan tersebut yakni salah satu faktor yang memiliki kaitan erat terhadap suatu penurunan kinerja dan produktivitas seseorang. Selain itu, dampak lain yang berjangka panjang yaitu dapat menimbulkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) serta kecelakaan kerja (Wahyuni Ida, 2018).

Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan pada tubuh agar tubuh dapat terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut sehingga akan menimbulkan gejala yang terjadi pada pemulihan setelah istirahat. Kelelahan bersifat bertahap dan tergantung pada tingkat kebugaran atau ketahanan fisik serta aktivitas pada setiap individu. Kelelahan akan berdampak terhadap menurunnya efisiensi, performan kerja, dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh (Tarwaka, 2015).

Kelelahan dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh individual atau tubuh seseorang dalam memberikan sinyal bahwa tubuhnya telah melebihi batas kesanggupan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga istirahat perlu dilakukan sebagai bentuk kita melakukan adanya pemulihan. Semangat kerja individu ataupun seseorang yang menurun ditandai oleh keadaan tubuh yang mengalami kelelahan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan berlebihan, pekerjaannya terlalu monoton, dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, status gizi pekerja yang tidak normal, postur kerja yang tidak ergonomis, kondisi psikologis pekerja, faktor usia, kebiasaan sarapan, serta seberapa lama pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Maharja, 2015).

Data dari International Labour Organization (ILO) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32.8% atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan kerja (Organization, 2013).

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai pada tahun 2020 telah meramalkan gangguan psikis seperti perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan (WHO, 2003).

Pekerja apabila pekerjaan yang dilakukan melebihi batas kemampuan yang dimiliki, kemungkinan besar pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan meningkat. Faktor-faktor pencetus kelelahan kerja berasal dari individu pekerja dan pekerjaan. Sebagian besar cara kerja tidak dilakukan dengan ergonomis menjadi masalah besar yang telah ditemukan seperti posisi kerja jongkok, teknik pengangkatan beban yang keliru dan sifat pekerjaan yang cepat karena pekerja dituntut untuk mengejar target sehingga pekerja berisiko mengalami kecelakaan kerja (ILO, 2018).

Data dari ILO menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak 2 juta pekerja

meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Pada penelitian yang telah diketahui menyatakan bahwa dari 58115 sampel, 32,8% diantaranya atau 18828 sampel diperoleh bahwa pekerja tersebut menderita kelelahan (Kusgiyanto,dkk.2017).

Penyebab kelelahan pada industri konstruksi adalah faktor eksternal seperti jadwal kerja (jam kerja pekerja yang tidak sesuai standar, jam kerja lembur atau jam kerja malam hari serta penerapan sistem shift kerja), kondisi istirahat pekerja yang tidak nyaman (tempat istirahat yang tidak layak serta pengaturan jam istirahat yang tidak tepat), kondisi lingkungan yang tidak kondusif, bekerja dengan jenis pekerjaan yang monoton dalam jangka waktu cukup panjang dan faktor internal seperti kurangnya jam tidur, kondisi emosi yang tidak sehat dan gaya hidup yang tidak baik (Purnomo, A. 2014).

Kelelahan kerja dapat menimbulkan masalah bagi organisasi dan perusahaan jika pekerja lalai dalam melakukan suatu pekerjaan karena kelelahan kerja dapat muncul dalam bentuk komitmen kinerja menurun, frustrasi, dan penurunan semangat kerja (Hidayat, 2016).

Pekerja angkat-angkut pada umumnya sering mengalami resiko yang disebabkan oleh cedera tulang belakang yang diakibatkan oleh adanya sikap kerja yang tidak alamiah yang dimana pada salah satu bahu atau beban yang di letakan di punggung. Selain itu beban yang di angkut melebihi batas daya tahan tubuh dan pembebanan tidak merata. Sehingga mengakibatkan posisi tubuh dalam keadaan membungkuk yang menyebabkan terjadinya sikap kerja paksa dan gangguan muskuloskeletal (Listiarini, 2016).

Unsafe action yang berpotensi mengurangi kinerja bahkan mengakibatkan kecelakaan kerja pada pekerja yang usianya lebih muda secara psikologi akan cenderung lebih cepat, agresif, tergesa-gesa dan terburu-buru dalam bekerja. Hal ini diakibatkan dapat terjadi karena Usia bisa mempengaruhi *unsafe action*, tetapi perlu diperjelas bahwa usia termasuk karakteristik yang dimiliki seseorang sehingga dapat mempengaruhi unsafe action meskipun masih ada beberapa faktor lain yang mendominasi timbulnya unsafe action tersebut (Pratama, 2015).

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa buruh angkut beras memiliki beban kerja yang tinggi dan akan dapat menimbulkan masalah kesehatan bagi buruh angkut seperti mengalami kelelahan kerja serta dapat berdampak pada penurunan produktivitas, sehingga perlu dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik pekerja pengangkutan beras di pabrik SEHATI Sidrap?
2. Apakah terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkutan beras di pabrik SEHATI Sidrap?
3. Apakah pekerja mengalami kelelahan saat bekerja di pabrik SEHATI Sidrap?
4. Apakah terdapat hubungan antara Beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di pabrik SEHATI Sidrap?

C. Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan faktor-faktor kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.

2) Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan antara Usia dengan Kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.
- b. Mengetahui hubungan antara Masa Kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.
- c. Mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.
- d. Mengetahui hubungan antara Lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang faktor faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja pengangkut beras.

2. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi masyarakat terutama bagi para pekerja tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja, diharapkan juga dapat menjadi bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi baru dan dapat dijadikan dasar masukan yang bermanfaat tentang aspek K3 bagi perusahaan dalam menanggulangi efek daripada kelelahan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang serbaguna bagi pembaca yang ingin menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu kesehatan masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga (Suparno,2017).

Menurut Sumitro Djojohadikusumo pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup, dalam golongan ini pekerja yang melakukan pekerjaan untuk diri sendiri, anggota keluarganya yang tidak menerima bayaran serta mereka yang melakukan pekerjaan untuk menerima bayaran/upah/gaji.

Menurut Payman J. Simanjuntak variabel dari tenaga kerja adalah tenaga kerja yang berusia antara 14 sampai 60 tahun sedangkan orang-orang yang berusia dibawah 14 tahun dimasukkan dalam golongan orang-orang yang bukan sebagai tenaga kerja.

Menurut undang-undang RI pengertian tenaga kerja sebagai berikut “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat” (Undang-undang RI No.13 Tahun 2003).

B. Tinjauan Umum tentang Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dimana pekerja akan mengalami suatu keadaan kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang sering dialami oleh tenaga kerja, yang ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah yang sering di alami oleh tenaga kerja (Suma'mur, 2009).

Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis). Istilah kelelahan biasanya setiap individu atau seseorang menunjukkan kondisi yang berbeda-beda, akan tetapi semuanya didasarkan pada hilangnya efisien dan penurunan kapasitas kerja terhadap ketahanan tubuh (Nora Sitohang, 2019).

Kelelahan menjadi sebab yang berpengaruh dalam keadaan seperti berkumpul dalam tubuh yang mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan lelah yang dialami oleh tenaga kerja yang memberikan efek kadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak lagi mampu melakukan suatu pekerjaan sehingga berhenti bekerja sebagaimana dampak dari kelelahan fisiologis yang mengakibatkan tenaga kerja yang bekerja fisik menghentikan kegiatannya di karenakan pekerja tersebut mengalami rasa lelah bahkan tidak banyak diantara dari pekerja tersebut tertidur karena kelelahan. Suma'mur (2009) mengatakan kelelahan adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh :

1. Kelelahan yang sumber utamanya adalah mata
2. Kelelahan fisik umum

3. Kelelahan saraf
4. Kelelahan oleh lingkungan yang monoton
5. Kelelahan lingkungan kronis terus menerus sebagai faktor secara menetap

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, akan tetapi semuanya bersumber pada hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Seorang tenaga kerja akan merasakan lelah apabila tenaga kerja tersebut sudah bekerja selama 6 jam sampai 8 jam lamanya (Tarwaka, 2004).

1. Jenis Kelelahan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) pada dasarnya timbulnya kelelahan disebabkan oleh dua hal, yaitu :

a. Kelelahan akibat Faktor Fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang ditimbulkan oleh adanya perubahan fisiologis dalam tubuh manusia yang dimana tubuh manusia tersebut dapat dianggap sebagai mesin yang dapat memproduksi bahan bakar dan memberikan hasil yang berguna untuk melakukan suatu kegiatan. Pada prinsipnya, ada lima macam mekanisme yang dilakukan tubuh, yaitu:

- 1) Sistem peredaran darah
- 2) Sistem pencernaan
- 3) Sistem otot
- 4) Sistem saraf
- 5) Sistem pernafasan

b. Kelelahan akibat Faktor Psikologis

Kelelahan akibat faktor psikologis ini dapat dikatakan sebagai kelelahan palsu, yang ditimbulkan oleh perasaan seseorang yang bersangkutan dan dapat dilihat dalam tingkah lakunya atau pendapat-pendapatnya yang tidak lagi sesuai, serta jiwanya yang labil terhadap adanya perubahan walaupun dalam kondisi lingkungan atau kondisi diri sendiri. Jadi hal ini menyangkut perubahan yang bersangkutan dengan moral seseorang, sebab kelelahan ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal, salah satunya yaitu kurangnya minat dalam melakukan pekerjaan, berbagai penyakit, keadaan lingkungan, adanya hukum moral yang mengikat dan merasa tidak sesuai, sebab-sebab mental seperti tanggung jawab, kekhawatiran dan konflik. Pengaruh tersebut seakan-akan terkumpul dalam tubuh dan menimbulkan rasa lelah.

2. Proses Terjadinya Kelelahan Kerja

a. Proses dalam Otot

Menurut Budiono (2003), kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu :

1) Proses dalam otot (*Muscular Fatigue*)

Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologis, dalam keadaan ini gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga dalam keadaan rendahnya gerakan.

2) Kelelahan umum (*General Fatigue*)

Perasaan letih adalah gejala utama kelelahan umum yang luar biasa. Semua aktivitas akan menjadi terganggu dan terhambat jika seseorang mengalami hal tersebut karena munculnya gejala kelelahan tersebut. Dikarenakan tidak adanya gairah ataupun semangat dalam melakukan aktivitas bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa ngantuk.

a) Waktu terjadinya kelelahan

Menurut Budiono (2013), kelelahan terbagi menjadi dua yaitu : Kelelahan akut terutama disebabkan oleh kerja seluruh tubuh secara berlebihan. Kelelahan kronis, yaitu sebagai akibat terjadinya akumulasi efek kelelahan pada jangka waktu panjang.

b) Kelelahan psikologis adalah kelelahan yang ada hubungannya dengan penyakit dan kelelahan psikologis yang ditandai dengan menurunnya prestasi kerja, rasa lelah dan ada hubungan dengan faktor psikososial.

Menurut Suma'mur (2009), kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu : Kelelahan fisiologis, merupakan kelelahan yang disebabkan karena adanya faktor lingkungan fisik, seperti penerangan, kebisingan, panas dan suhu.

C. Tinjauan Umum tentang Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Setiap manusia pasti pernah mengalami rasa lelah. Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor

penyebab dan mendatangkan ketegangan (stress) yang dialami oleh tubuh manusia (Wignjosoebroto, 2000). Faktor- faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua hal yaitu, faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu, terdiri dari :

a. Umur

Umur atau usia adalah lama waktu hidup manusia atau terhitung pada sejak dilahirkan. Suma'mur (2009) umur merupakan proses menjadi tua disertai kurangnya kemampuan kerja yang di timbulkan oleh adanya perubahan-perubahan pada alat-alat tubuh, sistem kardiovaskular dan hormonal. Menurunnya kemampuan kerja alat-alat tubuh akan menyebabkan tenaga kerja semakin mudah mengalami kelelahan. Semakin bertambahnya usia seseorang maka akan semakin mudah tenaga kerja tersebut mengalami kelelahan kerja. Faktor individu seperti umur dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah tenaga kerja. Pada umur yang lebih tua biasanya akan berdampak terhadap penurunan kekuatan otot, akan tetapi keadaan ini dapat diimbangi dengan stabilitas emosi yang lebih baik di banding tenaga kerja yang muda yang dapat memberi dampak positif dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan suatu identitas seseorang baik itu laki-laki atau wanita. Di setiap bulan biasanya tenaga kerja wanita memiliki

siklus biologis dalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya. Karena keadaan ini akan menyebabkan tingkat kelelahan pada wanita lebih besar daripada laki- laki. Hungu (2007), berpendapat mengenai jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir.

c. Kondisi Kesehatan

Muftia (2005), berpendapat bahwa kesehatan fisik sangat penting untuk menduduki suatu pekerjaan dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika kesehatan fisik seseorang sedang terganggu. Status kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang dapat dilihat dari riwayat penyakit yang diderita. Beberapa penyakit yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu :

1) Penyakit gangguan ginjal

Pada penderita gangguan ginjal, sistem pengeluaran sisa metabolisme akan terganggu sehingga tertimbun dalam darah (uremi). Penimbunan sisa metabolisme menyebabkan kelelahan.

2) Penyakit Jantung

Seseorang yang mengalami nyeri jantung jika kekurangan darah, kebanyakan menyerang bilik kiri jantung sehingga paru-paru akan mengalami bendungan dan penderita akan mengalami sesak nafas sehingga akan mengalami kelelahan.

3) Tekanan Darah Tinggi (Hipertensi)

Hipertensi pada sebagian besar kasus tidak menunjukkan gejala apapun hingga suatu saat hipertensi menjadi stroke dan serangan jantung yang menjadikan penderita meninggal. Sakit kepala yang sering menjadi indikator hipertensi tidak terjadi pada beberapa orang atau dianggap keluhan ringan yang akan sembuh dengan sendirinya (Nurrahmani, 2012). Tenaga kerja yang mengalami tekanan darah tinggi akan menyebabkan kerja jantung menjadi lebih kuat sehingga jantung membesar. Pada saat jantung tidak mampu mendorong darah beredar keseluruhan tubuh dan sebagian akan menumpuk pada jaringan seperti tungkai atau paru. Selanjutnya terjadi sesak nafas bila ada pergerakan sedikit karena tidak tercukupi kebutuhan oksigennya akibatnya pertukaran darah tersumbat. Pada tungkai terjadi penumpukan sisa metabolisme yang menyebabkan kelelahan.

4) Keadaan Psikis Tenaga Kerja

Keadaan psikis tenaga kerja yaitu suatu respon yang ditafsirkan bagian yang salah, sehingga merupakan suatu aktivitas secara primer suatu organ, akibatnya timbul ketegangan-ketegangan yang dapat meningkatkan tingkat kelelahan seseorang.

5) Posisi Kerja

Posisi tubuh dalam bekerja adalah sikap yang ergonomi, sehingga dicapai efisien kerja dan produktivitas yang optimal dengan

memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Apabila dalam melakukan pekerjaan posisi tubuh salah, maka akan mempengaruhi kelelahan kerja.

2. Faktor Eksternal

a. Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibedakan kepada tenaga kerja baik fisik, mental dan tanggung jawab (Muftia, 2005). Secara umum faktor yang mempengaruhi beban kerja sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja adalah bagian dari faktor eksternal, sedangkan beban kerja eksternal adalah tugas (task) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan beban kerja yang berasal dari diri sendiri adalah faktor internal yang ditimbulkan akibat adanya reaksi beban kerja eksternal (Ahmad dan Amanatun, 2015). Tuntutan tugas, usaha atau tenaga dan performansi merupakan faktor utama yang menentukan beban kerja. Berdasarkan beberapa faktor-faktor di atas maka beban kerja apabila dilihat dari faktor internal salah satunya adalah organisasikerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti waktu kerja. Beban kerja yang melebihi kemampuan akan berakibat pada kelelahan kerja.

1) Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan menuntut ketrampilan kerja yang meliputi pengetahuan tentang tata cara kerja dan prakteknya, serta

pengenalan aspek-aspek pekerjaan secara terperinci sampai hal-hal kecil termasuk keselamatannya (Tarwaka, 2004). Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan fisik, mental atau sosial. Penempatan yang tepat pada tenaga kerja meliputi kecocokan pengalaman, ketrampilan, motivasi dan kepastian kerja.

2) Masa Kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja adalah waktu yang dihitung berdasarkan tahun pertama bekerja hingga saat penelitian dilakukan dihitung dalam tahun. Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kelelahan, karena semakin lama bekerja menimbulkan perasaan jenuh akibat kerja monoton akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialami (Setyawati, 2010).

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terhadap kepuasan pekerja dalam lingkup hubungan positif sangat berpengaruh pada prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Setiap orang memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan tertentu dalam mengatasi

masalah lingkungan yang dihadapinya, namun demikian pula, lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja berdampak pada kepuasan pada pekerja dalam suatu organisasi (Khairani 2013).

D. Tinjauan Umum Tentang Risiko Kecelakaan Kerja

Risiko didefinisikan sebagai kemungkinan suatu peristiwa yang dapat menimbulkan dampak terhadap suatu tujuan. Tahapan dalam melakukan analisis risiko dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi semua risiko yang memiliki kemungkinan akan terjadi, setelah dilakukannya identifikasi maka selanjutnya melakukan tahap estimasi dimana risiko yang telah teridentifikasi kemudian dinilai atau diukur untuk melihat apa dampak yang dapat ditimbulkan, setelah kedua tahapan dilalui barulah kita dapat melakukan tindakan untuk mengantisipasi risiko setelah itu barulah kita melakukan evaluasi terhadap program yang dilakukan apakah berjalan dengan baik ataupun tidak. Pencegahan risiko berkaitan dengan usaha yang dilakukan dalam meminimalisir kemungkinan seseorang mengalami kerugian yang disebabkan oleh terjadinya risiko. Sehingga seseorang biasanya menghindari kegiatan yang dapat menimbulkan risiko yang tinggi (Wibowo, 2019).

Risiko adalah manifestasi dari potensi bahaya yang dapat menimbulkan kerugian. Tingkat suatu risiko bisa saja berbeda-beda diarenakan oleh pengaruh dari cara pencegahannya atau manajemen risikonya. Manajemen risiko merupakan suatu usaha dalam bentuk pengendalian risiko K3 dimana yang dimaksud adalah mencegah kecelakaan secara menyeluruh, terencana serta sistematis. Risiko kerja berkaitan erat dengan tempat kerja, hal ini dikarenakan tempat kerja memiliki risiko besar yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja,

risiko bergantung pada jenis pekerjaan dan upaya pengendalian risiko yang dilakukan. Kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak seorangpun bisa sangka-sangka atau tidak diinginkan yang disebabkan oleh pekerjaan saat bekerja atau bisa juga kecelakaan saat pekerja menuju atau pulang dari tempat kerja. kecelakaan kerja diakibatkan karena tindakan pekerjadan keadaan lingkungan kerja yang tidak aman (Juarni, Derlini and Hutabarat, 2019).

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak disangka-sangka atau tidak diinginkan oleh seseorang yang dapat menghalangi kegiatan serta dapat mengakibatkan kerugian pada manusia dan harta benda. Kecelakaan kerja dapat disebabkan karena faktor manusia dan dan faktor lingkungan. Pada faktor manusia disebabkan karena kesalahan posisi tubuh pada pekerja sehingga pekerja cepat mengalami kelelahan, cacat fisik, cacat sementara dan sebagainya. Kurangnya pendidikan dan pengalaman, salah dalam mengartikan perintah merupakan faktor dari kesalahan dalam bekerja. Adapun untuk faktor lingkungan dapat disebabkan karena ketersediaan peralatan yang sudah tidak layak untuk digunakan, adanya sumber bahaya di tempat kerja, serta kondisi lingkungan yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Henong, Patiraja and Yunus, 2019).

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengendalikan risiko pada suatu kecelakaan kerja yaitu dengan menerapkan hierarki pengendalian. Menurut OHSAS:18001 dalam (Mantiri, Malingkas and Mandagi, 2020) hierarki pengendalian risiko yaitu :

1. Eliminasi yaitu mengurangi resiko dengan cara menghilangkan penyebab bahaya yang ada.
2. Substitusi yaitu mengganti bahan atau alat serta hal-hal yang akan menjadi penyebab bahaya dengan yang lebih aman sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir
3. Engineering control atau rekayasa teknik yaitu proses pengendalian resiko yang dilakukan dengan merencanakan alat atau penyebab bahaya yang ada di sekitar pekerja. Rekayasa teknik ini biasanya dilakukan jika tahap substitusi sulit untuk dilakukan.
4. Administratif yaitu upaya yang dilakukan untuk meminimalisir kecelakaan kerja dengan melakukan langsung kepada pekerjanya.
5. APD yaitu alat pelindung diri yang digunakan para pekerja yang berguna untuk meminimalisir dampak yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.

E. Tinjauan Umum Gejala Kelelahan Kerja

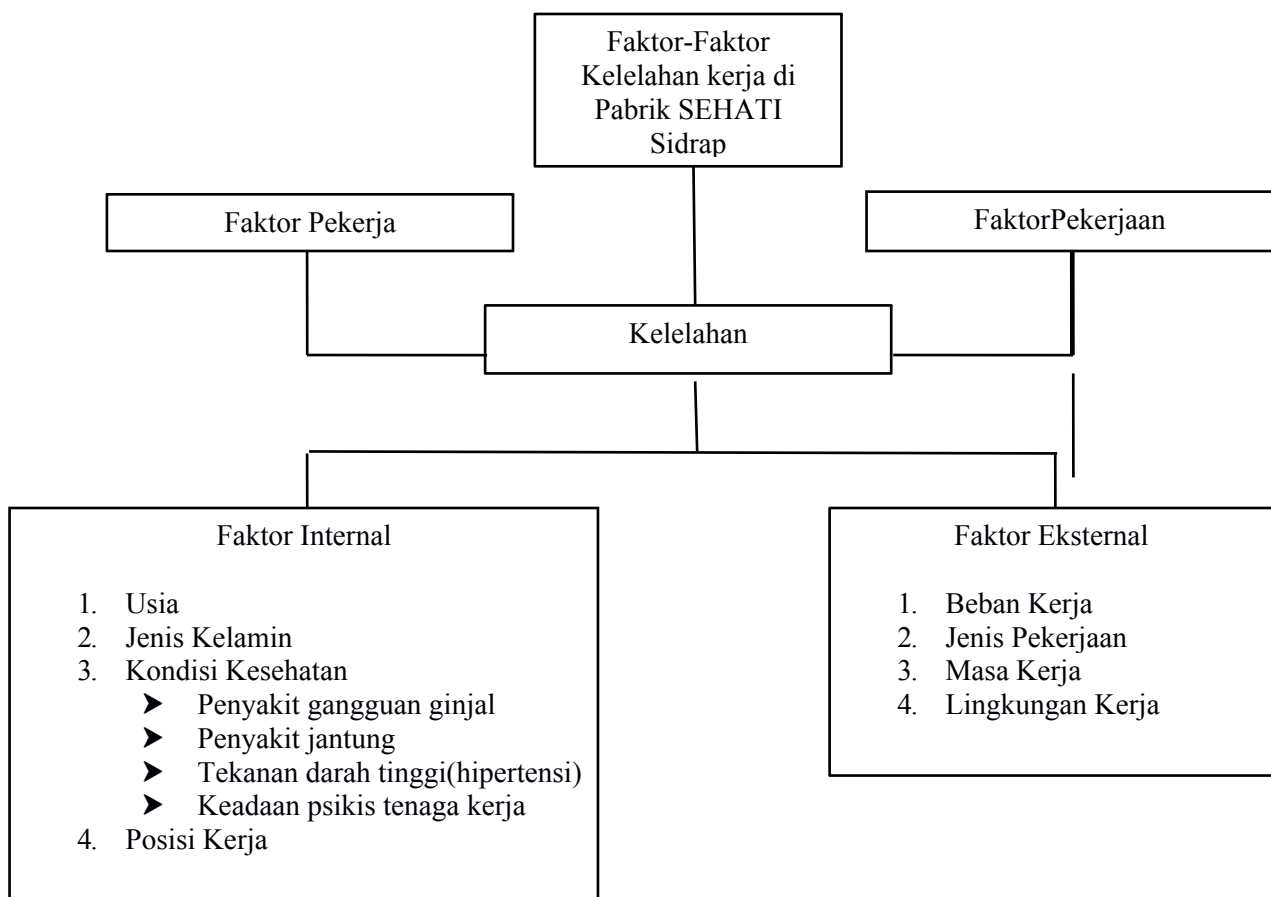
Menurut Gilmer dan Cameron yang dikutip Tarwaka (2004:109) gejala kelelahan antara lain adalah :

1. Menurun kesiagaan dan perhatian.
2. Penurunan dan hambatan persepsi.
3. Cara berpikir atau perbuatan anti social.
4. Tidak cocok dengan lingkungan.
5. Depresi, kurang tenaga, dan kehilangan inisiatif.
6. Menurut Suma'mur P.K. (1996:190-191) gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang ada hubungannya dengan kelelahan yaitu :

- a. Pelemahan kegiatan ditandai dengan gejala : perasaan berat di kepala, badan merasa lelah, kaki merasa berat, menguap, merasa kacau pikiran, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil dan ingin berbaring.
- b. Pelemahan Motivasi ditandai dengan gejala lelah berbicara, menjadi gugup, tidak dapat berkonsentrasi, susah berfikir, cenderung untuk lupa, tidak tekun dalam pekerjaannya, kepercayaan berdiri berkurang, dan sulit mengontrol sikap.
- c. Pelemahan Fisik ditandai dengan gejala: sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, merasa pernapasan tertekan, tremor pada anggota badan, spasme dari kelopak mata, dan merasa pening.

F. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian dalam landasan teori, maka disusunlah kerangka teori berdasarkan faktor-faktor penyebab kelelahan yaitu sebagai berikut:



BAB III

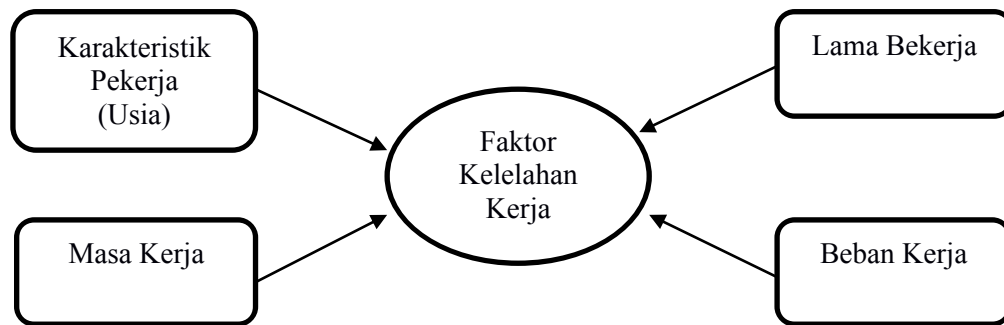
KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Penelitian ini akan meneliti faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap. Pada kerangka konsep ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel dependen, dan variabel independen. Variabel ini didasarkan pada kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian berdasarkan kerangka teori yang ada, peneliti memilih beberapa faktor risiko yang dapat diukur untuk diteliti sebagai variabel penelitian. Variabel yang terpilih kemudian disusun dalam suatu kerangka konsep. Kerangka konsep merupakan penyederhanaan dari kerangka teori.

Kerangka konsep terdiri dari 2 jenis variabel penelitian yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah Umur, masa kerja, beban kerja dan Lama kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah faktor kelelahan kerja di pabrik SEHATI Sidrap.

B. Kerangka Konsep



Gambar 3.1. Kerangka Penelitian

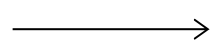
Keterangan:



: Variabel Dependen (Terikat)



: Variabel Independen (Bebas)



: Arah Hubungan

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi operasional ialah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik (Sugiyono,2012).

1. Umur

Umur dalam penelitian ini adalah lamanya responden hidup sejak lahir sampai saat penelitian ini dilakukan yang diukur menggunakan satuan tahun.

Kriteria Objektif :

Umur muda : Apabila umur responden \leq 30 Tahun

Umur tua : Apabila umur responden $>$ 30 Tahun

2. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini adalah jangka waktu responden telah bekerja mulai pertama kali pekerja masuk kerja hingga saat penelitian berlangsung.

Baru : Apabila masa kerja responden \leq 5 Tahun

Lama : Apabila masa kerja responden $>$ 5 Tahun

3. Beban kerja

Beban kerja adalah beban yang harus ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dalam penelitian ini di ukur dengan menghitung denyut nadi pekerja

Denyut nadi normal : $<$ 100 denyut/nadi

Denyut nadi tidak normal : $>$ 100 denyut/nadi

4. Lama Kerja

Lama kerja dalam penelitian ini adalah waktu kerja setiap hari yang dilakukan oleh pekerja pengangkut beras di pabrik SEHATI Sidrap.

Alat Ukur : Kuesioner

Tidak memenuhi syarat : jika pekerja bekerja \geq 8 jam/hari

Memenuhi syarat : jika pekerja bekerja \leq 8 jam/hari

5. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kelelahan yang terjadi pada tenaga kerja oleh karena mengangkat beban kerja yang berat. Kelelahan diperoleh dari jumlah skor jawaban perasaan kelelahan pada kuesioner.

Alat ukur : KUPK2 (Kuesioner Umum Perasaan Kelelahan Kerja)

Satuan : Jumlah skor

Hasil pengukuran kelelahan kerja diperoleh dalam bentuk skor antara 0-60. Kemudian dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu :

Tenaga kerja yang tidak mengalami kelelahan jika skor kurang dari 30.

Tenaga kerja yang mengalami kelelahan jika skor lebih dari 30.

Skala pengukuran yaitu nominal.

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (Ho)

Tidak ada hubungan antara usia dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.

a) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.

b) Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.

c) Tidak ada hubungan antara lama kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a) Ada hubungan antara usia dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.
- b) Ada hubungan antara masa kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.
- c) Ada hubungan antara beban kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.
- d) Ada hubungan antara lama kerja dengan Faktor-Faktor Kelelahan Kerja di Pabrik SEHATI Sidrap.