

**PERBEDAAN KELELAHAN KERJA DITINJAU DARI *SHIFT*  
KERJA (*SHIFT* KERJA A DAN *SHIFT* KERJA B) PADA  
KARYAWAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. SUMBER  
SAWIT MAKMUR KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area*

**Oleh:**

**RAISHA INNO PRATIWI**

**18.860.0266**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

**PERBEDAAN KELELAHAN KERJA DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA  
(*SHIFT* KERJA A DAN *SHIFT* KERJA B) PADA KARYAWAN DI  
PABRIK KELAPA SAWIT PT. SUMBER SAWIT MAKMUR  
KABUPATEN BATUBARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :  
Raisha Inno Pratiwi  
18.860.0266

Teloh Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 4 Oktober 2022,

Susunan Dewan Penguji :

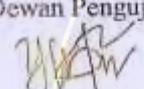
Pemimpin/Utama

  
(Khaliduddin, S.Psi., M.Psi)

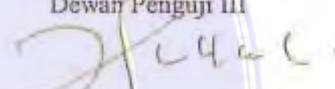
Dewan Penguji I

  
(Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi)

Dewan Penguji II

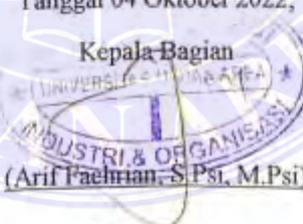
  
(Yunita, S.Pd., M.Psi., Kons)

Dewan Penguji III

  
(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Skripsi Ini Diterima Sebagai Salah Satu  
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Tanggal 04 Oktober 2022,

Kepala Bagian

  
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



### HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raisha Inno Pratiwi  
NIM : 188600266  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 04 Oktober 2022

  
METERAI TEMPEL  
SPB32AKX086927816 (Raisha Inno Pratiwi)

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raisha Inno Pratiwi  
NPM : 18.860.0266  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **PERBEDAAN KELELAHAN KERJA DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA (*SHIFT* KERJA A DAN *SHIFT* KERJA B) PADA KARYAWAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. SUMBER SAWIT MAKMUR KABUPATEN BATUBARA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 04 Oktober 2022

Yang Menyatakan



(Raisha Inno Pratiwi)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Raisha Inno Pratiwi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 12 Agustus 2000

Alamat : Jl. Sei Glugur-Diski Gang Seri Lapangan  
Bola Kaki, Tuntungan I, Deli Serdang.

Kode Pos : 20353

Nomor Ponsel : 0853 6145 0190

Email : [pratiwiraishainno@gmail.com](mailto:pratiwiraishainno@gmail.com)

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area
2. SMA Negeri 1 Sunggal (Sumatera Utara) 2015 – 2018
3. SMP Swasta Nur Adia (Sumatera Utara) 2012-2015
4. SD Negeri 105326 (Sumatera Utara) 2006- 2012

Medan, 04 Oktober 2022

## MOTTO

**“TIDAK MASALAH JIKA KAMU BERJALAN LAMBAT, ASALKAN  
KAMU TIDAK PERNAH BERHENTI BERUSAHA. SALAH SATU  
CARANYA ADALAH MELAKUKAN PEKERJAAN YANG HEBAT  
DENGAN MENCINTAI APA YANG KAMU LAKUKAN.”**

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari *Shift Kerja (Shift Kerja A Dan Shift Kerja B)* Pada Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, penulis mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Dr. Hasanuddin, Ph. D. Selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi. Dosen pembimbing yang telah banyak berperan dalam memberikan semangat dan dukungan,serta izin penelitian dan kelancaran untuk dapat menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi. selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini.
8. Ibu Yunita, S.Pd., M.Psi., Kons. selaku sekretaris penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
9. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan inspirasi kepada seluruh mahasiswa dan Staff Tata Usaha yang membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Bapak dan Ibu karyawan kantor Direksi dan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Laut Tador PT. Sumber Sawit Makmur yang sudah sangat membantu saya dalam pengambilan data untuk skripsi ini.
11. Bapak Teguh Wasito yang telah memberikan semangat, nasihat, serta motivasi yaang baik untuk menjalani kehidupan dan menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moril maupun material dan doa, serta Fadhilah, Nurul dan Naziiah yang menjadi semangat penulis untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga.

13. Kepada Aldi Wahyu Pratama yang berperan sebagai psikolog pribadi penulis yang tak pernah lelah dan bosan untuk memberikan motivasi serta mendengarkan segala cerita penulis selama proses penyusunan skripsi.
14. Kepada Ica Agusdina, Rifki Afriandi Tanjung, sahabat seperjuangan tersayang di kampus maupun di luar kampus, yang telah berjuang bersama penulis dari awal hingga akhir skripsi ini dan semoga terus bersama.
15. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa atas selesainya Tugas Akhir Skripsi ini.
16. Dan terakhir terima kasih untuk diri saya sendiri Raisha yang sudah melawan rasa malas dengan sekuat tenaga yang selalu datang setiap ingin mengerjakan skripsi. Tetap semangat jangan cepat merasa puas untuk mencapai kesuksesan dalam hidup.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya penulis.

Medan, 16 Agustus 2022



Raisha Inno Pratiwi

## ABSTRAK

### PERBEDAAN KELELAHAN KERJA DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA (*SHIFT* KERJA A DAN *SHIFT* KERJA B) PADA KARYAWAN DI PABRIK KELAPA SAWIT PT. SUMBER SAWIT MAKMUR KABUPATEN BATU BARA

Oleh:

RAISHA INNO PRATIWI

NPM: 18.860.0266

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan kelelahan kerja pada karyawan yang ditinjau dari *shift* kerja A dan *shift* kerja B di Pabrik Kelapa Sawit. Kelelahan kerja adalah perasaan lelah secara subjektif yang terlihat dari penurunan kesiagaan, peningkatan rasa cemas, rasa takut, rasa letih, kurangnya energi dan motivasi yang dapat berpengaruh pada kemampuan fisik, mental ataupun kedua-duanya dan dapat menghalangi seorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik kelapa sawit dengan sistem kerja *shift* berjumlah 60 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 60 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kelelahan Kerja dengan model skala *Guttman*. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis uji *t-test*, Reliabilitas menggunakan teknik koefisien *alpha cronbach*. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh nilai koefisien perbedaan uji *t-test* sebesar -3,524, dengan  $p=0,001$  lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Kelelahan kerja tergolong sedang ( $mean$  empirik = 47,73 >  $mean$  hipotetik = 42 dimana selisih nya lebih dari bilang SD = 7,433).

**Kata Kunci:** Kelelahan Kerja, *Shift* Kerja, Karyawan.

## **ABSTRACT**

### ***DIFFERENCES OF WORK FATIGUE REVIEW FROM WORK SHIFT (WORK SHIFT A AND WORK SHIFT B) ON EMPLOYEES AT THE PALM OIL FACTORY PT. SUMBER SAWIT MAKMUR KABUPATEN BATU BARA***

**By :**

**RAISHA INNO PRATIWI**

**NPM : 18.860.0266**

*This study aims to determine the differences in employee fatigue in terms of work shift A and work shift B at the Palm Oil Mill. Work fatigue is a subjective feeling of fatigue that can be seen from decreased alertness, increased anxiety, fear, fatigue, lack of energy and motivation which can affect physical, mental or both abilities and can prevent a person from being able to carry out his work. This research was conducted at the Palm Oil Mill of PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara. This research method uses comparative quantitative methods. The population in this study were employees of a palm oil factory with a shift work system of 60 employees, and the sample in this study was the entire population of 60 employees, the sampling technique in this study used a total sampling technique. The data collection method in this study used the Work Fatigue Scale with the Guttman scale model. The data analysis technique used the t-test analysis technique, the reliability used the cronbach alpha coefficient technique. Based on the results of data analysis carried out, the coefficient of difference in the t-test was -3,524 with  $p = 0.001$  less than 0,05. In other words, the hypothesis is accepted. Work fatigue is medium (empirical mean = 47,73 > hypothetical mean = 42 where the difference is more than  $SD = 7,433$ ).*

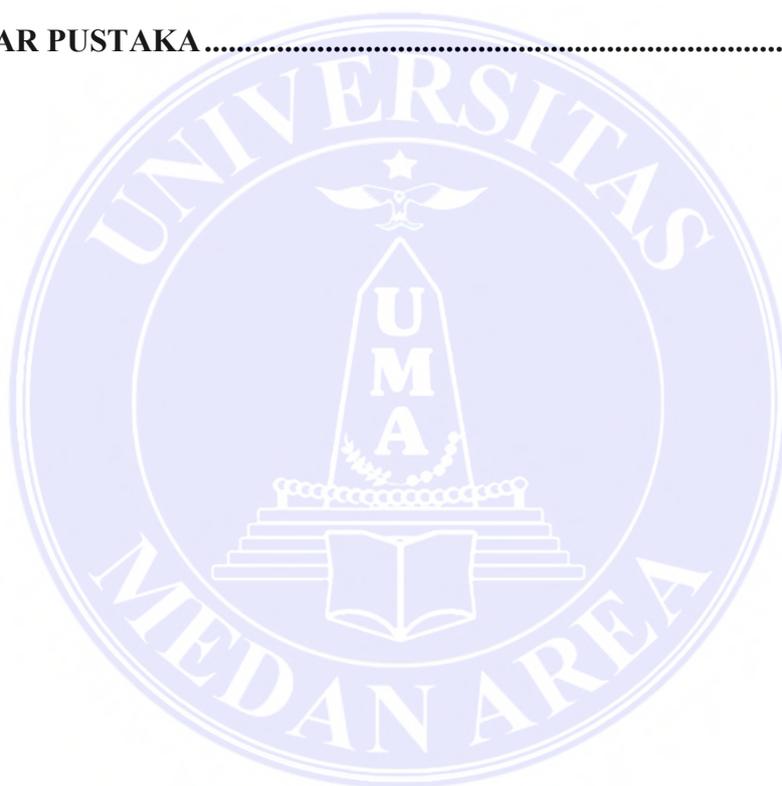
**Keywords:** *Work Fatigue, Work Shift, Employees.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Karyawan .....	9
1. Pengertian Karyawan.....	9
B. Kelelahan Kerja .....	10
1. Pengertian Kelelahan Kerja .....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja.....	12

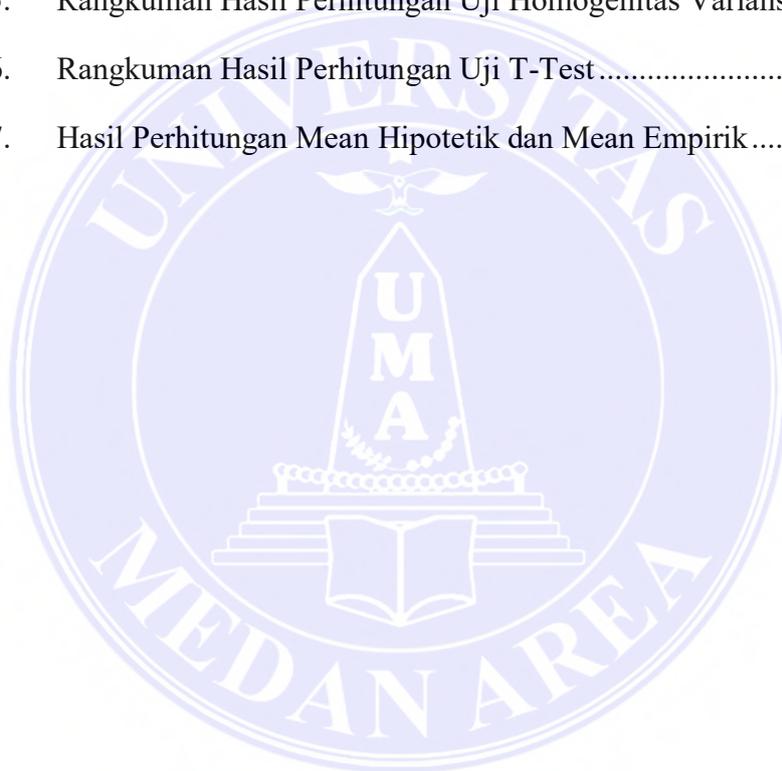
3. Aspek-aspek Kelelahan Kerja.....	18
4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja .....	19
5. Dampak Kelelahan Kerja.....	20
C. <i>Shift</i> Kerja.....	21
1. Pengertian <i>Shift</i> Kerja .....	21
2. Sistem <i>Shift</i> Kerja .....	22
3. Dampak <i>Shift</i> Kerja.....	25
D. Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau dari <i>Shift</i> Kerja.....	27
E. Kerangka Konseptual .....	30
F. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Validitas dan Reliabilitas.....	35
G. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	38
B. Persiapan Penelitian.....	40
C. Pelaksanaan Penelitian .....	44
D. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	44
1. Hasil Uji Coba Skala Kelelahan Kerja .....	45
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	45
1. Uji Asumsi .....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Homogenitas .....	47
2. Uji Hipotesis .....	48
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	48

a. Mean Hipotetik .....	48
b. Mean Empirik .....	49
c. Kriteria .....	49
F. Pembahasan .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Karyawan <i>Shift</i> A dan <i>Shift</i> B di PKS Laut Tador.....	33
Tabel 2.	Distribusi Skala Kelelahan Kerja Sebelum Penelitian .....	42
Tabel 3.	Distribusi Skala Kelelahan Kerja Setelah Penelitian .....	45
Tabel 4.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	46
Tabel 5.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	47
Tabel 6.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji T-Test.....	48
Tabel 7.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	50



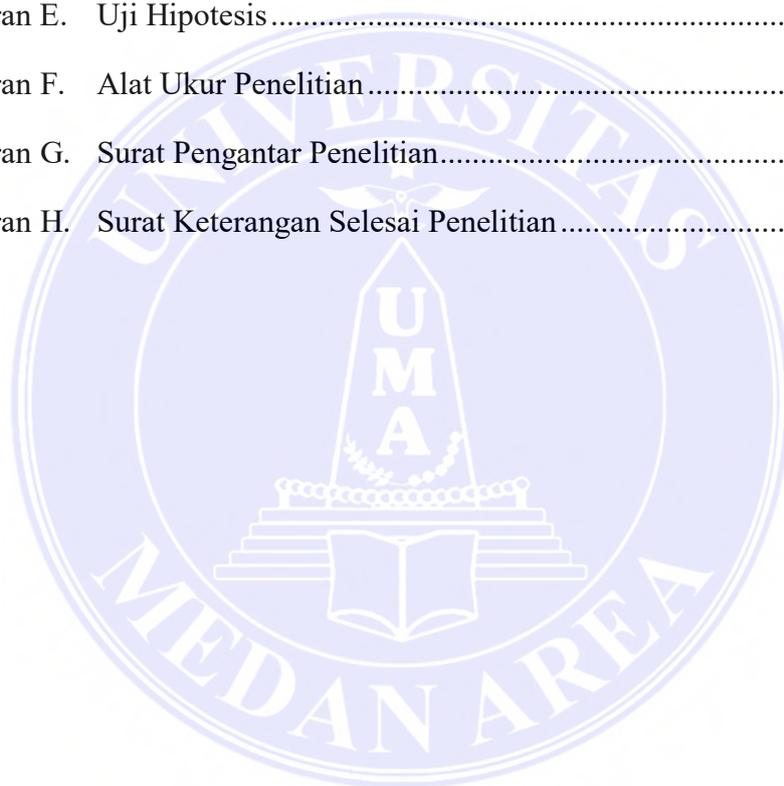
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual .....	30
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Data Penelitian.....	58
Lampiran B. Uji Reliabilitas dan Validitas Penelitian.....	61
Lampiran C. Uji Normalitas .....	64
Lampiran D. Uji Homogenitas.....	66
Lampiran E. Uji Hipotesis .....	68
Lampiran F. Alat Ukur Penelitian.....	70
Lampiran G. Surat Pengantar Penelitian.....	74
Lampiran H. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	76



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja adalah penduduk yang produktif dan oleh karena itu sangat berperan penting dalam mencapai pertumbuhan atau memberikan nilai tambah, selain itu, kesejahteraan tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan setiap tenaga kerja. Tenaga kerja adalah aset nasional yang sangat berharga, untuk menghasilkan tenaga kerja yang baik maka meningkatkan kualitas tenaga kerja dan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan nasional, dan kesehatan kerja perlu mendapat perhatian dan harapan yang maksimal, agar setiap tenaga kerja dapat dibina menjadi sumber daya manusia yang sehat, berkembang, dan produktif.

Sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan di dalam sebuah perusahaan sangatlah diperlukan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang lebih dominan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab sumber daya manusia itu sendirilah yang mengendalikan elemen-elemen lainnya. Dapat dikatakan bahwa tenaga kerja merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Undang-Undang RI No 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan pasal 164, dikatakan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja dalam menjaga tenaga kerja agar tetap dalam keadaan produktif maka dilakukan suatu usaha salah satunya adalah upaya kesehatan kerja.

Kelelahan sudah menjadi masalah yang umum pada tenaga kerja. Angka kecelakaan kerja sesuai laporan *International Laboir Organization* (ILO) tahun

2010, diseluruh dunia terjadi lebih dari 337 juta kecelakaan dalam pekerjaan per tahun. Setiap hari, 6.300 orang meninggal karena kecelakaan kerja atau penyakit yang hal baik dengan pekerjaan. Sekitar 2,3 juta kematian per tahun terjadi pada seluruh dunia. Dari Depnakertrans, data tentang kecelakaan kerja pada tahun 2004, di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja, 27,8% disebabkan kelelahan yg cukup tinggi, sekitar 9,5 % atau 39 orang mengalami cacat. Kelelahan kerja juga terjadi pada perusahaan-perusahaan di Indonesia, salah satunya PT. Sumber Sawit Makmur.

PT. Sumber Sawit Makmur merupakan pabrik kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1987 dengan kapasitas produksi 20 ton per jam. Saat ini, alat pabrik perusahaan tersebut tergolong masih manual dibandingkan dengan perusahaan swasta lainnya dengan kapasitas produksi 60-80 ton per jam. Pada saat proses produksi alat pabrik sering terjadi kerusakan sehingga dapat mempengaruhi hasil produksi PT. Sumber Sawit Makmur. Namun, pada tahun 2012 – 2013 perusahaan selalu melakukan pembaharuan/perbaikan mesin untuk memproduksi 20 ton per jam setiap harinya. Hal ini mengidentifikasi karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur mengalami Kelelahan kerja.

Menurut Suma'mur (dalam Barus, 2017) Ciri-ciri Kelelahan Kerja antara lain yaitu: Pelemahan kegiatan seperti perasaan berat dikepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung, dan kaku, berdiri tidak stabil, ingin berbaring. Pelemahan motivasi seperti susah berpikir, lelah untuk bicara gugup, tidak terkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa

cemas, sulit mengontrol sikap, tidak tekun dalam pekerjaan. Kelelahan fisik seperti sakit di kepala, kaku di bahu, nyeri di punggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, spasme di kelopak mata, tremor pada anggota badan.

Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan. Kelelahan akibat kerja juga sering kali diartikan sebagai menurunnya performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Suma'mur, 2009).

Kelelahan kerja pada karyawan juga dapat disebabkan karena adanya sistem *shift* kerja. Karyawan yang telah mengalami kelelahan kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak akan maksimal dan akan menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Para karyawan yang bekerja pada *shift* malam sering memiliki kecenderungan untuk mendapatkan stres dan kemudian akan berlanjut pada kelelahan sebagai gejala klinik.

Kelelahan pada seseorang pekerja biasa terjadi karena berbagai penyebab diantaranya karena beban fisik maupun mental yang berlebihan belum lagi adanya beban tambahan yang harus ditanggung pekerja seperti karena lingkungan faktor kerja, faktor sarana kerja dan faktor manusianya sendiri, waktu kerja yang terlalu panjang, gizi kerja yang kurang dan stres kerja. Selain itu tingkat kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik dari tenaga kerja seperti umur, jenis kelamin, status gizi, lamanya kerja, berat badan maupun tinggi badan dll. Dalam penelitian ini akan dibahas perbedaan kelelahan kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit

PT. Sumber Sawit Makmur dengan melihat dari ciri-ciri kelelahan kerja antara lain: pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

Observasi yang dilakukan peneliti di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten Batu Bara, bahwa karyawan yang berada pada stasiun-stasiun bagian pengolahan seperti contohnya di stasiun *Loading* dituntut untuk bekerja ekstra tenaga serta tingkat kesulitan untuk pekerjaannya juga berbeda daripada stasiun yang lain. Sehingga karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur mengalami kelelahan kerja ditandai dengan munculnya ciri-ciri keluhan kelelahan kerja pada karyawan Pabrik kelapa sawit seperti adanya sakit kepala, sering menguap, mengantuk terutama pada karyawan yang bekerja pada *shift* malam, sulit untuk memusatkan perhatian, dan penurunan konsentrasi.

Hal ini dikuatkan dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja pada *shift* malam di stasiun *Loading* Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur:

*“Bapak sering merasa mengantuk ya pasti apalagi ini kan di shift malamnya ya, apalagi kalau di stasiun Loading itu kerjanya ekstra tenaga, berat gitu, memang ekstra tenaga ekstra hati-hati ekstra semuanya. Bapak pun juga disaat-saat tertentu ngerasain yang khawatir kali gitu, khawatir buahnya nyangkut, terus kadang juga tiba-tiba kepala pusing, bapak ngerasanya hal-hal itu dipicu debu-debu dari mesin-mesin ini dek ditambah sama polusi udara dari truk buah sawitnya, apalagi gak jarang juga bapak cemas, tiba-tiba tangannya tremor, intinya kalau untuk di shift malam itu lebih capeklah dek, lebih butuh ekstra tenaga kali. Kadang bapak juga susah untuk mengontrol diri, tapi karena ada tanggung jawab yang harus diselesaikan, ya mau gak mau bisa gak bisa ya harus tetap dibiasakan.” (H, Hasil Wawancara, 21 Januari 2022).*

Berikut adalah kutipan wawancara pada karyawan yang bekerja pada *shift* pagi hari stasiun Timbangan:

“...bapak jarang mengalami kelelahan dalam bekerja ya, bukan berarti gak pernah, tapi karna bapak bekerja di shift pagi jadi bapak sedikit terhindar dari namanya sakit kepala, sakit karena angin malam, bahkan jam tidur bapak tergolong baik, tapi terkadang yang namanya bekerja pasti ya merasakan lelah, karena di shift pagi jadi jarang kena kelelahan seperti yang dirasakan pada karyawan yang kerja di shift malam, dan tergantung sama cuaca juga sih dek, ini kan bapak kerjanya diruangan yang berAC paling ya adalah merasakan ngantuk sedikit karena dingin AC ini...” (N, Hasil Wawancara 21 Januari 2022)

Pernyataan dari karyawan tersebut menunjukkan kelelahan kerja yang dialami karyawan pada *shift* malam akibat tanggungan pekerjaan dari perusahaan, karyawan mengalami pelemahan kegiatan, motivasi dan fisik seperti mengantuk dan kondisi lainnya harus selalu memusatkan perhatian, tidak terkonsentrasi, dan sulit untuk mengontrol sikap karena mengalami Kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada peneliti di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur, menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah faktor *Shift* kerja. Banyaknya tuntutan tugas pada malam hari menyebabkan para karyawan menjadi kelelahan.

Menurut Grandjean (1993) sekitar 60–70% pekerja *shift* malam menderita gangguan tidur. Menurut Schultz (dalam Ginting, 2018) *shift* kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding *shift* pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Namun karena bekerja pada *shift* malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya.

*Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan dalam penerapannya

terdapat beberapa industri yang harus beroperasi sampai dengan pukul 24.00 malam per hari karena proses produksinya yang panjang dan terus berlanjut, seperti pabrik pengolahan kelapa sawit yang menggunakan mesin yang memerlukan penyetelan mesin (*setup*) yang lama. *Shift* kerja pada dasarnya diterapkan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, meningkatkan hasil *output* produksi, serta memperpanjang durasi pelayanan kepada pelanggan. Terdapat berbagai dampak kesehatan dan keselamatan kerja yang muncul akibat dari adanya kerja secara *shift*.

Karyawan yang bekerja pada periode *shift* kerja pagi tidak mengalami kelelahan berarti karena mereka dapat istirahat sesuai dengan irama biologis tubuh. Mereka dapat istirahat manakala tubuh membutuhkan waktu untuk istirahat. Tetapi karyawan yang bekerja pada *shift* kerja malam hari berhadapan dengan kondisi yang bertentangan dengan irama biologis tubuh. Mereka terpaksa tidak dapat istirahat yang berakibat pada kelelahan fisik mereka.

*Shift* kerja pada malam hari merupakan salah satu sumber utama dari kelelahan kerja bagi para pekerja tidak terkecuali pekerja pabrik. Hal ini disebabkan karena adanya gangguan pada pola tidur yang antara lain dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythm* akibat *shift* kerja. Menurut Roger (dalam Barus, 2017).

Kondisi pekerja dan *circadian ritme* bekerja pada *shift* malam berbeda dengan *shift* pagi. Hal ini disebabkan karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Namun karena bekerja *shift* malam maka tubuh dipaksa untuk mengikutinya. Hal ini relatif cenderung

mengakibatkan terjadinya kesalahan bekerja. Akibatnya, pekerja akan mengalami kelelahan pada *shift* malam yang ditimbulkan, dipengaruhi oleh faktor lain yang menimbulkan kelelahan seperti lelah fisik akibat kekurangan tidur pada malam hari. Pada *shift* malam pekerja akan mengalami kelelahan yang cukup besar.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti ingin meneliti mengenai “Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja (Pagi dan Malam) Pada Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah Adanya Perbedaan Kelelahan kerja yang ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Sumber Sawit Makmur. Dimana permasalahan kelelahan kerja pada *shift* malam didapati karyawan merasakan cemas, pusing, tubuh merasa tremor ketika sedang mengisi buah sawit kedalam lori-lori, merasa takut apakah buah-buah sawit terisi dengan padat atau masih ada yang kurang, merasa khawatir ketika sedang merebus buah, karyawan mengalami kesulitan untuk mengontrol rasa mengantuk yang menyerang ketika bekerja pada *shift* malam.

Pada *shift* pagi didapati permasalahan karyawan yaitu pengaruh cuaca didalam ruangan yang mengakibatkan karyawan *shift* pagi merasa mengantuk, sering menguap, tidak jarang pula karyawan pada *shift* pagi merasakan cemas, khawatir untuk pekerjaan yang datang terus menerus mengakibatkan ketakutan tidak dapat terselesaikannya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan gambaran yang dijelaskan diatas maka peneliti menemukan bahwa ada perbedaan kelelahan kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti membatasi masalahnya pada perbedaan Kelelahan Kerja yang ditinjau dari *Shift* kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Sumber Sawit Makmur.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Perbedaan kelelahan kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Sumber Sawit Makmur?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kelelahan kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Sumber Sawit Makmur.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain :

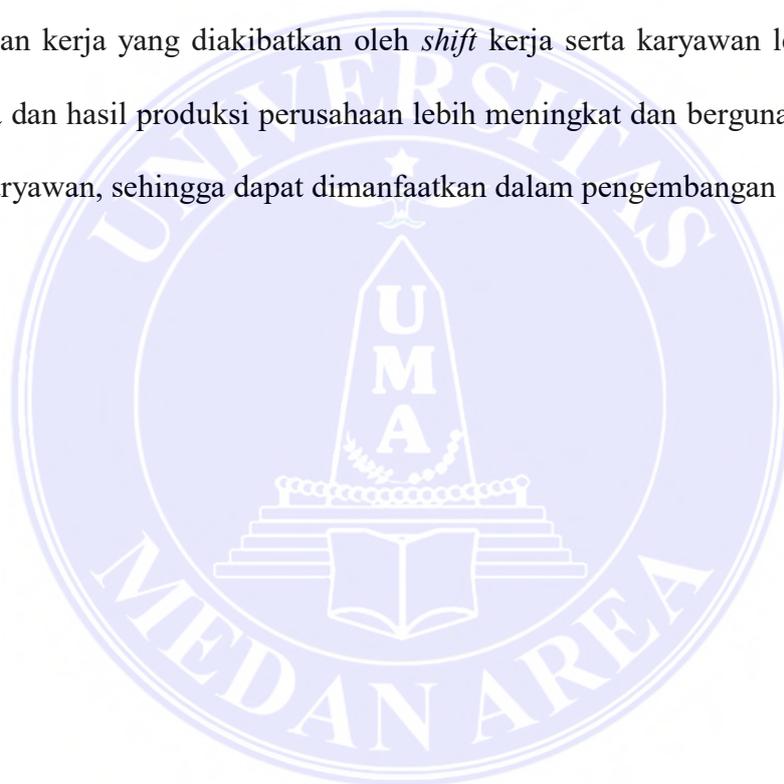
#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai perbedaan

kelelahan kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan di pabrik kelapa sawit PT. Sumber Sawit Makmur.

## 2) Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengetahui tingkat perbedaan kelelahan kerja, data serta informasi terkait kelelahan kerja bagi pihak PT. Sumber Sawit Makmur dapat meningkatkan semangat dan memperhatikan para karyawan dalam meminimalkan kelelahan kerja yang diakibatkan oleh *shift* kerja serta karyawan lebih semangat bekerja dan hasil produksi perusahaan lebih meningkat dan berguna sebagai input bagi karyawan, sehingga dapat dimanfaatkan dalam pengembangan diri karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Pengertian Karyawan Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian karyawan yang berarti Orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktivitas itu. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Jadi berdasarkan beberapa penjelasan yang telah dipaparkan diatas, dapat dipahami bahwa Karyawan adalah seorang Individu yang bekerja dalam lembaga baik perusahaan, kantor, dan sebagainya yang mendapatkan gaji (upah) untuk memenuhi sendiri sebagai seorang individu maupun masyarakat.

## **B. Kelelahan Kerja**

### **1. Pengertian Kelelahan Kerja**

Kata lelah (*fatigue*) menunjukkan keadaan tubuh dan mental yang berbeda, tetapi semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja Suma'mur (dalam Barus, 2017).

Menurut GranJean dalam (Kusumawardani, 2012) kelelahan kerja adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan. Kelelahan adalah kondisi akut, yang dimulai dari rasa letih yang kemudian mengarah pada kelelahan mental ataupun fisik dan dapat menghalangi seorang untuk dapat melaksanakan fungsinya dalam batas-batas normal. Perasaan lelah ini lebih dari sekedar perasaan letih dan mengantuk, perasaan lelah ini terjadi ketika seseorang telah sampai kepada batas kondisi fisik atau mental yang dimilikinya (*Australian Safety and Compentation Council, 2006*).

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, semuanya berakibat pada penurunan daya

kerja. Kelelahan dapat diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan Suma'mur (dalam Wenny, 2018).

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, semuanya berakibat pada penurunan daya kerja. Kelelahan dapat diartikan sebagai menurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Suma'mur, 2009).

Menurut Tarwaka (dalam Wenny, 2018), pada umumnya kelelahan kerja didefinisikan sebagai kurangnya energi dan motivasi yang dapat berpengaruh pada kemampuan fisik, mental ataupun keduanya.

Berdasarkan pendapat Suma'mur (2009) disimpulkan bahwa Kelelahan kerja dapat dikurangi bahkan ditiadakan dengan pendekatan berbagai cara, dengan pengelolaan waktu bekerja dan lingkungan tempat kerja. Banyak hal dapat dicapai dengan menerapkan jam kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengaturan cuti yang tepat, penyelenggaraan tempat istirahat yang memperhatikan kesegaran fisik dan keharmonisan mental-psikologis. Pemanfaatan masa libur, rekreasi, kecukupan gizi, penerapan ergonomi yang bertalian dengan perlengkapan dan peralatan kerja, adalah merupakan upaya yang sangat membantu mencegah timbulnya kelelahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja merupakan perasaan lelah secara mental ataupun fisik yang terlihat dari

penurunan kesiagaan, peningkatan rasa cemas, rasa takut yang dimulai dari rasa letih dan dapat menghalangi seorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009), sebagai berikut :

### a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang individu. Pemakaian energi per-jam pada kondisi dari kerja otot untuk tiap orang itu berbeda, dan salah satunya adalah faktor usia.

Menurut Suma'mur (2009) kerja otot memiliki peranan penting dalam meningkatkan kebutuhan kalori seseorang dan salah satunya adalah kebutuhan akan metabolisme basal atau *Basal Metabolic Rate* (BMR). *Basal Metabolic Rate* merupakan jumlah energi yang digunakan untuk proses mengolah bahan makanan dan oksigen menjadi energi untuk mempertahankan tubuh. Metabolisme basal seorang anak akan berbeda dengan orang dewasa, karena anak-anak akan membutuhkan energi lebih banyak pada masa pertumbuhannya.

Dengan kata lain, faktor usia seseorang akan mempengaruhi metabolisme basal dari individu tersebut. Semakin tua individu tersebut maka metabolisme basal akan semakin menurun dan individu tersebut akan mudah mengalami kelelahan Mahan & Stump (dalam Barus, 2017). Melalui penelitian yang dilakukan oleh Eraliesia (2009) diperoleh sebanyak 61,5% pekerja yang berusia di atas 41 tahun mengalami kelelahan. Dengan rincian 50% menyatakan sangat lelah dan 11,5% menyatakan lelah. Pekerja yang berusia lanjut akan merasa cepat lelah

dan tidak mampu lagi untuk bekerja dengan cepat oleh Umyati (dalam Barus, 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki usia lebih muda akan sanggup melakukan pekerjaan berat daripada yang berusia tua.

b. Masa kerja

Masa kerja merupakan panjangnya waktu bekerja terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga dilakukannya penelitian (Umyati, 2010). Pengalaman kerja seseorang akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Karena semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka selama itu perasaan jenuh akan pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialaminya oleh Langgar (dalam Barus, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Umyati (2010) membuktikan bahwa masa kerja yang lebih lama akan mempengaruhi kelelahan. Kelelahan kerja yang paling banyak dialami oleh pekerja dengan masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun sebesar 69,7%.

c. Status Gizi

Dalam hubungan pekerjaan, makanan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan gizi mereka terutama untuk menambah kalori ketika melakukan pekerjaan. Untuk pekerja yang bekerja pada suhu tinggi, harus diperhatikan juga kebutuhan air dan garam mereka sebagai pengganti cairan tubuh yang keluar akibat proses penguapan (Suma'mur, 2009). Selain itu makanan juga dibutuhkan oleh tubuh untuk melakukan proses metabolisme, yaitu mengubah bahan makanan yang masuk ke tubuh menjadi energi yang digunakan selama kerja fisik.

Kerja fisik adalah kerja yang membutuhkan energi fisik sebagai sumber tenaganya pada otot manusia. Kerja fisik biasa dikonotasikan dengan kerja berat atau kerja otot. Kerja otot yang berat akan memerlukan konsumsi energi yang besar. Salah satu kebutuhan utama penggerak otot adalah kebutuhan oksigen yang dibawa oleh darah ke otot untuk proses pembakaran zat yang menghasilkan energi (Tarwaka, 2004).

d. Status Perkawinan

Menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 yang biasa disebut sebagai Undang-undang Perkawinan, kata perkawinan memiliki arti sebagai ikatan batin antara laki-laki dan perempuan sebagai suami istri dengan tujuan untuk membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa oleh Mas (dalam Barus, 2017).

Sedangkan menurut pendapat para ahli yakni Duvall dan Miller (dalam Barus, 2017) perkawinan merupakan hubungan antara pria dan wanita yang berupa hubungan seksual dengan tujuan untuk memiliki keturunan serta membagi peran menjadi suami dan istri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Eraliesa (2009) dan Mauludi (2010), terdapat hubungan antara status perkawinan dengan tingkat kelelahan kerja. Seseorang yang sudah menikah dan memiliki anak akan lebih mudah mengalami kelelahan, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat digunakan untuk mengurus dan memperhatikan anak dan istri atau keluarganya (Mauludi, 2010).

e. Status Kesehatan

Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pengertian kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis (Barus, 2017).

Dalam kehidupan sehari-hari kesehatan merupakan hal yang patut diutamakan terutama bagi para pekerja. Karena apabila pekerja tersebut dalam kondisi sehat, maka mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga produktivitas perusahaan tempat mereka bekerja juga meningkat. Namun apabila pekerja tersebut mengalami sakit, maka produktivitas kerja juga menurun. Manusia dan beban kerja tidak dapat dipisahkan, apabila salah satunya terganggu maka akan berakibat pada gangguan daya kerja, kelelahan, gangguan kesehatan, hingga cacat dan kematian (Suma'mur, 2009).

Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu dari penyebab kelelahan kerja adalah kondisi kesehatan dari pekerja. Riwayat penyakit yang dimiliki oleh seorang pekerja akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi sakit (Mauludi, 2010).

Penyakit yang dialami oleh seorang pekerja mungkin saja berasal dari pekerjaannya tersebut dan berasal dari riwayat keturunan. Untuk penyakit yang berasal dari riwayat keturunan memang tidak bisa dihindari seperti penyakit diabetes, jantung koroner, obesitas dan lain-lain. Namun penyakit yang berasal dari jenis pekerjaannya bisa dicegah. Penyakit yang berasal dari jenis pekerjaannya disebut dengan penyakit akibat kerja. Penyakit ini muncul karena beberapa faktor risiko yaitu, kondisi tempat kerja, peralatan kerja, material yang

digunakan, proses produksi, cara kerja, limbah serta hasil produksinya oleh Buchari (dalam Barus, 2017).

f. Jam Kerja/Shift Kerja

Waktu kerja bagi seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Hal-hal yang penting untuk persoalan waktu kerja terdiri atas (Suma'mur, 2009):

- a. Lamanya seseorang untuk mampu bekerja dengan baik.
- b. Hubungan antara waktu kerja dan istirahat.
- c. Waktu bekerja sehari menurut periode meliputi siang dan malam.

Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lamanya seseorang bekerja dalam sehari adalah 8 (delapan) jam atau 40 jam seminggu. Sedangkan untuk lembur, waktu yang diperbolehkan maksimal 3 (tiga) jam/hari. Makin panjang jam kerja maka makin besar kemungkinan untuk terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti penyakit dan kecelakaan kerja. Pekerjaan kategori biasa yakni tidak terlalu berat atau ringan, produktivitas seseorang akan menurun setelah 4 (empat) jam bekerja.

Keadaan ini sejalan dengan penurunan kadar gula dalam darah. Oleh karena itu diperlukan waktu untuk istirahat dan kesempatan makan untuk menambah kembali energi tubuh. Istirahat selama 30 menit setelah bekerja 4 (empat) jam kerja terus menerus sangat penting untuk dilakukan (Suma'mur, 2009).

Untuk persoalan periode kerja siang atau malam, perlu dilakukannya kerja secara bergilir (*shift*), terutama untuk bekerja pada malam hari. Hal tersebut dilakukan karena bekerja pada malam hari akan membuat irama faal manusia

menjadi terganggu, metabolisme tubuh juga menjadi tidak sempurna, mudah mengalami kelelahan kerja, dan sistem pencernaan menjadi terganggu (Nurmianto, 2004 dan Suma'mur, 2009).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Umyati (2010) kejadian kelelahan terjadi pada pekerja setelah bekerja lebih dari 8 (delapan) jam/hari. Sedangkan menurut Handayani (dalam Ginting, 2018) terdapat hubungan yang bermakna antara lama jam kerja dengan kejadian kelelahan kerja dengan rincian pekerja yang bekerja *shift* pagi dengan kategori sangat lelah sebanyak 13,2% sedangkan pekerja pada *shift* malam pada kategori yang sama sebanyak 21%.

Penelitian yang dilakukan Ihsan (dalam Barus, 2017) dengan alat *reaction timer* menunjukkan hasil yang berbeda, pada pekerja *shift* I (pagi) diperoleh rata-rata reaksi sebesar 284,79 milidetik, dan *shift* II (malam) diperoleh rata-rata reaksi sebesar 307,76 milidetik. Ini termasuk dalam kategori kelelahan kerja ringan, dimana kelelahan kerja ringan memiliki rentang waktu reaksi antara 240 hingga 410 milidetik.

Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa jam kerja yang melebihi 8 jam/hari dapat menimbulkan kelelahan kerja yang bisa memicu terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Suma'mur, 2009).

#### g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Tarwaka (2004) dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja meliputi:

- a) Lingkungan kerja fisik, seperti suhu udara, kelembaban udara, radiasi, intensitas penerangan, dan kebisingan.

- b) Lingkungan kerja kimiawi, seperti debu, gas pencemar, uap logam, dan fume dalam udara.
- c) Lingkungan kerja biologis, seperti bakteri, virus, jamur, serangga, dan binatang pengganggu.
- d) Lingkungan kerja psikologis, seperti hubungan antara pekerja, kelelahan kerja, pemilihan dan penempatan tenaga kerja. Untuk jenis pekerjaan di luar ruangan seperti konstruksi bangunan, faktor lingkungan kerja yang paling diperhatikan adalah faktor lingkungan fisik seperti pengukuran kebisingan dan suhu atau cuaca kerja. Kemudian untuk faktor lingkungan kimiawi meliputi debu, faktor lingkungan biologis seperti virus dan binatang pengganggu, serta faktor lingkungan psikologis seperti kelelahan kerja.

### **3. Aspek-Aspek Kelelahan Kerja**

Kelelahan Kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek Kelelahan Kerja (Tarwaka, 2004) meliputi:

- a. Pelemahan Kegiatan
- b. Pelemahan Motivasi
- c. Kelelahan Fisik

Aspek-aspek Kelelahan Kerja menurut Vries, Michielsen dan Heck (dalam Auliya, 2019) terdiri dari dua aspek, yaitu:

a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik merupakan ketidak mampuan fisik untuk melakukan pekerjaan otot secara maksimal. Kelelahan fisik ditandai dengan adanya kondisi kejenuhan, keletihan, ketegangan otot dan perilaku lainnya.

b. Kelelahan mental

Kelelahan mental merupakan ketidak mampuan sementara untuk mempertahankan kinerja kognitif yang optimal. Penyebab kelelahan mental pada kognitif terjadi secara bertahap dan tergantung pada kognitif seseorang. Kelelahan mental ditandai dengan penurunan kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kelelahan kerja adalah aspek kelelahan fisik, aspek kelelahan mental, aspek pelemahan kegiatan dan aspek pelemahan motivasi.

#### 4. Ciri-ciri Kelelahan Kerja

Pelemahan kegiatan adalah berkurangnya suatu tingkat aktivitas yang dilakukan karyawan ditempat kerja dikarenakan aktivitas tersebut cenderung membosankan dan membuat para pekerja mengantuk, Tarwaka (dalam Hadiman, 2020).

Ciri-ciri Pelemahan Kegiatan (Suma'mur, 2009), Adapun beberapa ciri-ciri pelemahan kegiatan seperti: Perasaan berat dikepala, Lelah seluruh badan, Berat di kaki, Menguap, Pikiran kacau, Mengantuk, Ada beban pada mata, Gerakan canggung, dan kaku, Berdiri tidak stabil, Ingin berbaring.

Ciri-ciri Pelemahan Motivasi (Suma'mur, 2009), Adapun beberapa ciri-ciri pelemahan motivasi seperti: Susah berpikir, Lelah untuk bicara, Gugup, Tidak

terkonsentrasi, Sulit memusatkan perhatian, Mudah lupa, Kepercayaan diri berkurang, Merasa cemas, Sulit mengontrol sikap, Tidak tekun dalam pekerjaan.

Ciri-ciri Kelelahan Fisik (Suma'mur, 2009), Adapun beberapa ciri-ciri kelelahan fisik seperti: Sakit di kepala, Kaku di bahu, Nyeri di punggung, Sesak nafas, Suara serak, Merasa pening, Spasme di kelopak mata, Tremor pada anggota badan, Merasa kurang sehat.

Menurut *Work Place Safety & Health Council* (WSHCouncil) (dalam Wulanyani, dkk, 2017) ciri-ciri kelelahan dibagi menjadi :

- a. Kelelahan fisik (berkurangnya kemampuan untuk bekerja manual)
- b. Kelelahan manual (penurunan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri kelelahan kerja adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan kelemahan fisik.

Menurut *Workplace Safety & Health Council* (dalam Barus, 2017) tipe kelelahan dibagi menjadi :

- a) Kelelahan fisik (berkurangnya kemampuan untuk bekerja manual).
- b) Kelelahan mental (penurunan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kelelahan kerja adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

## **5. Dampak Kelelahan Kerja**

Dampak kelelahan kerja menurut Rosdiana (dalam jurnal kesehatan global) meliputi:

- a. Menurunnya perhatian
- b. Lamban dalam bergerak

- c. Gangguan persepsi
- d. Pikiran melemah
- e. Motivasi menurun
- f. Kinerja menurun
- g. Ketelitian menurun dan kesalahan meningkat.

Menurut Schultz (dalam Ginting, 2018), menyatakan bahwa dampak kelelahan kerja mempengaruhi aspek-aspek psikologi seperti perasaan tegang dan sulit untuk berkonsentrasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari kelelahan kerja adalah menurunnya perhatian, lamban dalam bergerak, gangguan persepsi, pikiran melemah, motivasi menurun, kinerja menurun, ketelitian menurun dan kesalahan meningkat, serta perasaan tegang dan sulit berkonsentrassi.

### **C. Shift Kerja**

#### **1. Pengertian Shift Kerja**

Menurut Firdaus (dalam Ginting, 2018) yang mengutip pendapat Munchinsky, sistem *shift* adalah suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sistem *shift* digunakan sebagai suatu cara yang paling mungkin untuk memenuhi tuntutan akan kecenderungan meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Sistem ini dipandang akan mampu meningkatkan produktivitas suatu perusahaan yang menggunakannya.

*Shift* kerja (kerja gilir) merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi

kepada kerja pagi, sore dan malam. Proporsi kerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus-menerus siang dan malam untuk memperoleh keuntungan, sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam yang tidak lazim (Suma'mur, 2009).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahawa *shift* kerja (kerja gilir) merupakan suatu sistem pengaturan waktu kerja yang memanfaatkan keseluruhan waktu, yaitu dengan cara bergantian antara satu kelompok kerja dengan yang lain, sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara kontinyu, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil produksi.

## 2. Sistem *Shift* Kerja

Sistem *shift* kerja (kerja gilir) dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Menurut William (dalam Firdaus, 2005) dikenal dua macam *shift* kerja (kerja gilir) yang terdiri dari:

### a. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada *shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

b. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus menerus ditempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* yang paling mengganggu terhadap irama *circadian rythm* dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang. Berdasarkan *International Labour Office* (dalam Ginting, 2018) adalah 8 jam / *shift*.

Biasanya terdapat 3 pembagian *shift* kerja (kerja gilir) dalam sehari (Lubis, 2016) yaitu:

- a. Shift pagi : pukul 07.00-15.00 WIB
- b. Shift sore : pukul 15.00-23.00 WIB
- c. Shift malam: pukul 23.00-07.00 WIB

Menurut Winarsunu (dalam Ginting, 2018) mengkategorikan tiga tipe sistem *shift* kerja (kerja gilir), yaitu:

a. Sistem *Shift* Permanen

Setiap individu bekerja hanya pada satu bagian dari 3 *shift* kerja (kerja gilir) setiap 8 jam.

b. Sistem Rotasi *Shift* Cepat

Tenaga kerja secara bergilir bekerja dengan periode rotasi kerja 2-3 hari. Sistem *shift* ini lebih banyak disukai karena dapat mengurangi kebosanan kerja, kerugiannya menyebabkan kinerja *shift* malam dan waktu tidur terganggu sehingga diperlukan 2-3 hari libur setelah kerja malam. Berdasarkan faktor sosial dan fisiologis diusulkan sistem rotasi *shift* cepat, yaitu sistem 2-2-2 dan 2-2-3 yang disebut sistem Metropolitan dan Continental. Sistem rotasi *shift* 2-2-2 yaitu

rotasi *shift* kerja (kerja gilir) pagi, siang dan malam dilaksanakan masing-masing 2 hari, dan pada akhir periode *shift* kerja (kerja gilir) malam di beri libur 2 hari dan kembali lagi ke siklus *shift* kerja (kerja gilir) semula. Sistem rotasi 2-2-3 yaitu rotasi *shift* kerja (kerja gilir) dimana salah satu shift dilaksanakan 3 hari bergiliran setiap periode *shift* dan dua *shift* lainnya dilaksanakan masing-masing 2 hari. Pada akhir periode *shift* kerja (kerja gilir) diberi libur 2 hari.

c. Sistem Rotasi *Shift* Lambat

Merupakan kombinasi antara sistem *shift* permanen dan sistem rotasi *shift* cepat. Rotasi *shift* kerja (kerja gilir) dapat berbentuk mingguan atau bulanan. Sistem ini menyebabkan *circadian rhythm*.

Rotasi *shift* setiap minggu biasanya tidak direkomendasikan atau sebaiknya dihindari oleh karena *circadian rhythm* akan berubah. Menurut *International Labour Organization* (2012) yang dikutip dalam Lubis (2016) sistem *shift* kerja (kerja gilir) terbagi 2 yaitu:

- a. Sistem 3 *shift* 4 kelompok (sistem *4x9 hours continuous shift work*), artinya 3 kelompok *shift* bekerja setiap 8 jam sedang 1 kelompok lagi istirahat. Sistem *shift* ini digunakan untuk aktivitas produksi terus menerus dan tidak ada hari libur.
- b. Sistem 3 *shift* kelompok (*3x8 hours semi continuous shift work*), artinya kelompok *shift* bekerja setiap 8 jam dan pada akhir minggu libur. Rotasi *shift* kerja (kerja gilir) 5 hari.

### 3. Dampak *Shift* Kerja

Menurut Cooper dan Payne (dalam Barus, 2017) mengemukakan bahwa efek *Shift* kerja yang dapat dirasakan antara lain:

#### a. Dampak terhadap fisiologis.

- 1) Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- 2) Menurunnya kapasitas kerja fisik akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- 3) Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

#### b. Dampak terhadap psikososial.

Dampak psikososial menunjukkan masalah lebih besar dari dampak fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari.

Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.

#### c. Dampak terhadap kinerja.

Kinerja menurun selama kerja *Shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan

seperti kualitas kendali dan pemantauan. Shift kerja di periode malam hari akan memaksa para pekerja atau karyawan tidak bisa istirahat, mata terpaksa terus membuka di saat jam biologis menghendaki tubuh mendapat istirahat. Akibatnya karyawan akan merasa mengantuk sehingga mempengaruhi semua aspek kinerja.

Dengan demikian tugas-tugas yang menuntut kewaspadaan visual sudah pasti akan terpengaruh, demikian juga pekerjaan yang membutuhkan kecermatan seperti pengolahan informasi dan memori. Tugas yang membutuhkan kegiatan fisik tidak terpengaruh oleh keadaan mengantuk.

d. Dampak terhadap kesehatan.

*Shift* kerja menyebabkan gangguan *gastrointesnal*, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

e. Dampak terhadap keselamatan kerja.

Survei pengaruh *Shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smith (dalam Barus, 2017) melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi *Shift* kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja.

Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada *Shift* malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama *Shift* pagi dan lebih banyak terjadi pada *Shift* malam.

#### D. Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau dari *Shift* Kerja (*Shift* Pagi, dan Malam)

Kelelahan kerja adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan. Kelelahan Adalah kondisi akut, yang dimulai dari rasa letih yang kemudian mengarah pada kelelahan mental ataupun fisik dan dapat menghalangi seorang untuk dapat melaksanakan fungsinya dalam batas-batas normal Menurut GranJean dalam (Kusumawardani, 2012).

Tuntutan yang lebih tinggi terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan sering memicu terjadinya kelelahan kerja yang dipengaruhi oleh adanya system shift kerja yang buruk. Shift kerja berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan hal ini berhubungan dengan irama sirkandian (*Circandian Rhythm*) menurut Maurits (2010).

*Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam hari menurut Suma'mur (dalam Barus, 2017). *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai *Circandian Rhythm*, berkerja pada malam hari akan menimbulkan kondisi seperti berikut: produktivitas kerja pekerja pada malam hari lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas kerja pada siang hari. Mangkir kerja/absen pada *shift* kerja pagi tinggi bila sebelumnya pekerja mendapatkan *shift* kerja malam. Mangkir kerja pada minggu kedua *shift* kerja pada sistem *shift* kerja dua mingguan lebih tinggi dibandingkan dengan *shift*

kerja pada minggu pertama. Mangkir kerja pada *shift* malam pada umumnya kurang bila dibandingkan dengan pada *shift* kerja pada siang hari dan pada sistem *shift* kerja empat mingguan.

Pada sore hari seluruh bagian tubuh kita aktif bekerja dan pada malam hari dalam keadaan istirahat. Untuk mengatur polakerja dan istirahat ini, secara alamiah tubuh kita memiliki pengatur waktu (*internal timekeeper*) yang sering disebut dengan istilah *a body clock* atau *cyrcardian rhythm*. *Internal timekeeper* inilah yang mengatur berbagai aktivitas tubuh kita seperti bekerja, tidur dan proses pencernaan makanan. Peningkatan aktivitas pada sore hari mendorong adanya peningkatan denyut nadi dan tekanan darah. Pada malam hari, semua fungsi tubuh akan menurun dan timbullah rasa kantuk sehingga kelelahan kerja pada malam hari relative sangat besar (Maurits, 2008).

Grandjean (dalam Ginting, 2018) menemukan bahwa pekerja *shift* malam umumnya mempunyai kesehatan yang kurang baik. Mereka biasanya menderita gangguan pencernaan dan merasa gelisah atau gugup. Hal ini disebabkan kebiasaan makan dan minum yang tidak sehat, kelelahan kronik tersebut adalah kehilangan vitalitas, perasaan depresi, perasaan mudah marah dan keletihan meskipun mereka sudah tidur. Keadaan ini biasanya disertai dengan gangguan psikosomatik, antara lain: kehilangan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan pencernaan. Jadi, kegelisahan yang dialami pekerja shift malam adalah dari kelelahan kronik yang jika dikombinasikan dengan kebiasaan makan yang tidak sehat dapat menyebabkan penyakit-penyakit pencernaan.

*Shift* kerja (kerja gilir) pagi memiliki kondisi bekerja yang lebih baik, jam kerja normal, suhu udara yang baik memiliki waktu istirahat dan tidur yang lebih banyak sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Sedangkan *shift* kerja (kerja gilir) sore memiliki kondisi suhu yang cukup panas yang dapat mempengaruhi emosi, waktu istirahat yang sedikit di sore hari, memiliki waktu yang sedikit untuk melakukan interaksi dengan keluarga dan tidak dapat mengikuti kegiatan lainnya yang dilakukan pada sore hari. Dan *shift* kerja (kerja gilir) malam mengganggu *circadian rhythm* pada tiap individu yang berbeda-beda, jam tidur dan istirahat yang kurang, suhu lingkungan, pencahayaan yang tidak baik dalam penyesuaian kerja malam (Marchelia, 2014).

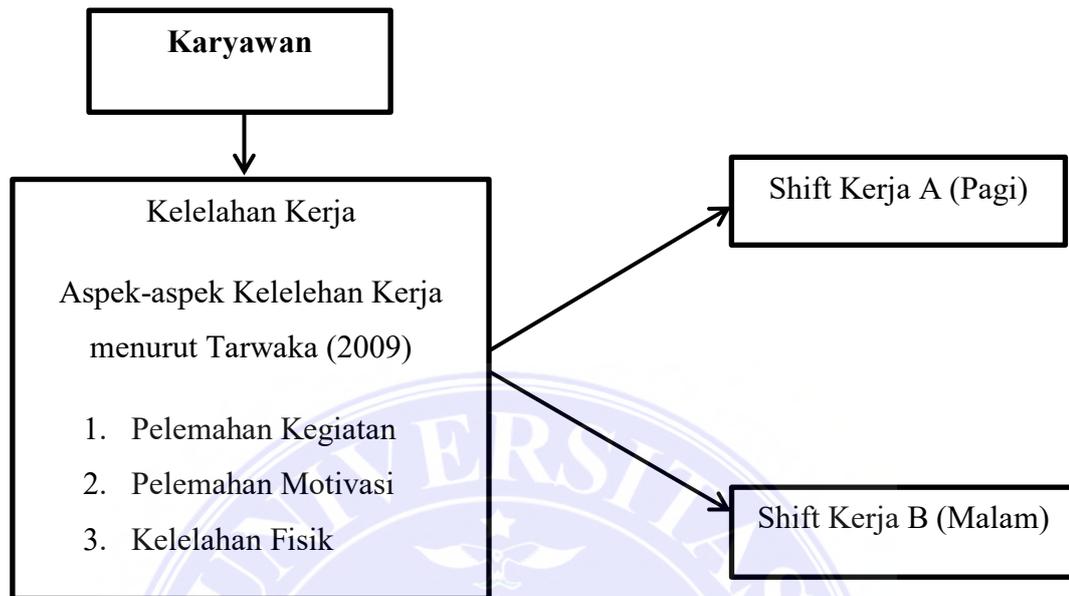
Penelitian Pangouw (2016) yang menyatakan adanya perbedaan tingkat kelelahan yang dialami oleh perawat pada shift kerja pagi, shift kerja sore dan shift kerja malam di ruangan rawat inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

Manik (2015) yang menyatakan adanya perbedaan kelelahan kerja satpam antara shift pagi, shift siang dan shift malam di PT. Indonesia Power UBP Semarang dengan nilai  $p < 0,01$  atau kurang dari 0,05.

Wenny (2018) menyatakan adanya perbedaan tingkat kelelahan kerja berdasarkan sistem shift kerja pada pekerja bagian pengolahan di PDAM Tirta Bina Rantauprapat.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan Kelelahan Kerja yang ditinjau dari *Shift* kerja.

### E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada Perbedaan Kelelahan Kerja ditinjau dari *Shift* Kerja dengan asumsi karyawan dengan *Shift* kerja malam lebih tinggi mengalami kelelahan kerja daripada karyawan dengan *Shift* pagi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan Komparatif. Tipe penelitian tersebut dipilih berdasarkan pendapat Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa penelitian yang bersifat komparatif ini adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe pendekatan yang digunakan adalah komparatif karena bertujuan untuk mencari perbandingan variabel berdasarkan *shift* kerja.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel penelitian digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*): Kelelahan kerja.
2. Variabel Bebas (*independent variable*) :
  - *Shift* kerja pagi
  - *Shift* kerja malam.

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah pengertian dari variabel yang didapat dari spesifik-spesifik variabel tersebut (Azwar, 2003). Definisi operasional pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

## 1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan perasaan lelah secara subjektif yang terlihat dari penurunan kesiagaan, peningkatan rasa cemas, rasa takut, rasa letih, kurangnya energi dan motivasi yang dapat berpengaruh pada kemampuan fisik, mental ataupun kedua-duanya dan dapat menghalangi seorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya.

## 2. *Shift* Kerja

Sistem *shift* merupakan pembagian pengaturan jam kerja berdasarkan beberapa waktu. Dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu *shift* kerja pagi dan *shift* kerja malam.

### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karakteristik subjek penelitian diperlukan untuk menjamin homogenitasnya (Azwar, 2003).

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Sceindler, 2006).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur dengan jumlah 60 Karyawan.

**Tabel 1.**  
**Data Karyawan *Shift* A dan *Shift* B di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur**

<i>Shift</i> Kerja	Populasi
<i>Shift</i> Kerja A (Pagi)	30
<i>Shift</i> Kerja B (Malam)	30
Total	60

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur yang berjumlah 60 orang.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. *Teknik total sampling* adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2013) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data merupakan salah satu

unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah (Arikunto, 2010). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan skala.

Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui (Sugiyono, 2013). Skala format yang digunakan disini adalah tipe skala *Guttman*. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Skala Kelelahan Kerja**

Skala Kelelahan Kerja disusun berdasarkan teori mengenai aspek-aspek Kelelahan Kerja yang dikemukakan oleh (Tarwaka, 2009), sebagai berikut:

- a. Pelemahan kegiatan ditandai dengan perasaan berat dikepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, manguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil dan ingin berbaring.
- b. Pelemahan motivasi ditandai dengan susah berpikir, lelah untuk bicara, gugup, tidak terkonsentrasi, sulit memusatkan perhatian, mudah lupa, kepercayaan diri berkurang, merasa cemas, sulit mengontrol sikap, dan tidak tekun dalam bekerja.
- c. Kelelahan fisik ditandai dengan sakit dikepala, kaku dibahu, nyeri dipunggung, sesak nafas, suara serak, merasa pening, spasme dikelopak mata, tremor pada anggota badan, dan merasa kurang sehat.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa sistem penilaian kelelahan kerja untuk item *favorable* berdasarkan skala *Guttman* dapat dibuat skor tertinggi dua (2) untuk jawaban Setuju, Benar, Sesuai dan terendah satu (1) untuk jawaban Tidak Setuju, Salah, Tidak Sesuai.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015).

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing item, ialah dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Correted Item Total*

*Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*.

## 2. Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015).

Azwar (2015) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 *for windows*.

## G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Berdasarkan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini, maka teknik statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis ini adalah uji T (*T-Test*) atau *Independent T-Test*.

Riduan (dalam Selvia, 2017) alasan penggunaan teknik ini adalah untuk menguji perbedaan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada prinsipnya *t-Test* bekerja atas dasar membandingkan rata-rata (*compare mean*) serta karakter dua kelompok atau sampel, dan membuktikan hipotesis yakni untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan Kelelahan Kerja ditinjau dari *Shift Kerja*.

Sebagai kriterianya jika nilai Sig.(2 tailed)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan rata-rata kelelahan kerja antara *shift* pagi dengan *shift* malam. Jika nilai Sig.(2 tailed)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada perbedaan rata-rata kelelahan kerja antara *shift* pagi dengan *shift* malam. Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik uji T (*T-Test*) atau *Independent T-Test*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 21.0 *for windows* dengan teknik Kolmogorov-Smirnov. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Gunawan, 2015).

### 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa 2 kelompok data sampel yang akan dibandingkan memiliki variansi yang sama sehingga perbedaan yang terjadi dalam hipotesis benar-benar berasal dari perbedaan antar kelompok bukan dari perbedaan yang terjadi di dalam kelompok. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan homogen, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak homogen (Gunawan, 2015).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan kelelahan kerja yang signifikan antara karyawan *shift* A dengan karyawan *shift* B. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan kelelahan kerja sebesar -3,524 dengan koefisien signifikansi 0,001. Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian dinyatakan diterima.
2. Dengan nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan *shift* B memiliki Kelelahan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *shift* A. Dimana nilai rata-rata karyawan *shift* B yaitu 50,20 sedangkan nilai rata-rata karyawan *shift* A yaitu 37,53.

#### B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

### 1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan sebaiknya memanfaatkan waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan, dapat mengatur sendiri waktu istirahat dan waktu tidur untuk meminimalisir terjadinya kelelahan kerja, dan menyediakan waktu luang untuk istirahat sebaik-baiknya dengan tidur cukup sebelum mempersiapkan diri bekerja pada *shift* pagi dan *shift* malam, dapat menjalankan dan meningkatkan pola hidup sehat, kebiasaan untuk mengkonsumsi makanan dengan gizi yang seimbang agar kelelahan kerja karyawan menurun.

### 2. Bagi Pihak Perusahaan

Disarankan pada perusahaan untuk menambah karyawan pada bagian pengolahan terutama pada *shift* malam, agar mengurangi kelelahan kerja karyawan pengolahan sehingga tingkat kelelahan kerja karyawan pada *shift* pagi maupun *shift* malam menurun.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai kelelahan kerja disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain dari kelelahan kerja seperti usia, budaya, jenis kelamin, status pernikahan maupun masa kerja, dan disarankan untuk lebih memperhatikan proses dalam pengumpulan data sehingga mendapatkan data yang diperlukan, serta menggunakan metode atau pendekatan lain yang lebih sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, Fitrah. (2019). Hubungan Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. Universitas Islam Indonesia.
- Azwar, S. (2003). Metode penelitian cetakan ke-enam. Yogyakarta, Penerbit, Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). Dasar-dasar psikometrika: edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barus, Y. R. (2017). Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan PT. Tirta Alpin Makmur.
- Delima, H. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Muara Bungo), 18, 230-239
- Eraliesia, F. (2009). Hubungan Faktor Individu Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Tapaktuan Kecamatan Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2008. Universitas Sumatera Utara.
- Firdaus, H. (2005). Pengaruh shift kerja terhadap kejadian stres kerja pada tenaga kerja di bagian produksi pabrik kelapa sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi Tahun 2005. *Skripsi FKM-USU. Medan.*
- Ginting, N. K. (2019). Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rsj. Prof. Dr. M. Ildrem Medan Tahun 2018.
- Hasibuan, M. S., Kalsum, K., & Lubis, H. S. (2013). Perbedaan Stres Kerja Berdasarkan Shift Kerja pada Pekerja Bagian Electrical Field Service di PT. Baker Hughes Indonesia Duri-Riau Tahun 2013. *Lingkungan dan Keselamatan Kerja*, 2(3), 14428.
- Kusumawardani, L. (2012). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Wanita Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta.
- Lubis, H. S., & Syahri, I. M. (2016). Hubungan Shift Kerja dengan Terjadinya Kelelahan pada Security Sun Plaza Medan Tahun 2015. *Lingkungan dan Keselamatan Kerja*, 4(1), 14551.

- Manik, A, Siswi dan Ida W. (2015). Perbedaan Kelelahan Kerja Satpam Antara shift Pagi, Shift Siang dan Shift Malam di PT. Indonesia Power UBP Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 3 (1), 295-304.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Mauludi, M. (2010). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja di proses produksi kantong semen PBD (paper bag division) Pt. Indocement tunggal prakarsa TBK Citeureup-Bogor tahun 2010.
- Maurits, L. S., & Widodo, I. D. (2008). Faktor dan penjadualan shift kerja. *Teknoin*, 13(2).
- Muizzudin, A. (2013). Hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja tenun di PT. Alkatex Tegal. *Unnes Journal of Public Health*, 2(4).
- Nurmianto, Eko. (2004). Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Prima Printing:Surabaya.
- Pandean, dkk. (2018). Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, 6,1-6..
- Pangow, T. A. (2016). Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Perawat Shift Kerja Pagi, Shift Kerja Sore Dan Shift Kerja Malam Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *PHARMACON*, 5(2).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Satrio, P. (2015). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Selvia, V. (2017). Persepsi Pengunjung Warung Kopi Mengenai Komunikasi Nonverbal Penampilan Sales Promotion Girl Rokok (Analisis Komparatif pada Pengunjung Laki-laki dan Pengunjung Perempuan di Warung Kopi Elisabeth Kota Medan).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Sagung seto.

Suryabrata, S., 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2009). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. *Uniba, Surakarta*, 34-50.

Umyati. 2010. Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Penjahit Sektor Usaha Informal di Wilayah Ketapang Cipondoh Tangerang Tahun 2009. Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Hidayatullah.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

Wenny, M. (2018). Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Sistem Shift Kerja pada Pekerja Bagian Pengolahan Air Minum di PDAM Tirta Bina Rantauprapat Tahun 2018.

Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UMM Press.



## DATA KELELAHAN KERJA

### DATA SHIFT A

Subjel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Total		
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	47		
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	50		
3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	47		
4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	40		
5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	37		
6	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	49		
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	50		
8	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41		
9	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37		
10	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	50		
11	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	52		
12	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	55		
13	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	49		
14	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	47		
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36		
16	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	46		
17	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	48		
18	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	46	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	39	
20	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	48	
21	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	40	
22	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	43	
23	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	47	
24	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	50	
25	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	47	
26	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	40
27	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	37	
28	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	49	
29	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	50	
30	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	

**DATA SHIFT B**

Subjel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	Total		
31	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	53		
32	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	48		
33	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	44		
34	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	47		
35	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	41		
36	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	49	
37	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	49	
38	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	45	
39	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	46	
40	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	49	
41	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	47	
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	39	
43	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
44	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	49	
45	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	42	
46	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	45	
47	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	48	
48	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	41	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	64	
56	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	43	
57	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	41	
58	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	48	
59	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	41	
60	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	49	



**LAMPIRAN B**

**UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**

## Reliability

### Scale: Kelelahan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	33

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem01	46,62	51,461	,793	,899
Aitem02	46,62	51,461	,793	,899
Aitem03	46,27	51,792	,443	,903
Aitem04	46,45	52,048	,457	,903
Aitem05	46,17	51,463	,493	,902
Aitem06	46,57	51,334	,701	,900
Aitem07	45,98	54,322	,115	,908
Aitem08	46,50	50,966	,674	,899
Aitem09	46,13	52,389	,366	,904
Aitem10	46,13	51,677	,469	,903
Aitem11	45,98	53,983	,168	,907
Aitem12	46,08	51,671	,484	,902
Aitem13	45,87	53,609	,303	,905
Aitem14	46,22	51,325	,508	,902
Aitem15	46,58	51,196	,761	,899
Aitem16	46,18	52,152	,393	,904
Aitem17	46,38	51,257	,546	,901
Aitem18	46,55	52,184	,517	,902

Aitem19	46,05	52,557	,364	,904
Aitem20	46,25	51,275	,515	,902
Aitem21	46,13	53,711	,179	,907
Aitem22	46,57	53,673	,261	,905
Aitem23	46,40	57,092	-,288	,915
Aitem24	46,40	50,888	,610	,900
Aitem25	46,55	50,997	,736	,899
Aitem26	46,52	51,339	,628	,900
Aitem27	46,22	51,325	,508	,902
Aitem28	46,25	50,869	,574	,901
Aitem29	46,07	51,928	,452	,903
Aitem30	46,40	50,753	,631	,900
Aitem31	46,05	52,828	,323	,905
Aitem32	46,33	51,412	,507	,902
Aitem33	46,00	52,542	,388	,904

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,73	55,250	7,433	33



**LAMPIRAN C**  
**UJI NORMALITAS**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kelelahan Kerja
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	47,73
	Std. Deviation	7,433
Most Extreme Differences	Absolute	,197
	Positive	,197
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		1,525
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## UJI HOMOGENITAS

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kelelahan Kerja	Equal variances assumed	5,972	,176	-3,524	58	,001	-12,667	3,595	-19,862	-5,471
	Equal variances not assumed			-3,524	41,754	,001	-12,667	3,595	-19,922	-5,411



## T-Test

**Group Statistics**

	Shift Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kelelahan	Shift A	30	37,53	17,741	3,239
Kerja	Shift B	30	50,20	8,540	1,559





Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan Hormat.

Perkenalkan nama saya Raisha Inno Pratiwi, saya merupakan mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang menyusun skripsi. Dalam rangka penelitian yang akan saya lakukan ini, maka saya mohon bantuan saudara untuk mengisi skala berikut.

Perlu saudara ketahui bahwa hasil skala ini benar-benar digunakan untuk tujuan penelitian, dan tidak digunakan untuk maksud lain. Oleh karena itu saudara tidak perlu ragu-ragu untuk mengisi semua pernyataan yang tersedia sesuai dengan keadaan saudara yang sebenarnya, karena saya akan menjamin kerahasiaan data yang saudara berikan. Tidak ada jawaban benar atau salah sebab semua data yang didapatkan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas partisipasi dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

#### PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Anda bebas menentukan pilihan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Setiap pernyataan dalam instrument penelitian ini dilengkapi dua pilihan jawaban : Ya dan Tidak.

Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban mengenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

Contoh:

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apakah saudara ada perasaan berat di kepala?	✓	

#### IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Golongan :

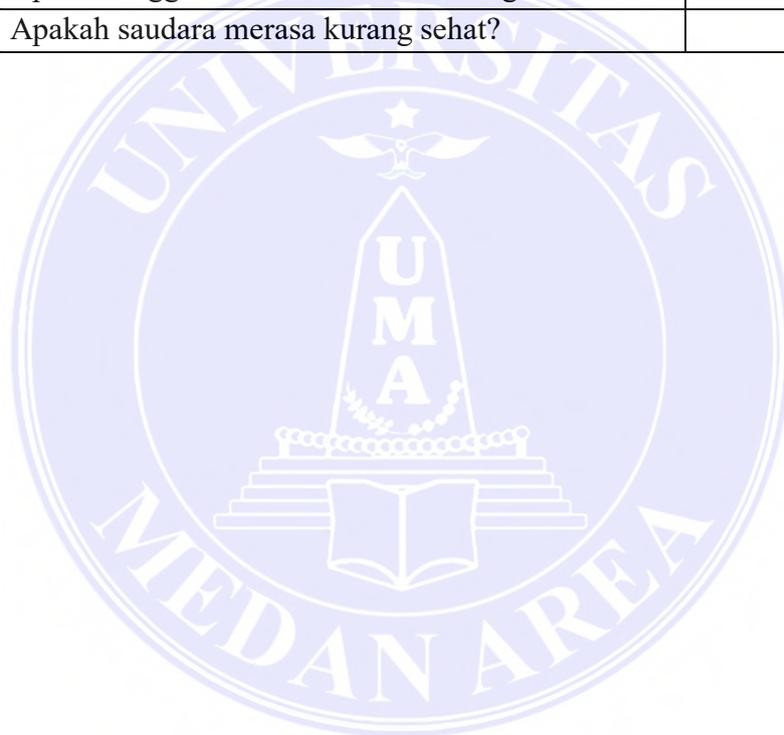
Status :

Pernah menderita penyakit ringan/ berat, sebutkan :

### Skala Kelelahan Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	Skor	
		Ya	Tidak
1.	Apakah saudara ada perasaan berat di kepala?		
2.	Apakah saudara merasakan lelah pada seluruh badan?		
3.	Apakah saudara merasa berat di kaki?		
4.	Apakah saudara sering menguap pada saat bekerja?		
5.	Apakah pikiran saudara kacau pada saat bekerja?		
6.	Apakah saudara merasa mengantuk?		
7.	Apakah saudara merasa ada beban pada bagian mata?		
8.	Apakah gerakan saudara terasa canggung dan kaku?		
9.	Apakah saudara merasakan tidak stabil pada saat berdiri?		
10.	Apakah saudara merasa ingin berbaring?		
11.	Apakah saudara merasa susah berfikir?		
12.	Apakah saudara merasa malas untuk bicara?		
13.	Apakah saudara merasa gugup?		
14.	Apakah saudara merasa tidak dapat berkonsentrasi?		
15.	Apakah saudara merasa sulit memusatkan perhatian?		
16.	Apakah saudara merasa mudah melupakan sesuatu?		
17.	Apakah saudara merasakan kepercayaan diri berkurang?		
18.	Apakah saudara merasa cemas?		
19.	Apakah saudara merasa sulit mengontrol sikap?		
20.	Apakah saudara merasa tidak tekun dalam pekerjaan?		
21.	Apakah saudara merasakan sakit pada bagian		

	kepala?		
22.	Apakah saudara merasakan kaku di bagian bahu?		
23.	Apakah saudara merasakan nyeri di bagian punggung?		
24.	Apakah saudara merasa sesak nafas?		
25.	Apakah saudara merasa haus?		
26.	Apakah suara saudara terasa serak?		
27.	Apakah saudara merasa pening?		
28.	Apakah saudara merasa ada yang mengganjal di kelopak mata?		
29.	Apakah anggota badan saudara terasa gemetar?		
30.	Apakah saudara merasa kurang sehat?		





**LAMPIRAN G**

**SURAT PENGANTAR PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8228331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 797/FPSI/01.10/VI/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Direktur  
PT. Sumber Sawit Makmur  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Raisha Inno Pratiwi  
NPM : 180600266  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur, PKS Laut Tador, Air Putih, Asahan, Indrapura, Sumatera Utara, 21257** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Kelelahan Kerja Ditinjau dari Shift Kerja (Shift Kerja A dan Shift Kerja B) Pada Karyawan Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sumber Sawit Makmur Kabupaten BatuBara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



**Wahana, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip







**PAYA PINANG GROUP  
PT.SUMBER SAWIT MAKMUR**

**SURAT KETERANGAN**

No : 2.00 / III / 105 / VII / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Factory Manager PT. Sumber Sawit Makmur PKS. Laut Tador, menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

No	NAMA	NPM	BIDANG/ PRODI
1	Raisha Inno Pratiwi	188600266	Ilmu Psikologi

**Universitas Medan Area**

Telah melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di PT. Sumber Sawit Makmur PKS. Laut Tador dari tanggal 04 s/d 07 Juli 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

PKS. Laut Tador, 23 Juli 2022

Hormat kami,

Manager PKS. Laut Tador



FENI WASTO  
NIP : 20200933

Cc : File

LAUT TADOR PALM OIL MILL  
DESA LAUT TADOR, KECAMATAN SEI SUKA KABUPATEN BATU BARA, NORTH SUMATERA, INDONESIA  
PHONE : 0622 - 7023663 FACSIMALE : 0622- 7033663