

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Istilah kelelahan mengacu pada keadaan dimana seseorang kekurangan energi untuk melakukan aktivitas (Budiono et al., 2000 dalam Sutinah, 2021). Kelelahan akibat kerja sering diartikan sebagai suatu proses yang mengurangi tidak hanya kekuatan fisik dan daya tahan untuk terus bekerja, tetapi juga efisiensi dan kinerja kerja. Meskipun gejala kelelahan bervariasi pada setiap orang, namun semuanya akhirnya mengakibatkan berkurangnya daya tahan fisik, kinerja, dan kemampuan bekerja (Tarwaka, 2004 dalam Sutinah, 2021).

International Labour Organisation (ILO) melaporkan bahwa kecelakaan kerja terkait kelelahan merenggut nyawa dua juta pekerja setiap tahunnya. Dalam penelitian ini, 32,8% dari 58.115 sampel dilaporkan mengalami kelelahan. (Medianto, 2017). Sekitar 32% pekerja secara global mengalami kelelahan terkait pekerjaan, menurut laporan tahun 2016 dari *International Labour Organisation* (ILO). Kelelahan industri mempengaruhi 45% pekerja secara global, dengan 18,3%–27% melaporkan kelelahan parah (Giswarani, 2021).

Dalam setiap jenis pekerjaan, kelelahan adalah masalah yang membutuhkan perhatian khusus. Segala jenis pekerjaan, baik formal maupun informal, dapat menyebabkan kelelahan kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan di tempat kerja mungkin berkinerja lebih buruk dan lebih sering melakukan kesalahan. Kinerja yang buruk menyebabkan berkurangnya produktivitas karyawan. Ketika produktivitas kerja seorang pegawai menurun akibat kelelahan fisik atau mental atau terjadi gangguan, maka hal tersebut berdampak pada tempat kerja berupa menurunnya hasil produktivitas perusahaan (Medianto, 2017).

Stres dan kelelahan adalah penyebab utama kecelakaan kerja terkait faktor manusia. Kelelahan kerja diklaim menjadi penyebab 50% kecelakaan kerja (Setyawati, 2007 dalam Pratiwi, 2016). Di Indonesia, rata-rata terjadi 414 kecelakaan akibat kerja per hari, di mana 27,8% (115 kasus) disebabkan oleh

kelelahan yang berlebihan dan sekitar 9,5% (39 orang) mengalami kecacatan, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang dikutip oleh (Syah et al., 2024).

Menurut Suma'mur (1989) yang dikutip oleh (Hardi, 2020), banyak elemen, seperti kerja berulang, beban kerja, lama kerja, faktor lingkungan (suhu, pencahayaan, kebisingan), keadaan psikologis (tanggung jawab, kecemasan, atau perselisihan), penyakit, dan keadaan gizi, dapat berkontribusi pada kelelahan kerja. Kelelahan di tempat kerja akan memburuk selama sehari jika tidak segera ditangani, yang mungkin memiliki efek yang lebih merugikan pada kesehatan. Tarwaka (2010) yang dikutip (Maharaja, 2015), menyatakan bahwa risiko kelelahan kerja meliputi penurunan motivasi, kinerja yang buruk, kualitas yang buruk, banyak kesalahan, penurunan produktivitas, penyakit terkait pekerjaan, cedera, dan kecelakaan kerja.

Menggunakan kuesioner perasaan subjektif dari *Industrial Self Rating Test Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang oleh Tarwaka, (Ariyanto et al., 2021) melakukan penelitian di PT Admira Magetan di departemen produksi. Dari 88 responden atau pekerja, 32 (36,3%) melaporkan kelelahan kerja kategori sedang, 29 (33%) melaporkan kelelahan kerja kategori tinggi, dan 27 (30,7%) melaporkan kelelahan kerja kategori rendah.

Tenun P24 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tenun dengan hasil produksi sarung yang memiliki 10 motif berbeda. Tenun P24 terletak di Dusun Gerih Krajan, Desa Gerih, Kecamatan Gerih, Kabupaten Ngawi, Provinsi Jawa Timur yang berdiri sejak tahun 2014 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 51 karyawan. Karyawan masuk pada hari Senin-Sabtu, mulai dari jam 07.30 - 15.30 WIB dan jam istirahat pukul 12.00 - 12.30 WIB. Karyawan Tenun P24 semuanya berjenis kelamin perempuan dengan rentang usia 20-55 tahun. Karyawan baru akan di training selama 8 minggu sebelum menjadi karyawan tetap di Tenun P24. Pada perusahaan tenun ini setiap minggunya 1 (satu) karyawan diharuskan dapat menyelesaikan 1 (satu) sarung. Setiap bulannya Tenun P24 mampu memproduksi sekitar 204 sarung dengan motif berbeda. Satu sarung memiliki 10 gambar yang terdiri dari 8 motif dan 2 merk. Untuk satu gulungan benang mampu menghasilkan 28-30 sarung dengan motif

yang sama. Motif pada sarung di tenun menggunakan tangan dengan teliti agar tidak terdapat kesalahan warna ataupun gambar yang telah ditentukan oleh pimpinan. Setiap sarung yang telah dihasilkan akan diperiksa oleh pemimpin sebelum diserahkan ke bagian pengangkutan untuk dilakukan pengecekan ulang oleh pusat perusahaan. Proses pengangkutan dilakukan setiap seminggu sekali.

Adapun lingkungan kerja fisik yang telah dilakukan untuk mengukur tingkat kebisingan, pencahayaan dan suhu ruang di Tenun P24. Pengukuran dilakukan pada tanggal 19 Mei 2025 dengan hasil menunjukkan bahwa di Gedung 1 memiliki rata-rata kebisingan 85,5 dB dan untuk Gedung 2 memiliki rata-rata kebisingan 94 dB. Untuk pengukuran pencahayaan didapatkan hasil rata-rata di Gedung 1 sebesar 79,1 lux dan Gedung 2 sebesar 101 lux. Sedangkan untuk suhu didapatkan hasil di Gedung 1 sebesar 30°C dan Gedung 2 sebesar 28°C. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 menetapkan ambang batas kebisingan sebesar 85 dB untuk waktu kerja 8 jam per hari, sedangkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 70 Tahun 2016 menyarankan suhu ruang kerja antara 18–30°C. Sedangkan menurut SNI 6197:2011 merekomendasikan pencahayaan minimal 200 lux untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti menjahit ataupun menenun.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Tenun P24 Gerih pada 8 Januari 2025, dengan tujuan untuk membagikan kuesioner kepada sepuluh karyawan untuk menilai tingkat beban kerja dan kelelahan mereka. Kuesioner Tarwaka (2011) dan Artadi (2015) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kelelahan kerja dan beban kerja, masing-masing. Kelelahan kerja kategori rendah pada 20% (2 pekerja) dan tinggi pada 80% (8 pekerja). Dari sisi beban kerja, 40% (4 karyawan) memiliki beban kerja yang ringan dan 60% (6 karyawan) memiliki beban sedang. Berdasarkan pengamatan awal, dapat disimpulkan bahwa karyawan Tenun P24 memiliki beban kerja sedang dan tingkat kelelahan kerja sedang. Tingkat kelelahan kerja sedang mungkin memerlukan tindakan di kemudian hari, menurut Tarwaka (2011). Oleh karena

itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memastikan apakah beban kerja dan kelelahan kerja terkait pada karyawan Tenun P24.

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24 dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pekerjaan monoton seperti menenun dengan motif yang sama setiap hari dalam posisi duduk selama ≤ 8 jam.
- b. Beban kerja yang harus diselesaikan dalam seminggu.
- c. Lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, pencahayaan, dan suhu ruang. Kebisingan yang dihasilkan dari mesin tenun di Gedung 1 sebesar 85,5 dB, dan Gedung 2 sebesar 94 dB. Pencahayaan pada Gedung 1 sebesar 79,1 lux dan Gedung 2 sebesar 101 lux. Dan untuk suhu ruang Gedung 1 sebesar 30°C dan Gedung 2 sebesar 28°C.
- d. Faktor usia dapat mempengaruhi energi dan daya tahan tubuh pekerja. Rentang usia karyawan Tenun P24 adalah 20-55 tahun.
- e. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kelelahan karna perbedaan hormon ataupun energi pada pekerja pria dan wanita. Karyawan Tenun P24 semuanya berjenis kelamin wanita.

1.2.2. Batasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan beban kerja dan kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan Tenun P24 Gerih, Ngawi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24?”

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24.

1.4.2. Tujuan Khusus

- a. Menilai beban kerja pada karyawan Tenun P24
- b. Menilai kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24
- c. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Perusahaan

Untuk memaksimalkan kinerja dan produktivitas karyawan serta mencapai hasil terbaik, penting bagi perusahaan untuk memperhitungkan dampak masalah beban kerja dan kelelahan kerja.

1.5.2. Bagi Karyawan

Agar karyawan dapat mempertahankan produktivitas dengan mengelola beban kerja dan untuk menyusun strategi yang tepat bagaimana karyawan dapat mengurangi kelelahan dan beban kerja, sehingga karyawan dapat lebih produktif dalam bekerja dan memiliki kesehatan yang lebih baik.

1.5.3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memberikan informasi mengenai hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24 yang dapat menjadi referensi bagi peneliti lain khususnya kalangan akademisi untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Hipotesis Penelitian

H₁ : Ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Tenun P24 Gerih, Ngawi.