

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

- 2.1.1. Studi "Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang" oleh Pongantung, Kapantouw and Kawatu (2018) menggunakan metodologi *cross-sectional* dan desain penelitian survei analitis. Menurut temuan penelitian, 74 perawat (97,4%) melaporkan kelelahan parah, 78,9% (60 perawat) melaporkan beban kerja yang berlebihan, dan 90,8% (69 perawat) melaporkan stres kerja yang berat. Dengan nilai $p = 0,006$ ($p < 0,05$) untuk beban kerja dan kelelahan kerja dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) untuk stres kerja dan kelelahan kerja, dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara keduanya.
- 2.1.2. Penelitian Ariyanto *et al.*, (2021) "Hubungan antara Kelelahan Kerja dan Beban Kerja pada Karyawan Produksi di PT. Admira Magetan Tahun 2021" menggunakan jenis penelitian analitik observasional dan metodologi penelitian *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 27 karyawan (30,7%) mengalami kelelahan kerja ringan, 2 karyawan (2,3%) melaporkan kelelahan kerja sedang, 31 karyawan (35,3%) melaporkan beban kerja ringan, dan 2 karyawan (2,3%) melaporkan kelelahan kerja yang parah. Dari 56 karyawan (63,6%) yang memiliki beban kerja berat sebanyak 26 karyawan (29,5%), 30 karyawan (34,1%) mengalami kelelahan kerja sedang, dan 1 karyawan (1,1%) memiliki kelelahan kerja yang tinggi. Kita dapat menyimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi yang kuat antara beban kerja dan kelelahan kerja.

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|--|---|
| 1 | Penelitian Pongantouw and Kawatu (2018) | Hubungan Antara Beban Kerja dan Stress Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang | X ₁ : Beban Kerja X ₂ : Stress Kerja Y: Kelelahan Kerja | Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> . | - Ada hubungan antara X ₁ dengan Y - Ada hubungan antara X ₂ dengan Y | Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah penelitian ini memiliki 2 variabel bebas, dengan jenis penelitian survey analitik. Responden pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang |
| 2 | Penelitian Ariyanto <i>et al.</i> , (2021) | Hubungan Kelelahan Kerja dengan Beban Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Admira Magetan Tahun 2021 | X: Beban Kerja Y: Kelelahan Kerja | Penelitian ini menggunakan metode analitik <i>observasional</i> dan desain penelitian <i>cross-sectional</i> | Ada hubungan antara X dan Y | Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di bagian produksi di PT. Admira Magetan |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
|----|---------------------------|--|--------------------------------------|--|------------------|---|
| 3 | Penelitian Shevani (2025) | Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Tenun P24 Gerih Ngawi Tahun 2025 | X: Beban Kerja Y: Kelelahan Kerja | Penelitian ini menggunakan metode analitik <i>observasional</i> dan desain penelitian <i>cross-sectional</i> . | | Penelitian sekarang hanya memiliki 1 variabel bebas dengan jenis penelitian analitik <i>observasional</i> . Penelitian ini dilakukan di Tenun P24 Gerih Ngawi |

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Haryanto (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh orang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Ada dua jenis beban kerja: mental dan fisik. Definisi yang berbeda mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Mahawati *et al.*, 2021).

b. Jenis Beban Kerja

Rohmatin and Josephine (2019) membagi beban kerja menjadi dua kategori:

1) Beban Kerja Fisik

Dikarenakan kerja fisik membutuhkan banyak upaya fisik dari orang-orang selama jam kerja, hal itu dapat disebut sebagai kerja berat atau kerja manual. Acuan utama yang digunakan untuk menilai berat atau ringannya pekerjaan fisik adalah konsumsi energi. Lamanya waktu seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan terkait pekerjaannya dapat dilihat dari seberapa banyak beban kerja yang diterima.

2) Beban Kerja Mental

Beban kerja mental, menurut Purwaningsih & Sugianto (2007), merupakan kebutuhan mental bagi pekerja untuk melakukan tugasnya. Beban kerja mental adalah evaluasi beban perhatian operator (antara kapasitas motivasinya dan tuntutan aktivitas yang ada) untuk menentukan apakah operator mampu melakukan pekerjaan dalam kondisi termotivasi atau tidak. Ketersediaan sumber daya manusia dan tuntutan mental terkait dengan beban mental. Proses mental

yang dibutuhkan untuk suatu aktivitas disebut sebagai kebutuhan mental.

c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tarwaka (2004), dikutip oleh (Mahawati *et al.*, 2021), beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua jenis faktor:

1) Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari sumber selain tubuh pekerja dikenal sebagai faktor beban kerja eksternal. Tugas, organisasi, dan lingkungan kerja biasanya dipandang sebagai beban eksternal. *Stresor* adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan ketiga faktor ini.

- a) Baik tugas mental maupun fisik. Tugas fisik mencakup hal-hal seperti ruang kerja, tata letaknya, peralatannya, dan fasilitasnya. Mengenai tugas mental, seperti kerumitan atau kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi keadaan emosional karyawan dan jumlah tanggung jawab di tempat kerja.
- b) Contoh organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja antara lain jam kerja dan istirahat, shift, sistem pembayaran, sistem kerja, musik, model struktur organisasi, otoritas, dan pembagian kerja.
- c) Lingkungan fisik (suhu, pencahayaan, dan kebisingan), lingkungan kimia (debu, polutan udara, asap udara, dll), lingkungan biologis (bakteri, virus, dan parasit), dan lingkungan psikologis (penempatan dan pemilihan karyawan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan sosial yang memengaruhi kinerja di tempat kerja) semuanya merupakan sumber beban tambahan potensial bagi pekerja.

2) Faktor Internal

Reaksi tubuh terhadap tuntutan eksternal dikenal sebagai faktor beban kerja internal. Lebih tepatnya, faktor internal

meliputi psikologis (motivasi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll) dan fisik (jenis kelamin, usia, tinggi badan, kesehatan, kondisi gizi).

d. Dampak Beban Kerja

Terlalu banyak bekerja dapat menyebabkan penyakit akibat kerja. Hal ini dapat menyebabkan reaksi emosional termasuk sakit kepala, gangguan pencernaan, dan iritasi selain kelelahan fisik dan mental. Sebaliknya, karyawan mungkin menjadi bosan jika pekerjaan mereka terlalu ringan dan tugas yang berulang (Mahawati *et al.*, 2021).

e. Pengukuran Beban Kerja

1) Instrumen Beban Kerja

Menurut (Artadi, 2015), beban kerja dapat dinilai dengan menggunakan kuesioner beban kerja yang memiliki 10 daftar pertanyaan dengan 3 indikator. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yang dikutip oleh Artadi (2015) sebagai berikut:

a) Target yang harus dicapai

Beban yang diterima karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh target pekerjaan perusahaan. Jika seorang karyawan diberi lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas atau jika ada perbedaan yang lebih besar antara jumlah pekerjaan yang diberikan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, mereka akan menerima dan merasakan lebih banyak pekerjaan. Akibatnya, setiap bisnis harus menetapkan waktu standar atau dasar untuk menyelesaikan jumlah pekerjaan tertentu yang berbeda dari yang lain.

b) Kondisi pekerjaan

Tingkat pemahaman karyawan tentang pekerjaan adalah kondisi pekerjaan yang dimaksud. Misalnya karyawan di bagian produksi, pasti akan berkenalan

dengan peralatan produksi. Sejauh mana seorang pekerja dapat menggunakan peralatan produksi ini untuk berkontribusi pada tujuan produksi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat *Standar Prosedur Operasi (SOP)* dan mensosialisasikannya ke semua komponennya sehingga pekerja dapat:

- (1) Mengurangi kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- (2) Mempermudah pengambilan keputusan bagi pekerja dalam hal perubahan prosedur kerja, sehingga memudahkan pencapaian kualitas kerja yang ditentukan.
- (3) Memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar antara pekerja dan atasannya.

c) Penggunaan waktu kerja

Karyawan akan memiliki lebih sedikit pekerjaan yang harus diselesaikan jika mereka mengikuti SOP untuk jam kerja mereka. Namun, banyak perusahaan tidak memiliki SOP atau melaksanakannya secara tidak konsisten, yang membuat jumlah waktu staf yang dialokasikan untuk bekerja berlebihan atau sangat terbatas.

2) Metode Menilai Beban Kerja

Metode penilaian beban kerja menggunakan desain penilaian skoring dengan 4 skala likert yang mempunyai arti operasional yang jelas dan mudah dipahami oleh responden. Penilaian beban kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a) Skor 1 = Sangat tidak setuju
- b) Skor 2 = Tidak setuju
- c) Skor 3 = Setuju
- d) Skor 4 = Sangat setuju

Tahap akhir kuesioner beban kerja menghasilkan hasil dengan klasifikasi tingkat beban kerja rendah, sedang, dan berat. Berikut klasifikasi tingkat beban kerja berdasarkan total skor masing-masing individu.

Tabel 2.2 Klasifikasi Tingkat Beban Kerja

| Tingkat Beban | Total Nilai | Klasifikasi Beban |
|---------------|-------------|-------------------|
| 1 | 10-19 | Ringan |
| 2 | 20-29 | Sedang |
| 3 | 30-40 | Berat |

f. Pengendalian Beban Kerja

Menurut Susanty (2016) yang dikutip oleh (Lahudin, 2020) cara untuk mengurangi beban kerja sebagai berikut:

- 1) Jangan menugaskan terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan mental, sebaliknya itu harus sejalan dengan kemampuan dan bakat karyawan untuk bekerja.
- 2) Untuk mengakomodasi kewajiban di luar pekerjaan, jadwal kerja harus disesuaikan.
- 3) Setiap pekerja harus diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional dan mempelajari keterampilan baru.
- 4) Menumbuhkan suasana sosial yang positif di antara karyawan. Pekerjaan harus dibuat untuk memberi karyawan kesempatan untuk menerapkan keterampilan mereka.

2.2.2. Kelelahan Kerja

a. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah emosi subjektif menurut Budiono et al. (2003). Istilah kelelahan mengacu pada keadaan berkurangnya energi yang diperlukan untuk melakukan suatu aktivitas. Wignjosoebroto (2003) mencatat bahwa kelelahan kerja umumnya didefinisikan sebagai proses penurunan produktivitas dan efektivitas dalam pekerjaan serta kurangnya kekuatan fisik atau daya tahan yang diperlukan untuk memenuhi tugas-tugas yang diperluka (Hutabarat, 2017).

Kelelahan di tempat kerja akan mengurangi output dan meningkatkan risiko kesalahan. Kecelakaan kerja dapat diakibatkan oleh peningkatan kesalahan yang dilakukan oleh pekerja (Nurmianto, 2005). Kelelahan juga menjadi permasalahan yang dapat menimpa seluruh pekerja ketika melakukan pekerjaannya (Hutabarat, 2017).

b. Jenis Kelelahan Kerja

Suma'mur (1996) yang dikutip oleh (Hardi, 2020) menyatakan bahwa ada dua kategori kelelahan kerja:

- 1) Kelelahan otot adalah salah satu jenis kelelahan yang ditandai sebagai tremor atau nyeri pada otot.
- 2) Kelelahan umum, yang dapat disebabkan oleh tuntutan atau masalah psikologis, didefinisikan oleh pengurangan kemauan untuk bekerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Medianto (2017) menyatakan bahwa sejumlah keadaan, seperti berikut dapat menyebabkan kelelahan kerja:

1) Faktor Internal

a) Jenis Kelamin

Pria dan wanita memiliki tingkat daya tahan fisik dan kekuatan otot yang bervariasi. Perbedaan ini ditunjukkan oleh perawakan wanita yang agak lebih kecil dan otot yang lebih lemah dibandingkan dengan pria. Selain itu, seorang wanita yang menderita *dysmenorrhoea* atau menstruasi tidak teratur akan mengalami ketidaknyamanan dan kelelahan lebih cepat.

b) Usia

Menurut Sali (2020) pengelompokkan rentang usia pada karyawan sebagai berikut:

- (1) Usia 20 – 30 tahun dikelompokkan sebagai usia muda dengan kondisi fisik dan energi yang masih baik.

- (2) Usia 31 – 40 tahun dikelompokkan sebagai usia dewasa awal dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan pengalaman kerja yang mulai berkembang.
- (3) Usia 41 – 50 tahun dikelompokkan sebagai usia dewasa akhir dengan penurunan fisik tetapi peningkatan pengalaman kerja.
- (4) Usia 51 – 55 tahun dikelompokkan sebagai usia mendekati pension dengan kondisi fisik yang menurun tetapi memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

c) Status Gizi

Tekanan panas tubuh menyebabkan beberapa nutrisi hilang. Misalnya pekerjaan yang menuntut membutuhkan energi 500 kkal, yang dapat menyebabkan tubuh pekerja kehilangan zinc dan menghambat pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan. Minimal 250 mg vitamin C harus dikonsumsi setiap hari oleh karyawan yang beroperasi di ruang kerja yang panas.

Karena ketidakmampuan seseorang untuk menghasilkan energi saat bekerja, mereka yang kekurangan gizi biasanya lebih rentan terhadap kelelahan. Selain itu, kekurangan gizi dapat membuat seseorang mudah mengantuk dan terganggu, yang akan memengaruhi produktivitasnya.

d) Kesehatan

Kondisi berikut dapat berdampak pada kelelahan:

(1) Penyakit jantung

Ruang kiri jantung biasanya ditargetkan ketika seseorang mengalami sakit jantung karena kekurangan darah, yang menyebabkan penyumbatan paru-paru dan sesak napas, yang dapat segera mengakibatkan kelelahan.

(2) Tekanan darah rendah

Tubuh tidak dapat memperoleh oksigen yang cukup karena tekanan darah rendah membuat jantung lebih sulit untuk memompa darah ke tubuh. Akibatnya pertukaran O₂ dan CO₂ terganggu, yang menyebabkan penumpukan residu metabolisme menjadi faktor-faktor yang berkontribusi pada kelelahan.

2) Faktor Eksternal

a) Beban Kerja

Kuantitas keseluruhan pekerjaan, baik fisik maupun mental, yang menjadi pertanggungjawaban karyawan dikenal sebagai beban kerja. Jam kerja dan istirahat yang singkat sering diperlukan untuk pekerjaan berat. Kelelahan kerja dapat terjadi jika karyawan diharuskan bekerja lebih lama daripada yang dapat mereka tangani.

b) Massa Kerja

Durasi kerja karyawan di perusahaan dikenal sebagai massa kerja. Kelelahan dapat dipengaruhi oleh lamanya pekerjaan, semakin lama seseorang bekerja dalam pengaturan yang tidak menguntungkan, semakin banyak kelelahan yang dapat mereka kembangkan dari waktu ke waktu. Tarwaka (2017) yang dikutip oleh Oktaviani (2019), menyatakan bahwa terdapat dua kategori masa kerja, yakni:

(1) Masa kerja baru adalah ≤ 5 tahun

(2) Masa kerja lama adalah > 5 tahun

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berikut dapat berdampak pada tingkat kelelahan kerja:

(1) Kebisingan

Sekitar daerah penerimaan pendengaran dapat berdenging karena suara yang terlalu keras dan

berkepanjangan. Sistem antagonistik yang terdiri dari sistem aktivasi dan sistem penghambatan memengaruhi respons fungsional pusat kesadaran (*cortex cerebri*) dan dapat menyebabkan kelelahan karena keadaan.

(2) Pencahayaan

Pencahayaan yang tidak memadai di tempat kerja tidak hanya membuatnya lebih sulit untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga memberikan kesan yang buruk. Meningkatkan kontras, pencahayaan, dan membuat jadwal kerja yang sesuai dengan usia adalah beberapa strategi untuk mengurangi kelelahan fisik yang disebabkan oleh pencahayaan yang tidak memadai.

(3) Suhu / Iklim Kerja

Lingkungan udara di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk suhu, kelembaban udara, kecepatan angin, dan suhu radiasi.

d. Dampak Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja akan memburuk sepanjang hari jika tidak diatasi dan segera beristirahat, yang dapat memiliki efek yang lebih merugikan pada kesehatan. Tarwaka (2010) menyatakan bahwa penurunan motivasi, kinerja yang buruk, kualitas yang buruk, banyak kesalahan, penurunan produktivitas, stres, penyakit, cedera, dan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan adalah faktor risiko kelelahan kerja. Sementara itu, Setyawati (2010) menyatakan bahwa ketidaknyamanan fisik, penurunan produktivitas, penurunan moral, dan penurunan efisiensi adalah dampak dari kelelahan kerja (Maharaja, 2015).

e. Pengukuran Kelelahan Kerja

1) Instrumen Kelelahan Kerja

Tarwaka (2011) menyatakan bahwa *Industrial Fatigue Reserch Committee* (IFRC) instrumen kelelahan kerja Jepang, yang mengukur emosi subjektif kelelahan, adalah kuesioner untuk evaluasi subjektif tingkat kelelahan. Tiga puluh pertanyaan dalam kuesioner meliputi:

a) 10 pertanyaan pelemahan kegiatan:

- (1) Rasa berat di kepala
- (2) Rasa lelah di seluruh badan
- (3) Rasa berat di kaki
- (4) Menguap saat bekerja
- (5) Pikiran kacau saat bekerja
- (6) Mengantuk saat bekerja
- (7) Rasa beban di bagian mata
- (8) Gerakan canggung dan kaku saat bekerja
- (9) Posisi berdiri tidak stabil
- (10) Rasa ingin berbaring

b) 10 pertanyaan pelemahan motivasi:

- (1) Susah berpikir saat bekerja
- (2) Kelelahan saat berbicara
- (3) Merasa gugup saat bekerja
- (4) Kurang konsentrasi
- (5) Sulit untuk memusatkan perhatian saat bekerja
- (6) Mudah lupa saat bekerja
- (7) Menurunnya tingkat percaya diri
- (8) Perasaan cemas
- (9) Sulit mengontrol sikap saat bekerja
- (10) Tidak tekun bekerja

c) 10 pertanyaan gambaran kelelahan fisik:

- (1) Sakit kepala
- (2) Bahu kaku

- (3) Nyeri di bagian punggung
- (4) Merasa sesak napas
- (5) Merasa haus
- (6) Suara serak saat bekerja
- (7) Merasa pening saat bekerja
- (8) Spasme (kedutan) di mata
- (9) Anggota badan gemetar
- (10) Merasa tidak enak badan

2) Metode Menilai Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2011) menilai kelelahan kerja dapat menggunakan desain penilaian skoring dengan 4 skala likert yang mempunyai arti operasional yang jelas dan mudah dipahami oleh responden. Penilaian kelelahan kerja subjektif yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- (1) Skor 1 = Tidak pernah merasakan
- (2) Skor 2 = Kadang-kadang merasakan
- (3) Skor 3 = Sering merasakan
- (4) Skor 4 = Sering sekali merasakan

Tahap akhir kuesioner kelelahan subyektif menghasilkan hasil dengan klasifikasi tingkat kelelahan rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut klasifikasi tingkat kelelahan subjektif berdasarkan total skor masing-masing individu.

Tabel 2.3 Klasifikasi Tingkat Kelelahan Kerja Subjektif

| Tingkat Kelelahan | Total Skor Individu | Klasifikasi Kelelahan | Tindakan Perbaikan |
|--------------------------|----------------------------|------------------------------|---|
| 1 | 30 - 52 | Rendah | Belum diperlukan adanya tindakan perbaikan |
| 2 | 53 - 75 | Sedang | Mungkin diperlukan tindakan dikemudian hari |
| 3 | 76 - 98 | Tinggi | Diperlukan tindakan segera |
| 4 | 99 - 120 | Sangat Tinggi | Diperlukan tindakan menyeluruh sesegera mungkin |

f. Pengendalian Kelelahan Kerja

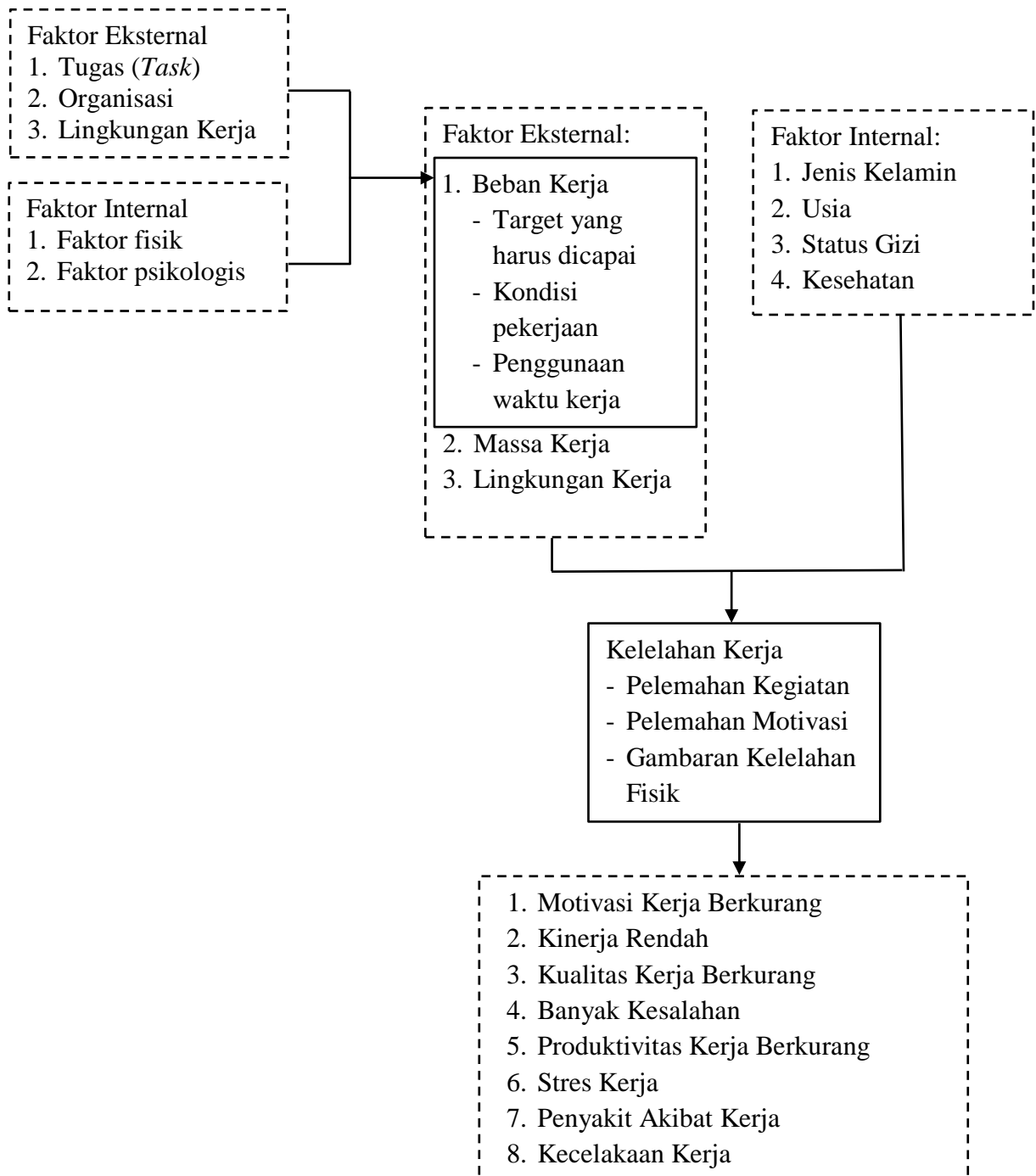
Hutabarat (2017) menyatakan bahwa ada beberapa teknik untuk mengurangi kelelahan, antara lain:

- a. Berikan tubuh kalori yang cukup.
- b. Performa dengan baik, seperti dengan mematuhi prinsip-prinsip ekonomi gerak.
- c. Perhatikan kemampuan tubuh, pastikan pengeluaran energi tidak melampaui pendapatannya dengan memperhitungkan kendala.
- d. Perhatikan jam kerja reguler. Ini termasuk membuat rencana untuk jadwal kerja, istirahat, liburan, kegiatan rekreasi, dan banyak lagi.
- e. Cobalah yang terbaik untuk mengontrol lingkungan fisik, termasuk cahaya, kebisingan, suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara.
- f. Gunakan warna dan dekorasi di tempat kerja, putar musik, jadwalkan acara olahraga, dan strategi lain untuk mengurangi monoton dan stres di tempat kerja.

2.2.3. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Beban Kerja



Situasi ketika kinerja seseorang di tempat kerja berkurang disebut sebagai kelelahan kerja. Menurut (Reppi, Suoth and Kandou, 2019)., kemampuan fisik dan mental karyawan harus diperhatikan saat menentukan beban kerjanya, yang merupakan salah satu penyebab kelelahan kerja. Tarwaka (2010) dikutip oleh Lahudin (2020), beban kerja karyawan yang ringan dapat digunakan untuk mengukur berapa lama seorang karyawan dapat melakukan suatu tugas berdasarkan keterampilan dan/atau kemampuannya. Penanganan material manual, terutama mengangkat beban, dapat dengan cepat menyebabkan kelelahan otot pada bagian tubuh tertentu jika tidak dilakukan dengan benar.

2.3. Kerangka Teori



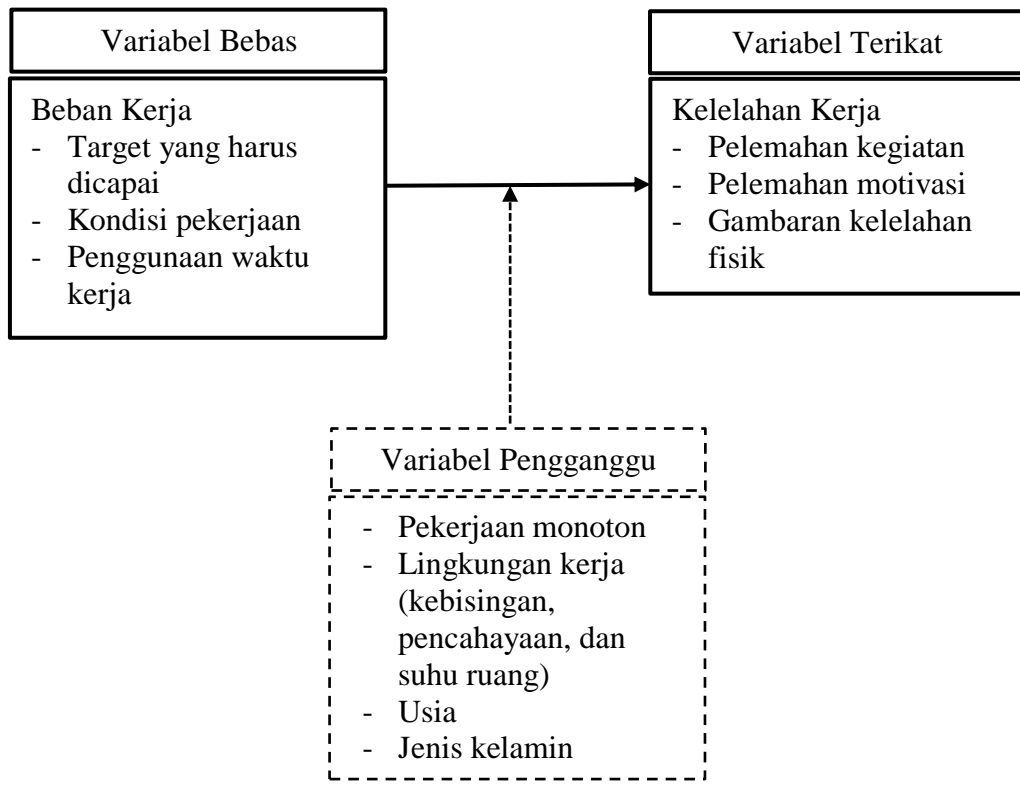
Gambar 2.1 Kerangka Teori

Keterangan:

- Diteliti : 
- Tidak Diteliti : 

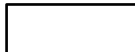
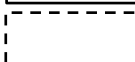
Beban kerja merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja atau penanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Faktor internal dan eksternal mungkin berdampak pada beban kerja. Variabel eksternal berasal dari luar individu, sedangkan kekuatan internal berasal dari dalam seseorang. Contoh aspek eksternal termasuk tugas, organisasi, dan tempat kerja; Contoh aspek internal adalah psikologis (motivasi, keyakinan, aspirasi, kepuasan, dll.) dan fisik (jenis kelamin, usia, tinggi badan, kesehatan, status gizi). Tiga indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Salah satu hal yang dapat menyebabkan kelelahan kerja adalah beban kerja itu sendiri. Banyak yang menggambarkan kelelahan kerja sebagai proses penurunan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja serta penurunan stamina fisik atau kekuatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan gambaran kelelahan fisik adalah tiga indikator kelelahan kerja. Faktor internal dan lingkungan dapat berkontribusi pada kelelahan di tempat kerja. Masa kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja adalah beberapa contoh variabel eksternal. Usia, jenis kelamin, kesehatan, dan status gizi adalah contoh variabel internal. Motivasi yang berkurang, kinerja yang buruk, kualitas kerja yang buruk, banyak kesalahan, penurunan produktivitas, penyakit kerja, dan kecelakaan kerja adalah konsekuensi dari kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat tumbuh di setiap hari dan memiliki efek yang lebih merugikan pada kesehatan jika tidak ditangani dan segera beristirahat.

2.4. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Keterangan:

Diteliti : 
Tidak Diteliti : 

Pada penelitian ini yang akan diteliti adalah hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Dengan indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Sedangkan indikator kelelahan kerja adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan gambaran kelelahan fisik.