

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

2.1.1. Menurut Ratumas Hartha Delima (2018)

Penelitian ini memiliki judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo)”. Permasalahan yang dibahas penelitian ini adalah adanya beban kerja yang mengakibatkan terjadinya kelelahan kerja pada karyawan bagian collection dan marketing di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Muara Bungo. Penelitian ditujukan untuk membuktikan adanya pengaruh beban kerja pada kelelahan kerja karyawan collection dan marketing di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif melalui metode analisis data regresi linear. Populasi yang digunakan terdiri dari 32 karyawan bagian collection dan marketing yang terdiri atas variabel bebas (beban kerja) dan variabel terikat (kelelahan kerja). Hasil penelitian ini membuktikan tingkat beban kerja yang dialami karyawan bagian collection dan marketing pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo sangat tinggi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu sama-sama mengenai beban kerja serta kelelahan kerja karyawan. Sedangkan perbedaan merujuk ke jenis penelitian, variabel yang diukur, dan alat ukur.

2.1.2. Menurut M. Saputra et al. (2019)

Penelitian M. Saputra et al. memiliki judul penelitian “Hubungan kerja monoton dengan kelelahan pada pekerja konveksi di CV. Citra Convection Tahun 2019”. Pada penelitian ini permasalahan yang dibahas adalah faktor berkaitan dengan kelelahan pekerja konveksi pada bagian

penjahitan yang bertujuan untuk dilakukan analisis mengenai keterkaitan antara faktor penyebab kelelahan kerja dengan kejadian kelelahan pekerja konveksi di CV. Citra Convection. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode observasi analitik serta jenis pendekatan *cross sectional*. Populasinya yaitu pekerja konveksi sejumlah 48 orang serta mengambil sampel sejumlah 37 orang, sampel ditentukan menggunakan metode *simple random sampling*. Variabel yang diukur yaitu variabel bebasnya tingkat monoton pekerja dan variable terikatnya kelelahan kerja. Dari penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa hampir keseluruhan pekerja di CV. Citra Convection merasakan pekerjaan yang monoton dengan tingkat sedang dan mengalami kelelahan kerja pada tingkat tinggi.

Persamaan dengan yang akan saya lakukan penelitian, yaitu sama-sama meneliti mengenai kelelahan kerja pada pekerja bagian penjahitan. Sedangkan perbedaan penelitian pada jenis penelitian, variable yang diukur serta teknik pengambilan sampel.

2.2. Telaah Pustaka

2.2.1. Bekerja

Menurut Supriyadi & Sarino (2019) Bekerja merupakan suatu kegiatan kerja oleh seseorang pada suatu organisasi yang dipertanggungjawabkan dan dilakukan sesuai keahlian yang dimiliki. Menurut Badan Pusat Statistik (2023) Bekerja merupakan kegiatan perekonomian yang dilaksanakan oleh seseorang bertujuan untuk membantu mendapatkan pendapatan dan keuntungan. Kegiatan yang mencakup proyek kerja tidak berbayar yang bermanfaat bagi usaha ekonomi. Sedangkan menurut Brown dalam Mujib (2015) bekerja adalah kegiatan yang menggunakan kekuatan fisik dan mental yang bertujuan untuk menjadi produktif.

Dari beberapa penjelasan tentang definisi bekerja diatas bisa disimpulkan bahwa bekerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan

seseorang dengan menggunakan kekuatan fisik dan mental sesuai kemampuannya demi memenuhi tujuan dan mendapatkan hasil atau upah.

2.2.2. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menjelaskan tentang beban kerja adalah besaran tanggungan jabatan atau sebuah unit organisasi serta hasil dari perkalian volume pekerjaan dengan norma waktu. Menurut Vanchapo (2020) beban kerja diartikan sebagai tugas atau kegiatan tertentu oleh seseorang pekerja yang wajib diselesaikan selama kurun waktu tertentu. Menurut Soleman dalam Priyanto (2018) menerangkan bahwa beban kerja merupakan besarnya tanggungan pekerjaan sebuah unit organisasi serta hasil perkalian volume kerja dengan norma waktu menjadi dua skala penilaian beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan keseluruhan pekerjaan untuk diselesaikan pada kurun waktu tertentu. Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2011) beban kerja merupakan suatu perbedaan kapasitas dan kemampuan pekerjaan atas tuntutan pekerjaan yang wajib diselesaikan.

Dari beberapa pengertian beban kerja menurut peneliti terdahulu bisa disimpulkan bahwa beban kerja diartikan sebagai keseluruhan bentuk kegiatan atau kerjaan di mana menjadi tanggung jawab seorang yang melaksanakannya dan berpengaruh pada produktivitas pekerjaannya.

2. Jenis Beban Kerja

Menurut Egziabher et al. (2019) beban kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

- a. Beban kerja mental atau psikologis

Beban kerja mental berarti beban kerja dibebankan terhadap suatu pekerjaan di mana cenderung membutuhkan mental atau psikologis dibandingkan dengan fisik, seperti proses berfikir dalam memecahkan permasalahan, kemampuan mengingat, dan juga cara mengolah informasi dengan baik.

b. Beban kerja fisik atau fisiologis

Beban kerja fisik berarti beban kerja diakibatkan karena proses fisik dalam bekerja sehingga mengakibatkan pengeluaran energi yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja, seperti prosedur melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam bekerja, sikap saat bekerja, serta lingkungan kerjanya

Adapun menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif berarti beban kerja ditujukan terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu seperti, jam kerja yang tinggi, tekanan yang tinggi dan juga pertanggungjawaban yang besar pada pekerjaan yang dijalannya.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merupakan beban kerja dilihat melalui bagaimana kualitas dan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dijalannya.

3. Penyebab Beban Kerja

Menurut Budiman (2015) dalam Egziabher et al. (2020) beban kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun penjelasannya yaitu ;

a. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja merupakan faktor dalam diri pekerja disebabkan adanya reaksi beban kerja yang dialaminya. Adapun faktor-faktor internal yaitu;

- 1) Faktor psikis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi) disini berarti beban kerja dapat disebabkan karena kondisi tubuh yang dimiliki seorang pekerja sehingga mempengaruhi proses bekerjanya.
- 2) Faktor somatis (motivasi, kepercayaan, persepsi, keinginan dan kepuasan), merupakan faktor beban kerja yang terjadi karena pola pikir atau *mindset* dari dalam diri seorang pekerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja merupakan faktor luar yang dapat mengakibatkan pekerja mengalami beban kerja. Adapun faktor-faktor eksternal yaitu ;

- 1) Tugas-tugas, berarti tanggungan dibebankan kepada pekerja baik secara fisik (sikap kerja, beban yang dipikul/ditanggung, peralatan, dan fasilitas informasi) maupun mental (tingkat kesulitan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan).
- 2) Organisasi kerja, berarti lama jam kerja, waktu untuk istirahat, shift kerja, bentuk struktur organisasi, dan mekanisme pendelegasian tugas serta wewenang
- 3) Lingkungan kerja, hal ini bisa menimbulkan beban tambahan bagi pekerja seperti lingkungan fisik (intensitas cahaya, kebisingan, suhu ruangan, getaran), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, polusi udara, uap logam), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati (2017) dampak dari terjadinya beban kerja pada pekerja yaitu menyebabkan kualitas kerja menurun yang disebabkan karena terjadi kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, selain itu menyebabkan terjadi banyak keluhan dari pelanggan dikarenakan ketidaksesuaian dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan, dan juga menyebabkan kenaikan tingkat absensi yang disebabkan karena pekerja

mengalami kelelahan sehingga menyebabkan sakit. Menurut Jannah (2021) beban kerja terlalu berat bisa mengakibatkan kelelahan secara fisik ataupun mental dan reaksi emosional (sakit pada kepala, gangguan pencernaan serta gampang marah). Berbanding terbalik apabila beban kerja terlalu sedikit namun dilaksanakan terus menerus dan berulang akan memberikan perasaan bosan dan sikap monoton.

5. Indikator Beban Kerja

Menurut Hayati (2020) menyatakan bahwa indikator untuk menilai beban kerja dapat diukur dari ;

- a. Ketersediaan alat/perkakas, disini berarti ketersediaan alat yang digunakan untuk melakukan proses kerja.
- b. Tingkat kesulitan kerja, merupakan tingkatan yang dialami oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya.
- c. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, diartikan sebagai rasa tanggung jawab atas suatu yang dikerjakannya.
- d. Waktu kerja, kesesuaian waktu kerja yang dibutuhkan oleh pekerja terhadap apa yang dikerjakannya.
- e. Waktur istirahat, kesesuaian waktu yang diperlukan pekerja untuk istirahat.
- f. Sistem pengupahan, disini berarti kesesuaian upah yang diberikan kepada pekerja terhadap apa yang sudah di kerjakan.
- g. Jaminan keamanan di tempat kerja, jaminan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya.

6. Instrumen Penilaian Beban Kerja

Untuk menilai beban kerja menggunakan kuesioner beban kerja (2020) yang memuat 14 pernyataan. Desain penilaian menggunakan desain penilaian skoring 4 skala likert yang harus mempunyai definisi oprasional secara jelas dan mudah dimengerti oleh responden. Berikut merupakan 4 skala likert yang digunakan rendah, sedang, tinggi, dan

sangat tinggi. Kriteria penilaian ada 3, yaitu beban kerja rendah, beban kerja sedang, dan beban kerja berat.

7. Metode Menilai Beban Kerja

Metode dalam penelitian untuk menilai beban menggunakan kuesioner beban kerja Hayati (2020) yang dilakukan terhadap pekerja bagian penjahitan. Pada kuesioner memiliki 14 pernyataan yang diisi oleh responden dengan cara mencentang pada kolom yang sudah disediakan. Selanjutnya jika kuesioner telah diisi, peneliti menghitung dan menjumlah menjadi total skor individu, dengan skor sebagai berikut ;

- a. Skor 1 = Tidak pernah merasakan
- b. Skor 2 = Kadang-kadang merasakan
- c. Skor 3 = Sering merasakan
- d. Skor 4 = Sering sekali merasakan

Selanjutnya setelah total pada skor individu diketahui, total skor dimasukkan ke dalam kriteria penilaian ;

Tabel 2.1 klasifikasi beban kerja

Tingkat Beban	Total Nilai	Klasifikasi beban
1	14-28	Rendah
2	29-43	Sedang
3	44-56	Berat

Dengan keterangan ;

- a. Nilai maksimal : 56
- b. Nilai minimal : 14

8. Upaya Mengatasi Beban Kerja

Menurut Sauter (1990) dalam Hastutiningsih (2018) beban kerja dapat diatasi dan dikendalikan dengan cara melakukan ;

- a. Menyesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas pekerja dengan cara menghindari pekerjaan yang berlebihan.

- b. Waktu kerja disesuaikan dengan tugas dan kewajiban, disini berarti memberikan jam kerja yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.
- c. Memberikan kesempatan pekerja untuk pengembangan karir, mempromosi dan mengembangkan keterampilan atau keahliannya.
- d. Menjadikan lingkungan kerja yang sehat, pekerja harus senantiasa menjaga kesehatan lingkungan kerjanya agar tidak mengganggu proses pekerjaan.
- e. Memberikan tugas pada pekerja yang memiliki sifat bisa merangsang pekerja untuk memanfaatkan keterampilannya.

2.2.3. Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009) dalam Delima (2018) kelelahan kerja merupakan berbagai macam kondisi yang diiringi menurunnya efisiensi dan ketahanan saat bekerja yang bisa menimbulkan penurunan kinerja dan meningkatkan kesalahan kerja. Sehingga kelelahan menjadi mekanisme pertahanan tubuh supaya terhindar dari kerusakan berkelanjutan, sehingga mengalami pemulihan. Menurut Wignjosoebroto (2003) dalam Silitonga Ovin (2020) kelelahan merupakan kondisi menurunnya efisiensi, kinerja, dan berkurangnya daya ketahanan tubuh saat melaksanakan suatu kegiatan atau tugas.

Dari pernyataan diatas kelelahan kerja merupakan keadaan dimana seseorang mengalami penurunan kondisi tubuh yang dapat mengakibatkan suatu kegiatan atau pekerjaan terganggu.

2. Penyebab Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009) dalam Delima (2018) kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa hal diantaranya ;

- a. Kerjaan yang monoton, merupakan suatu keadaan yang dialami pekerja secara terus-menerus dan relative sama dalam kurun waktu tertentu.
- b. Intensitas kerja, merupakan besarnya proporsi tenaga kerja yang harus dilakukan dalam suatu proses produksi.
- c. Ketahanan kerja mental dan fisik, merupakan daya tahan tubuh pekerja dalam menghadapi berbagai permasalahan kerja.
- d. Keadaan lingkungan kerja, merupakan semua yang berkaitan dengan kondisi dan keadaan di tempat kerja dan saling berkaitan satu sama lain.
- e. Status Kesehatan, merupakan suatu kondisi kesehatan yang sedang dialami oleh para pekerja.
- f. Kebutuhan gizi, disini berarti kebutuhan gizi pekerja harus selalu diperhatikan agar semua pekerja dalam keadaan yang produktif dalam bekerja.
- g. Mengalami beban kerja, disini berarti pekerja sudah mengalami beban kerja sehingga mengganggu atau mempengaruhi proses kerjanya.

Menurut Hendrawan et al (2019), kelelahan dapat terjadi karena beban kerja yang tidak mengalami pengurangan, pengulangan aktivitas atau monoton tanpa ada jeda istirahat. Menurut Setyawati (2011) dalam Ulfa et al. (2020) kelelahan kerja dapat terjadi karena ;

- a. Rotasi shift kerja, merupakan waktu bekerja yang diberikan untuk melakukan perpindahan jam kerja sesuai jenis pekerjaan.
- b. Jenis kelamin, disini berarti kesesuaian jenis kelamin dengan jenis pekerjaan.
- c. Status Kesehatan, merupakan suatu kondisi kesehatan yang sedang dialami oleh para pekerja.
- d. Umur, disini berarti umur mempengaruhi terjadinya kelelahan dikarenakan kesesuaian umur dengan jenis pekerjaan.

- e. Pendidikan, disini berarti kesesuaian latar pendidikan pekerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
- f. Masa kerja, merupakan waktu kerja yang sudah dijalankan atau dilakukan pekerja tersebut.
- g. Beban kerja, disini berarti pekerja sudah mengalami beban kerja sehingga mengganggu atau mempengaruhi proses kerjanya.
- h. Lingkungan kerja (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi)

3. Dampak Kelelahan Kerja

Menurut Septiari (2020) dalam Silitonga Ovin (2020) menyatakan kelelahan kerja dapat berdampak pada motivasi kerja yang menurun, kewaspadaan yang menurun, perhatian yang menurun, persepsi akan melambat dan terhambat, sulit dan lamban untuk berpikir, konsentrasi dan ketelitian akan menurun, prestasi kerja mengalami penurunan, kualitas kerja menurun, dan kecepatan atau kecekatan reaksi menurun. Hal tersebut memiliki potensi menimbulkan banyaknya kesalahan, dampak buruk maupun pekerja dapat mengalami cedera, kecelakaan saat bekerja, stres kerja, penyakit akibat kerja, yang bisa menurunkan produktivitas kerjanya. Menurut Tarwaka (2011) kelelahan kerja akan menyebabkan motivasi kerja menurun, prestasi kerja menurun, rendahnya kualitas kerja, banyak melakukan kesalahan dalam bekerja, turunnya produktivitas kerja, mengalami stress dan sakit saat kerja, terjadinya cidera, serta kecelakaan saat bekerja.

4. Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2011) indicator kelelahan kerja dibedakan menjadi 3 aspek (pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, gambaran kelelahan fisik) dan terdiri dari 10 komponen, seperti di bawah ini ;

- a. Pertanyaan mengenai pelemahan kegiatan ;
 - 1) Merasa berat pada kepala

- 2) Keseluruhan badan merasa letih
 - 3) Kaki merasa berat
 - 4) Sering menguap ketika sedang bekerja
 - 5) Saat bekerja pikiran kacau
 - 6) Mengantuk ketika bekerja
 - 7) Beban di bagian mata
 - 8) Merasa canggung dan kaku
 - 9) Tidak stabil pada saat berdiri
 - 10) Saat bekerja merasa ingin berbaring
- b. Pertanyaan mengenai pelemahan motivasi ;
- 1) Merasa susah untuk berfikir
 - 2) Malas berbicara
 - 3) Merasa gugup
 - 4) Susah konsentrasi
 - 5) Susah memfokuskan perhatian
 - 6) Mudah lupa
 - 7) Kurangnya kepercayaan diri
 - 8) Merasa cemas
 - 9) Susah mengontrol sikap
 - 10) Merasa pasif saat bekerja
- c. Pertanyaan mengenai gambaran kelelahan fisik ;
- 1) Merasa sakit pada bagian kepala
 - 2) Merasa kaku di bagian bahu
 - 3) Merasa nyeri di pinggang
 - 4) Merasa sesak pada nafas
 - 5) Merasa haus
 - 6) Suara terasa serak
 - 7) Merasa pening
 - 8) Merasa ganjal dikelopak mata
 - 9) Anggota badan terasa gemetar
 - 10) Merasa kurang sehat

5. Instrumen Penilaian Kelelahan Kerja

Untuk menilai kelelahan kerja dengan kuesioner kelelahan kerja *subjective feelings* dari tarwaka (2011). Pada kuesioner yang digunakan ini berisikan 30 daftar pernyataan terdiri dari 10 pertanyaan kelemahan kegiatan, 10 pertanyaan kelemahan motivasi, dan 10 pertanyaan yang menggambarkan kelelahan fisik. Desain penilaian menunggakan desain penilaian skoring 4 skala likert yang harus mempunyai definisi oprasional secara jelas dan mudah dimengerti oleh responden. Berikut merupakan 4 skala likert yang digunakan rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Keriteria penilaian ada 4, yaitu kelelahan kerja rendah, kelelahan kerja sedang, kelelahan kerja tinggi dan kelelahan kerja sangat tinggi.

6. Metode Menilai Kelelahan Kerja

Metode menilai kelelahan kerja menggunakan kuesioner kelelahan kerja *subjective feelings* tarwaka (2011) pada pekerja bagian penjahatian di perusahaan konveksi Al Nur Kendal. Pada kuesioner terdapat 30 pertanyaan yang diisi dengan cara memberikan centang di kolom yang disediakan. Selanjutnya jika kuesioner telah diisi, peneliti menghitung dan menjumlah menjadi total skor individu, dengan skor sebagai berikut ;

- a. Skor 1 = Tidak pernah merasakan
- b. Skor 2 = Kadang-kadang merasakan
- c. Skor 3 = Sering merasakan
- d. Skor 4 = Sering sekali merasakan

Selanjutnya setelah total skor individu diketahui, total skor dimasukan ke dalam kriteria penilaian ;

Tabel 2.2 klasifikasi kelelahan kerja

Tingkat Kelelahan	Total Nilai	Klasifikasi Kelelahan
--------------------------	--------------------	------------------------------

1	30-52	Rendah
2	53-75	Sedang
3	76-98	Tinggi
4	99-120	Sangat Tinggi

Dengan keterangan ;

- a. Nilai maksimal : 120
- b. Nilai minimal : 30

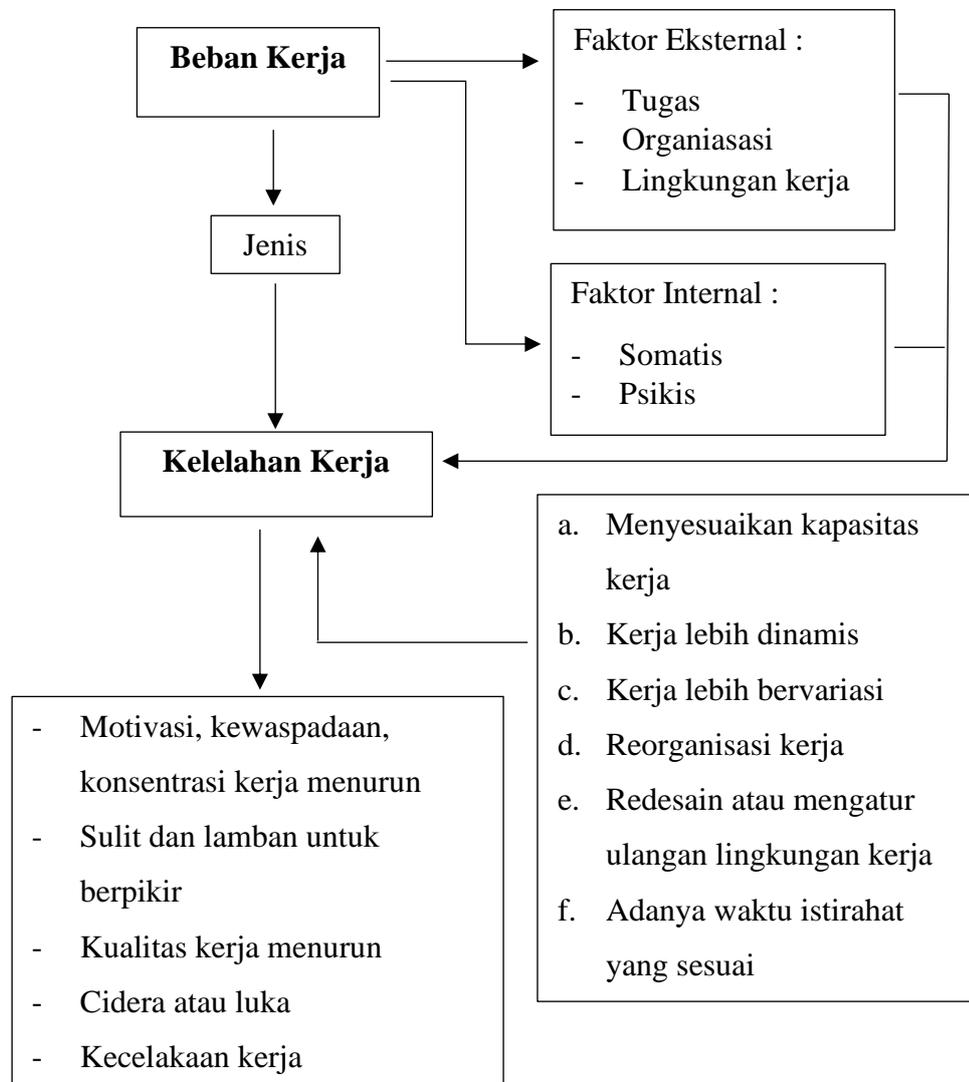
7. Cara Mengurangi Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2011) menjelaskan bahwa terdapat cara untuk mengatasi kelelahan kerja, sebagai berikut ;

- a. Menyesuaikan kapasitas kerja, merupakan suatu ukuran atau kesesuaian antara pekerjaan dengan lamanya waktu yang diperlukan pekerja untuk menyelesaikannya.
- b. Sikap kerja alamiah, merupakan kondisi postur tubuh saat proses bekerja sesuai dengan anatomi tubuh, sehingga tidak menyebabkan gangguan ataupun kelainan pada tubuh pekerja.
- c. Kerja lebih dinamis, disini berarti pekerja harus selalu bekerja sesuai pekerjaan dan mencapai target.
- d. Kerja lebih bervariasi, disini berarti pekerja harus memiliki cara kerja yang bervariasi atau berbeda dari sebelumnya namun juga harus memperhatikan kesesuaian jenis pekerjaannya.
- e. Reorganisasi kerja, merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan cara merubah model organisasi agar proses bekerja terus berjalan dan tidak menimbulkan masalah dalam bekerja.
- f. Redesain atau mengatur ulang lingkungan kerja, merupakan suatu usaha atau kegiatan merubah kondisi lingkungan kerja agar tidak mengakibatkan kebosanan sehingga pekerjaan menjadi jenuh.
- g. Kebutuhan kalori yang seimbang, disini berarti pekerja harus selalu memperhatikan kebutuhan kalori didalam tubuhnya agar selalu optimal dalam bekerja.

- h. Adanya waktu istirahat yang sesuai, jadi suatu perusahaan harus memberikan waktu istirahat bagi pekerjanya sesuai standart.

2.2.4. Kerangka Teori

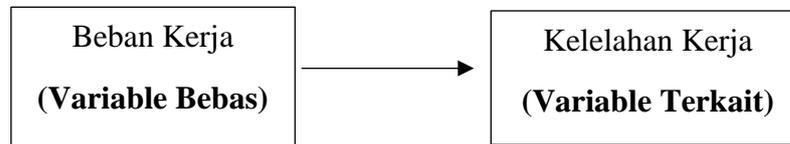


Gambar 2.1 kerangka teori

Beban kerja terdapat dua jenis yaitu mental dan fisik. Selain itu, beban kerja diakibatkan adanya dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Pada faktor eksternal beban kerja terdiri dari tugas, organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk faktor internalnya terdiri dari faktor somatis dan faktor psikologis pekerja. Dari jenis dan penyebab beban kerja tersebut dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja menyebabkan motivasi, kewaspadaan, dan konsentrasi menurun, cedera atau luka dan kecelakaan kerja. Dari berbagai dampak yang dialami

tersebut, kelelahan kerja dapat dikurangi atau dicegah dengan cara menyesuaikan kapasitas kerja, bekerja secara dinamis dan bervariasi, melakukan reorganisasi dan mengatur ulang lingkungan kerja serta waktu istirahat yang cukup.

2.2.5. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 kerangka konsep

Penyebab terjadinya kelelahan kerja adalah faktor internal dan juga eksternal dari beban kerja. Pada penelitian ini yang akan diteliti adalah keterkaitan beban kerja dengan kelelahan kerja. Karena beban kerja menjadi faktor penyebab terjadinya kelelahan kerja.

2.2.5. Hipotesis

H_0 = Ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja bagian penjahitan di perusahaan konveksi Al Nur Kendal