

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN  
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PT  
LATEXINDO TOBA PERKASA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SITI NURFADILA  
17.860.0442**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2023**

**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 27/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/23

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN  
KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PT  
LATEXINDO TOBA PERKASA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



**OLEH:**

**SITI NURFADILA**

**17.860.0442**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja  
Pada Karyawan Produksi Di PT Latexindo Toba Perkasa  
Medan

Nama : Siti Nurfadila

Npm : 178600442

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Merri Hafni, S.Psi, M.Si, Psikolog

MENGETAHUI :



Prof. Hasanuddin, Ph.D

Dekan

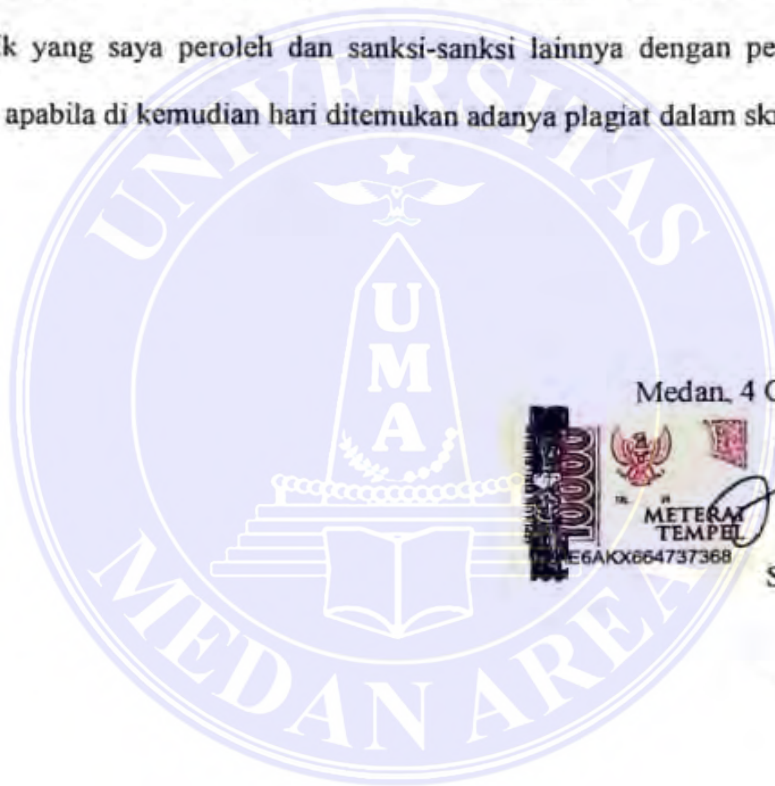
Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog

Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 4 Oktober 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini



Medan, 4 Oktober 2023



*Siti Nurfadila*

Siti Nurfadila

17.860.0442

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

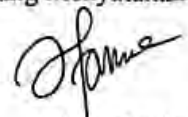
Nama : Siti Nurfadila  
NPM : 178600442  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

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

**“Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi Di PT Latexindo Toba Perkasa Medan”**

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (data base), merawat dan mempublikasi tugas akhir/ skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebaga peneliti/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada Tanggal 4 Oktober 2023  
Yang Menyatakan



Siti Nurfadila  
(17.860.0442)



## Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi Di PT Latexindo Toba Perkasa Medan

Siti Nurfadila  
178600442

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan produksi di PT Latexindo Toba Perkasa Medan. Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT Latexindo Toba Perkasa Medan berjumlah 232 karyawan, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala kelelahan kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikan dengan korelasi  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan produksi PT Latexindo Toba Perkasa Medan, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,319 atau 31,9%. Dengan kata lain, hipotesis dapat diterima. Kelelahan kerja tergolong sedang dengan (mean empirik = 68,579 > dan mean hipotetik = 65 dimana selisihnya lebih dari SD = 8,439), dan untuk beban kerja tergolong sedang dengan (mean empirik = 70,790 > dan mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya lebih dari SD = 7,830).

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Karyawan

## ***Correlation Between Workload and Work Fatigue in Production Employees at PT Latexindo Toba Perkasa Medan***

Siti Nurfadila  
178600442

### **ABSTRACT**

*This study aims to see correlation between the workload and the work fatigue in production employees at PT Latexindo Toba Perkasa Medan. The population of this study was production employees of PT Latexindo Toba Perkasa Medan, amounted to 232 employees, and the sample in this study was 38 respondents. The sampling technique uses Purposive Sampling. This research method use quantitative methods. Data collection use the workload scale and the work fatigue scale which was measured using the likert scale from. The data analysis technique that uses the Product Moment Correlation technique. Where the results research showed a signification value with a correlation  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there is a positive relationship between workload and work fatigue in production employees at PT Latexindo Toba Perkasa Medan, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.319 or 31.9% . In other words, the hypothesis is accepted. The Work fatigue variable is classified as moderate (empirical mean = 68,579 > and hypothetical mean = 65 where the difference is more than say  $SD = 8,439$ ), and for variable workload is classified as moderate (empirical mean = 70,790 > and hypothetical mean = 62.5 where the difference is more than the number  $SD = 7,830$ ).*

**Keywords:** *Workload, WorkFatigue, Employees*

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 20 Juni 1997, dari Ayah Alm. Akhirman dan Ibu Yarnilis. Peneliti merupakan putri keenam dari tujuh bersaudara.

Pada tahun 2015, Peneliti lulus dari SMK Negeri 3 Medan dan pada tahun 2017 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti melaksanakan penelitian di PT Latexindo Toba Perkasa Medan.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi Di PT Latexindo Toba Perkasa Medan” Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti mengucapkan terimakasih tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda Alm. Akhirman dan Yarnilis yang sudah membesarkan dengan penuh kasih sayang yang berlimpah, mendidik dengan mengajarkan nilai-nilai hidup yang baik dan memberikan dukungan penuh kepada peneliti hingga sampai pada tahap ini. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya peneliti.

Medan, 4 Oktober 2023

Siti Nurfadila

17.860.0442

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Karyawan .....	9
2.2 Kelelahan Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Kelelahan Kerja.....	10
2.2.2 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja .....	11
2.2.3 Aspek Kelelahan Kerja.....	17
2.2.4 Ciri-ciri Kelelahan Kerja .....	19
2.2.5 Jenis Kelelahan Kerja .....	20
2.2.6 Gejala Kelelahan Kerja .....	23
2.3 Beban Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	24

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	25
2.3.3 Aspek Beban Kerja.....	28
2.3.4 Indikator Beban Kerja .....	31
2.3.5 Jenis Beban Kerja.....	32
2.4 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja .....	32
<b>III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	34
3.2 Bahan dan Alat.....	34
3.3 Metodologi Penelitian .....	35
3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	36
3.3.3 Metode Analisis Data .....	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Prosedur Kerja.....	39
<b>IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
4.1 Hasil .....	42
4.1.1 Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	42
4.1.2 Hasil Analisis Data .....	44
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	47
4.2 Pembahasan.....	50
<b>V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Simpulan .....	54
5.2 Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Distribusi aitem kelelahan kerja sebelum uji coba.....	40
Tabel 3. 2 Distribusi aitem beban kerja sebelum uji coba .....	41
Tabel 4. 1 Distribusi aitem kelelahan kerja setelah uji coba.....	43
Tabel 4. 2 Distribusi aitem skala beban kerja setelah uji coba. ....	44
Tabel 4. 3 Rangkuman hasil perhitungan uji coba normalitas .....	45
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	45
Tabel 4. 5 Rangkuman perhitungan Analisis Korelasi.....	46
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	48



## DAFTAR GAMBAR

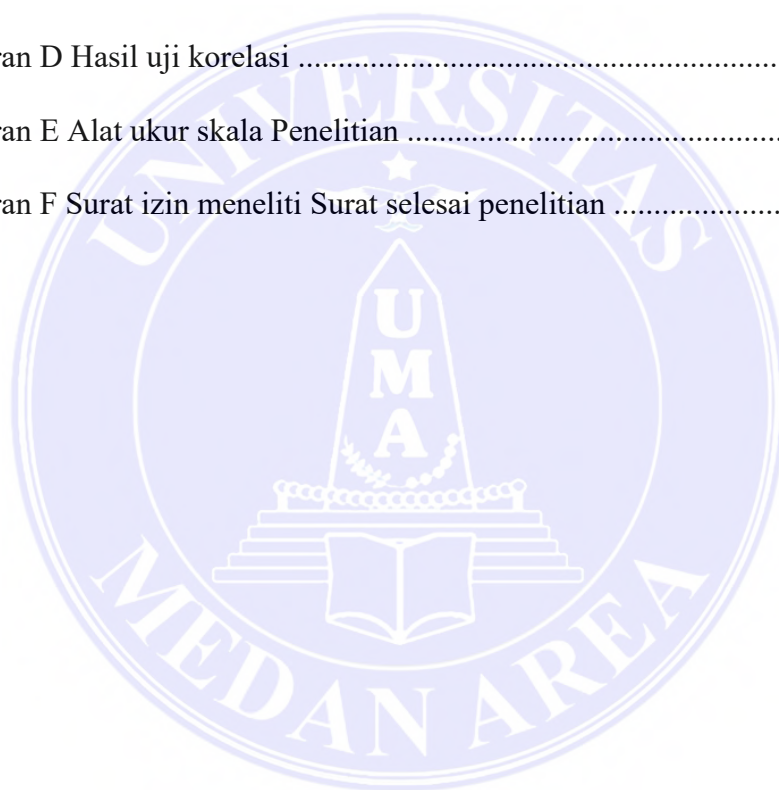
Gambar 4. 1 Kurva Normal Variabel Beban Kerja.....	49
Gambar 4. 2 Kurva Normal Variabel Kelelahan Kerja.....	49





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Sebaran data variabel hasil penelitian.....	60
Lampiran B Validitas dan reliabilitas hasil try out serta Validitas dan reliabilitas hasil penelitian.....	64
Lampiran C Uji normalitas dan Uji linearitas .....	71
Lampiran D Hasil uji korelasi .....	73
Lampiran E Alat ukur skala Penelitian .....	75
Lampiran F Surat izin meneliti Surat selesai penelitian .....	81



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia industri saat ini perkembangan teknologi yang semakin maju mendorong Indonesia mencapai tahap industrialisasi. Salah satu konsekuensi dari perkembangan industri yang sangat pesat dan persaingan yang ketat antar perusahaan di Indonesia sekarang ini adalah proses produksi kerja dalam perusahaan supaya terus menerus berproduksi selama 24 jam dan dituntut untuk mampu bereproduksi dengan efektif dan efisien guna memuaskan konsumen. Keberhasilan suatu industri akan tercapai bila tenaga kerja mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan mempunyai kesehatan fisik serta psikis yang baik.

Membangun suatu pekerjaan yang efektif harus mencapai tujuan dan keberhasilan, maka berbagai komponen yang terdapat dalam suatu perusahaan harus berjalan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Sumber Daya Manusia yang merupakan seorang karyawan yang memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas bagi perusahaan. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam masyarakat. Karyawan bekerja untuk mencapai suatu hasil yang positif dari pekerjaan yang dilakukan antara lain adalah rasa puas dalam bekerja, tetapi tidak terlepas dari berbagai dampak negatif dari yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan dilakukan oleh setiap perusahaan termasuk PT. Latexindo Toba Perkasa Medan.

PT Latexindo Toba Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan lateks. PT Latexindo Toba Perkasa didirikan pada tahun 1988. Perusahaan ini terletak di Jalan Medan – Binjai Km. 11, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT Latexindo Toba Perkasa yang dilakukan 232 karyawan bagian produksi yang terdiri dari 194 karyawan harian dan 38 karyawan tetap, Jenis sarung tangan karet yang diproduksi oleh PT. Latexindo Toba Perkasa adalah PPM-5.0, PPNW dan PPHW.

Adapun alasan peneliti memilih bagian produksi dengan kriteria sebagai karyawan tetap karena, peneliti melihat bahwa karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 5 tahun merasakan kelelahan saat bekerja. Menurut Assauri (2011), produksi adalah cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan, dana) yang ada. Produksi merupakan suatu bentuk kegiatan yang paling penting dalam pelaksanaan produksi disuatu perusahaan. Sifat proses ini adalah mengolah, yaitu mengolah bahan baku dan bahan pembantu secara manual atau dengan menggunakan peralatan. Sehingga menghasilkan suatu produk yang nilainya lebih dari barang semula.

Faktor yang menyebabkan kelelahan kerja salah satunya adalah masa kerja. Menurut Tarwaka (2004) Masa Kerja adalah lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali ditempat tersebut. Dari keseluruhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami kelelahan. Namun kelelahan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun. Untuk karyawan yang bekerja sudah sekitar 5-10 tahun disebut karyawan tetap. Masa

kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) PKWT untuk karyawan tidak tetap paling lama 5 tahun. Karyawan tetap memiliki masa kerja yang jauh lebih lama dibandingkan karyawan tidak tetap, sekitar lima sampai sepuluh tahun (Ningrum, 2021). Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus terus dilakukan. Kelelahan adalah suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus Wignjosoebroto (dalam Pandean, dkk, 2018)

Beberapa karyawan merasakan kelelahan saat melakukan pekerjaannya, dibagian produksi karyawan bekerja harus mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan berhadapan dengan situasi seperti bahan yang tidak bagus, misalnya karyawan hendak mencapai target sebanyak 30 karton/orang hal ini membuat karyawan ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat padahal bahan sedang tidak bagus, karena mereka terlalu cepat mengerjakannya sehingga menimbulkan rasa sakit pada otot dan yang dikerjakan karyawan tersebut tidak sesuai data yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan dibagian produksi cenderung merasa tertekan karna target yang harus dicapai terlalu berat dan mendapati lembur yang secara tiba-tiba dari perusahaan yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan sering mengeluh terhadap pekerjaannya. Umumnya karyawan bekerja hanya 8 jam, namun dikarenakan adanya lembur, maka karyawan harus bekerja 9 sampai 12 jam dalam sehari sehingga membuat karyawan mudah marah.

Karyawan mengantuk dan kurang berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan, misalnya karyawan salah membedakan size menurut warna keranjang

sehingga membuat asisten melaporkan kepada atasan atas kelalaian karyawan yang kurang konsentrasi pada saat jam kerja. Hal ini membuat karyawan mudah tersinggung jika pekerjaannya ditegur oleh atasannya dan akan mempercepat terjadinya kelelahan pada pelemahan kegiatan yang menimbulkan perasaan berat dikepala, mengantuk, sakit pinggang dan lelah seluruh badan.

Suara mesin pabrik yang sangat bising menyebabkan kelelahan bagi karyawan, misalnya karyawan bekerja dengan posisi berdiri yang terpapar bising selama 8 jam, hal ini menyebabkan karyawan harus berteriak-teriak agar pembicaraannya dapat terdengar sehingga memerlukan tenaga ekstra yang dapat mempercepat timbulnya kelelahan, selain itu kebisingan juga dapat menyebabkan sulit berkonsentrasi dalam bekerja, susah berfikir, sulit untuk mengontrol sikap.

Dengan adanya jam kerja yang tidak beraturan membuat karyawan merasakan kelelahan, misalnya di minggu pertama karyawan mendapatkan shift malam dimana jam kerjanya mulai malam sampai pagi, kemudian di minggu kedua karyawan mendapatkan shift pagi dimana jam kerjanya mulai pagi sampai sore, hal ini membuat mereka merasakan kelelahan dikarenakan setelah selesai bekerja harus bekerja lagi di shift paginya yang menimbulkan sakit dipinggang dan pegal-pegal seluruh badan. Perusahaan menekankan pada karyawan untuk bisa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga membuat karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan.

Karyawan juga mendapatkan 1 hari cuti haid dari perusahaan karena didalam perusahaan tersebut para pekerja yang bekerja rata-rata perempuan dan perusahaan menerapkan prosedur kerja dengan cara kerja kelompok. Setiap



kelompok memiliki 3-5 orang, akibat pemberlakuan 1 hari cuti haid menyebabkan berkurangnya jumlah anggota dalam 1 kelompok, sehingga karyawan yang hadir harus handle karyawan yang lainnya agar mampu menyelesaikan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Otomatis hal ini menyebabkan kelelahan fisik yang menimbulkan sakit dikepala, nyeri dipunggung.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada HRD dan juga karyawan bagian produksi. Tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk memperkuat penelitian yang terjadi di dalam perusahaan bagian produksi di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Dari wawancara singkat kepada HRD dan juga karyawan. HRD mengatakan semua kerja pasti lelah, dan yang paling lelah itu dibagian produksi, karena mereka memiliki 3 shift kerja, dan harus berkonsentrasi dalam bekerja agar tidak melakukan kesalahan, karena dibagian produksi sistem kerjar target, kalau karyawan tidak biasa mengerjakannya akan cepat merasakan kelelahan.

Dari wawancara singkat karyawan, karyawan mengatakan yang namanya karyawan pabrik pasti merasakan kelelahan karena mesin jalan dan tangan kita ikut jalan terus, apalagi kerja nya berdiri berjam-jam membuat sakit pinggang dan badan pegal-pegal. Karyawan juga kerjanya harus berkonsentrasi agar tidak melakukan kesalahan, karena takut melakukan kesalahn jadi karyawan mudah marah dan mudah tersinggung dengan rekan kerja, dan tuntutan kerja yang buat sakit kepala, karena kan di bagian produksi kerja pakai target jadi harus selesai dihari itu juga. Apalagi mendapatkan lembur secara tiba-tiba, jadi jam kerja bertambah, yang kerjanya 8 jam jadi 9-12 jam karena lembur.

Karyawan menunjukkan mereka merasakan kelelahan fisik dalam bekerja seperti menimbulkan sakit pinggang serta merasakan pegal-pegal. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Hidayat (dalam Sumarsana, S., dkk 2019) menyatakan kelelahan fisik dicirikan oleh otot tubuh yang lemah, sulit digerakkan, dan sering ditandai dengan rasa nyeri dan pusing. Hal ini biasanya disebabkan oleh beban kerja, lamanya berdiri, lamanya menggunakan bagian fisik tertentu seperti tangan, kaki, mata, dan telinga.

Banyak faktor pemicu kelelahan kerja dan salah satu faktor kelelahan kerja adalah beban kerja. Menpan (dalam Vanchapo 2020) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis.

Munandar (2008) beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif yaitu timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Hal ini terlihat dari karyawan yang diberikan tugas untuk menyelesaikan sarung tangan sebanyak 30 karton/orang dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan desakan waktu agar pencapaian target ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan dalam 30 karton/orang. Sedangkan beban kerja kualitatif yaitu jika merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau keterampilan dari karyawan. Hal ini terlihat

dari karyawan yang mendapatkan lembur secara tiba-tiba, beberapa karyawan mengeluh adanya lembur dikarenakan tugas bertambah dan jam kerja bertambah.

Beberapa karyawan memiliki beban kerja yang berlebihan membuat mereka sering susah berpikir, merasakan pegal-pegal seluruh badan sehingga berdampak kelelahan. Permasalahan ini menyebabkan karyawan mudah marah, mudah tersinggung dan sering beralasan meminta ijin tidak masuk kerja dikarenakan sakit, bahkan sering absen dan tidak semangat dengan apa yang dikerjakan. Karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya dan merasa sangat kelelahan karena diberikan tugas dan beban kerja untuk mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka, peneliti tertarik untuk mengetahui bahwa Beban Kerja mempunyai hubungan yang erat dengan Kelelahan Kerja terhadap perusahaan. Untuk menguji kebenaran hal ini perlu diadakannya penelitian secara empiris, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka, peneliti merumuskan masalah Apakah ada “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan”.

### **1.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan.” Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kelelahan kerja dan semakin rendah beban maka semakin rendah pula kelelahan kerja pada karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi karyawan dan juga perusahaan terkait dengan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2013). Karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Muhdar, 2020) adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. 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. 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.



Karyawan (*employee*) terikat dalam kontrak kerja dengan lembaga atau perusahaan atau instansi. Ada kontrak tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak. Ada gaji yang dibayar. Ada tunjangan yang ditambahkan. Ada fasilitas yang diberikan. Jumlah karyawan lebih dari seorang. Bekerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Walaupun karyawan kenal dengan pemilik perusahaan, niscaya tidak ada hubungan apa-apa antara keduanya. Karyawan hanya memiliki dan menjalin ikatan dengan Bagian Sumber Daya Manusia atau Bagian Personalia. Gajinya diatur oleh orang-orang bagian ini yang memiliki status yang sama dengan orang lain di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melaksanakan suatu pekerjaan di dalam sebuah perusahaan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa.

## **2.2 Kelelahan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kelelahan Kerja**

Tarwaka dan Sudiajeng (2004) berpendapat bahwa kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat dan menurut Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh.

Matthews, dkk. (2000) menyatakan kelelahan kerja mengacu pada perasaan letih dan ketidaknyamanan tubuh yang diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama ketika seseorang bekerja. Istilah kelelahan akibat kerja biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi

semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Sedangkan menurut Cameron (dalam Delima, 2018) kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja.

Kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan, kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kelelahan kerja (Eko dalam Sidiq, 2019). Sejalan dengan McFarland (dalam Delima, 2018) bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan yang terjadi ketika seseorang telah sampai kepada batas kondisi fisik atau mental yang dimilikinya.

### **2.2.2 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja**

Faktor-faktor yang menyebabkan 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. Seseorang yang berumur muda sanggup melakukan pekerjaan berat, dan sebaliknya jika seseorang

berusia lanjut maka kemampuan untuk melakukan pekerjaan beratakan menurun karena merasa cepat lelah.

#### b. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan suatu masa berlangsungnya kegiatan seseorang dalam waktu tertentu. Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif, memberikan pengaruh positif apabila semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan.

#### 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.

#### d. Status Perkawinan

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.

#### e. Status Kesehatan

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.

f. Jam Kerja/*Shift* Kerja

Waktu kerja bagi seseorang dapat menentukan efisiensi dan produktivitasnya. Hal-hal yang penting untuk persoalan waktu kerja yaitu, lamanya seseorang untuk mampu bekerja dengan baik, hubungan antara waktu kerja dan istirahat, waktu bekerja sehari menurut periode meliputi siang dan malam.

g. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja seperti suhu, kebisingan, getaran, pencahayaan, dan ventilasi dapat mempengaruhi kenyamanan fisik, sikap mental, output, dan kelelahan pada pekerja.

h. Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud mungkin fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungan dengan beban kerja. Mereka ada yang lebih cocok untuk beban fisik, mental ataupun sosial.

Tarwaka (2004) menyatakan bahwa adanya faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja, yaitu :

a. Usia

Usia seseorang berhubungan dengan kapasitas fisik dimana kekuatannya bertambah sampai batas tertentu dan mencapai puncaknya pada umur 25 tahun. Pada umur 50-60 tahun kekuatan otot menurun sebesar 25%, kemampuan sensoris-motoris menurun sebanyak 60%. Bertambahnya umur setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik akan diikuti penurunan seperti, tajam penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan dan mengingat jangka pendek.

b. Jenis Kelamin

Secara umum wanita hanya mempunyai kekuatan fisik  $\frac{2}{3}$  dari kemampuan fisik atau kekuatan otot laki laki. Dengan demikian, untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai maka harus diusahakan pembagian tugas antara laki-laki dan wanita. Hal ini harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing.

c. Status Gizi

Apabila dalam melakukan pekerjaan tubuh kekurangan energi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, kapasitas kerja akan terganggu sehingga pekerja tidak produktif, mudah terjangkit penyakit dan mempercepat timbulnya kelelahan.

d. Jam Kerja

Bekerja merupakan proses anabolisme, yaitu mengurangi atau menggunakan bagian- bagian tubuh yang telah dibangun sebelumnya. Dalam keadaan demikian, sistem syaraf utama yang berfungsi adalah komponen



simpatis. Maka pada kondisi tersebut, aktivitas tidak dapat dilakukan secara terus menerus, melainkan harus diselingi dengan istirahat untuk memberikan kesempatan untuk membangun kembali tenaga yang telah digunakan.

e. Keadaan Monoton

Kelelahan yang disebabkan oleh karena kerja statis berbeda dengan kerja dinamis. Pada kerja otot statis, dengan pengerahan tenaga 50% dari kekuatan maksimum otot hanya dapat bekerja selama 1 menit. Sedangkan pada pengerahan tenaga < 20% kerja fisik dapat berlangsung cukup lama. Tetapi pengerahan tenaga otot statis sebesar 15-20% akan menyebabkan kelelahan dan nyeri jika pembebanan berlangsung sepanjang hari.

f. Desain Stasiun Kerja

Pekerjaan yang lama dan berulang-ulang pada operator alat besar umumnya dapat menyebabkan kelelahan. Kerja dengan sikap duduk terlalu lama dapat menyebabkan otot perut melemah dan tulang belakang akan melengkung sehingga cepat lelah.

g. Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktifitas sehari-hari. Pada saat bekerja, seseorang akan menerima beban dari luar tubuhnya. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Setiap beban kerja harus sesuai dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seseorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan. Semakin berat beban kerja yang diterima, maka semakin

pendek waktu pekerja untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti.

#### h. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja seperti faktor fisik (seperti suhu, kebisingan, pencahayaan dan getaran), kimia, biologis dan faktor psikologis dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

#### i. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja disuatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali ditempat tersebut. Dari keseluruhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami kelelahan. Namun kelelahan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun. Untuk karyawan yang bekerja sudah sekitar 5-10 tahun disebut karyawan tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap paling lama kurang dari 5 tahun.

Menurut Grandjean (2005) bahwa faktor kelelahan sangat bervariasi yaitu:

- a. Intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental
- b. Lingkungan kerja (iklim, penerangan, kebisingan, getaran dll)
- c. Problem fisik (tanggung jawab, kekhawatiran konflik)
- d. Kenyerian dan kondisi kesehatan
- e. Nutrisi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan kerja adalah Usia, masa kerja, status gizi, status perkawinan, status kesehatan, jam kerja/*shift* kerja, beban kerja, dan lingkungan

kerja. Namun dalam penelitian ini faktor penyebab kelelahan kerja yang menjadi fokus penelitian adalah beban kerja.

### 2.2.3 Aspek Kelelahan Kerja

Aspek-aspek kelelahan kerja menurut Schuler dan Jackson (2001) sebagai berikut :

#### a. Kelelahan Emosional

Seorang pekerja yang lelah secara emosional apabila diminta menjelaskan apa yang dirasakan akan berkata ia merasa kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. Bangun pagi mungkin disertai oleh suatu perasaan ketakutan bahwa dia akan melewati suatu hari yang berat di dalam pekerjaan.

#### b. Sikap Depersonalisasi

Pekerja yang telah mencapai tahap paling ekstrim pada kontinum sikap depersonalisasi ini merasa bahwa mereka menjadi tidak berperasaan dan mulai menjadi sinis terhadap orang-orang yang dilayaninya.

#### c. Perasaan Tidak Mampu

Banyak profesional di bidang pekerjaan pelayanan manusia memulai karier mereka dengan harapan-harapan yang besar bahwa mereka akan mampu meningkatkan kondisi-kondisi manusia melalui pekerjaan mereka. Setelah satu sampai dua tahun bekerja mereka mulai menyadari mereka tidak dapat berbuat sesuai dengan harapan tersebut.

Aspek selanjutnya menurut Rosyid (2006) lima aspek kelelahan kerja adalah:

- a. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan Emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung.
- c. Kelelahan Mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, mampu organisasi.
- d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu dan bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

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 dapat disimpulkan bahwa aspek dalam kelelahan kerja adalah kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan terhadap diri. Namun dalam penelitian ini aspek dalam kelelahan kerja yang menjadi fokus penelitian adalah kelelahan fisik.

#### **2.2.4 Ciri-ciri Kelelahan Kerja**

Ciri - ciri kelelahan kerja antara lain (Tarwaka, 2014):

##### **1. Pelemahan Kegiatan**

Perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, berat di kaki, menguap, pikiran kacau, mengantuk, ada beban pada mata, gerakan canggung dan kaku, berdiri tidak stabil, ingin berbaring.

##### **2. Pelemahan Motivasi**

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.

##### **3. Kelelahan Fisik**

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.

Berdasarkan proses dalam otot, kelelahan dapat dibagi dua (Budiono, 2003) sebagai berikut :

a) Kelelahan otot, fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadi tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologis, yang



ditunjukkan tidak hanya dengan berkurangnya tekanan fisik tetapi juga makin rendahnya gerakan.

b) Kelelahan umum, adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan biasanya akan menimbulkan rasa kantuk.

Menurut Work Place Safety & Health Council (WSH Council) (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 dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kelelahan kerja adalah pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

### 2.2.5 Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis (Budiono, 2003), yaitu:

1. Berdasarkan proses dalam otot, terdiri dari:
  - a. Kelelahan Otot (*Muscular Fatigue*)

Kelelahan kerja jenis ini disebut juga kelelahan fisiologis, terjadi karena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan fisik untuk suatu waktu. Gejala yang ditunjukkan bersifat *external sign*, tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan yang pada akhirnya kelelahan fisik ini dapat menyebabkan sejumlah hal seperti melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

- b. Kelelahan umum (*General Fatigue*)

Gejala utama kelelahan umum adalah adanya perasaan letih yang luar biasa, semua aktivitas menjadi terganggu dan terhambat karena munculnya gejala

kelelahan tersebut. Tidak adanya gairah untuk bekerja baik secara fisik maupun psikis, segalanya terasa berat dan merasa “ngantuk”. Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton.

2. Berdasarkan waktu terjadinya kelelahan, terdiri dari:

a. Kelelahan akut

Kelelahan ini dihasilkan dari kurang tidur dalam jangka waktu pendek atau dari kegiatan fisik atau mental yang berat dalam jangka waktu pendek, berdampak biasanya hanya dalam periode waktu yang pendek dan dapat dipulihkan dengan tidur atau beristirahat.

b. Kelelahan kronis

Kelelahan jenis ini merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan. Selain itu dapat disertai dengan keluhan psikosomatis seperti peningkatan ketidakstabilan jiwa, kelesuan umum, peningkatan kejadian beberapa penyakit seperti sakit kepala, diare, kepala pusing, sulit tidur, detak jantung tidak normal dan lain-lain.

3. Berdasarkan penyebabnya, terdiri dari:

a. Kelelahan Fisiologis

Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang disebabkan oleh faktor lingkungan (fisik) di tempat kerja, antara lain: kebisingan, suhu dan kelelahan psikologis yang disebabkan oleh faktor psikologis (konflik-konflik mental), monoton pekerjaan, bekerja karena terpaksa, pekerjaan yang bertumpuk-tumpuk.

### b. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik yaitu kelelahan karena kerja fisik, kerja patologis, ditandai dengan menurunnya kinerja, rasa lelah, dan ada hubungannya dengan faktor psikososial.

### c. Kelelahan Mental

Kelelahan mental dapat didefinisikan sebagai suatu proses penurunan stabilitas kinerja, suasana hati dan aktivitas setelah melakukan pekerjaan dalam waktu yang lama. Keadaan ini dapat diubah dengan merubah tuntutan pekerjaan, pengaruh lingkungan atau stimulus dan dapat benar-benar dipulihkan dengan tidur yang cukup.

Selain itu Suma'mur (2009) juga terdapat 2 jenis kelelahan, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan Otot ditandai antara lain oleh tremor atau rasa nyeri yang terdapat pada otot. Kelelahan umum ditunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau kondisi psikis-psikologis. Akar masalah kelelahan umum adalah monotonnya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental serta fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berbeda dari estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kehadiran yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh tenaga kerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa jenis kelelahan adalah berdasarkan dalam proses otot, berdasarkan waktu terjadinya kelelahan dan berdasarkan penyebab kelelahan tersebut. Namun dalam penelitian ini jenis kelelahan kerja yang menjadi fokus adalah Kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh motoni.

### 2.2.6 Gejala Kelelahan Kerja

Suma'mur (2009) berpendapat bahwa adanya gejala kelelahan kerja, antara lain :

1) perasaan berat di kepala, 2) menjadi lelah seluruh badan, 3) kaki merasa berat, 4) menguap, 5) merasa kacau pikiran, 6) menjadi mengantuk, 7) merasakan beban pada mata, 8) kaku dan canggung dalam gerakan, 9) tidak seimbang dalam berdiri, 10) mau berbaring, 11) merasa susah berpikir, 12) lelah bicara, 13) menjadi gugup, 14) tidak dapat berkonsentrasi, 15) tidak dapat memusatkan perhatian terhadap sesuatu, 16) cenderung untuk lupa, 17) kurang kepercayaan, 18) cemas terhadap sesuatu, 19) tak dapat mengontrol sikap, 20) tidak dapat tekun dalam pekerjaan, 21) sakit kepala, 22) kekakuan dibahu, 23) merasa nyeri dipinggang, 24) merasa pernafasan tertekan, 25) haus, 26) suara sesak, 27) merasa pening, 28) spasme dari kelopak mata, 29) tremor pada anggota badan, 30) merasa kurang sehat.

Kroemer & Grandjean (2005) berpendapat bahwa gejala kelelahan bisa bersifat subjektif dan objektif, beberapa gejala yang paling penting antara lain: a) perasaan subjektif seperti keletihan, somnolen, pusing, rasa tidak suka untuk bekerja; b) berpikir lamban ; c) kewaspadaan berkurang; d) persepsi lambat dan buruk; e) enggan untuk bekerja ; f) penurunan kinerja fisik dan mental.

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangkau waktu tertentu. Apabilaseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo 2020).

Koesomowidjojo (2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Tak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Dengan menganalisis beban kerja juga mencegah adanya tekanan/kelelahan kerja. Tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.



### 2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Tarwaka, dkk (2004) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja dimana faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

#### A. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.

1) Tugas-tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan control, alur kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2) Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti: mikroklimat (suhu udara ambien, kelembaban udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara.

- b. Lingkungan kerja kimiawi seperti: debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara.
- c. Lingkungan kerja biologis seperti: bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga.
- d. Lingkungan kerja psikologis seperti: pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.

## B. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi)
- b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll).

Sedangkan Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

### 1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan,

keinginan, atau persepsi (faktor psikis). Karyawan juga akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman bekerja disuatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan atau ruang kerja produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga kebisingan akibat suara mesin atau produksi lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

### b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

### c. Organisasi Kerja

Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap karyawan karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap karyawan tentunya akan meningkatkan tekanan saat bekerja. Tekanan fisik yang dialami dapat berupa kelelahan yang berlebihan ketika harus menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar, atau merasakan ketegangan otot dan sendi yang berlebihan, baik saat bekerja, akan bekerja, maupun setelah pekerjaan terselesaikan. Sementara itu tekanan psikis yang dialami oleh karyawan yang mengalami beban kerja cukup tinggi dapat berupa kecemasan, kebingungan, dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal jenis kelamin, usia, status kesehatan, motivasi dan persepsi, sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, organisasi kerja.

### 2.3.3 Aspek Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental dan aspek penggunaan waktu.

#### 1. Aspek Fisik

Aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung,

pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Untuk memantau dan mengukur beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh karyawan menjangkau alat-alat pendukung kerja yang disesuaikan.

## 2. Aspek Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya, beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu.

## 3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasarkan pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal, yaitu pekerjaan yang dilakukan berulang (repetitif), pekerjaan yang dilakukan tidak berulang (nonrepetitif).

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

### a. Beban Berlebih Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

### b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya



tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

c. Beban Berlebih Kualitatif

Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

d. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

Beban kerja dikategorikan dalam beberapa aspek- aspek Beban kerja oleh Tarwaka (2004) meliputi:

- a. Beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

- b. Beban usaha mental, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis, yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan berdampak kepada performansi kerja ditempat kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek dalam beban kerja yaitu, aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja psikis, aspek beban kerja pemanfaatan waktu.

#### 2.3.4 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017) indikator beban kerja tersebut antara lain :

##### 1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mengsortation, mengstripping, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

##### 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

##### 3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

### 2.3.5 Jenis Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

#### a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atas berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

#### b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan jenis beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

### 2.4 Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu perasaan yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada pekerja, dimana pekerja sudah tidak sanggup lagi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kelelahan kerja tentu dapat menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, seperti prestasi kerja dan semangat kerja yang menurun. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja mudah kehilangan konsentrasi dan menimbulkan sakit pinggang serta merasakan pegal-pegal, hal ini biasanya disebabkan oleh beban kerja.

Salah satu faktor pemicu kelelahan kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang

pekerja dalam jangka waktu tertentu dan beban kerja merupakan salah satu faktor terjadinya beban kerja dengan sesuai kemampuan fisik. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan semakin tinggi pula tingkat kelelahan dalam bekerja, sedangkan karyawan yang beban kerjanya rendah juga cenderung akan semakin rendah kelelahan dalam bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan dengan beban kerja.

Seorang karyawan memiliki kelelahan kerja akan memunculkan ciri-ciri, seperti sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, lelah seluruh badan, perasaan berat dikepala, nyeri di punggung, merasa kurang sehat, dan susah berpikir.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sumarsana, S., dkk (2019) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Pemberi Pakan Ayam Ternak Pullet 2 di PT Rehobot Limbangan”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian pemberi pakan ayam ternak pullet 2 di PT Rehobot Limbangan.

Begitu juga dengan penelitian Pajow, dkk (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada PT. Timur Laut Jaya Manado” menunjukkan  $P=0,026$  ( $\alpha<0,05$ ), yang berarti terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada PT. Timur Laut Jaya Manado kerja dengan kelelahan kerja dengan menggunakan uji *spearman* di dapat hasil  $p=0,000$  ( $p=0,05$ ) yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan menemui Manager HRD PT. Latexindo Toba Perkasa Medan yaitu bapak Wahyu untuk meminta izin melaksanakan penelitian. Penyebaran skala kelelahan kerja dan beban kerja pertama dibagikan pada tanggal 21-24 Desember 2022 kepada 38 karyawan dengan secara langsung, tujuannya agar bisa langsung berinteraksi kepada karyawan, dimana hasil yang didapatkan akan menjadi lebih efisien. Peneliti membagikan kuesioner disaat karyawan sedang beristirahat, karean karyawan tidak bisa meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja masih berlangsung.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

PT. Latexindo Toba Perkasa Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi sarung tangan latex. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 4 Juni 1988. PT. Latexindo Toba Perkasa Medan beralamat di Jalan Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

#### **3.2 Bahan dan Alat**

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah kertas untuk penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian. Alat yang digunakan adalah angket berupa skala yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dan disebarakan kepada subjek penelitian serta *Microsoft Excel* 2021 dan *SPSS* versi 25,0 digunakan untuk alat analisis data penelitian.



### 3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan penelitian berupa pendekatan Kuantitatif. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah aayaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional adalah penelitian hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Tipe penelitian ini dianggap cocok karena bertujuan untuk melihat "Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan produksi di PT. Latexindo Tiba Perkasa Medan".

#### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala yang digunakan di sini adalah tipe skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian ini mengacu pada model skala likert dengan menggunakan skala kelelahan kerja adalah skala kelelahan yang disusun berdasarkan aspek-aspek dalam kelelahan kerja meliputi : kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelalahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri,

depersonalisasi. Sedangkan untuk skala beban kerja disusun berdasarkan aspek dalam beban kerja : beban waktu, beban usaha, tekanan psikologis.

Kedua skala diatas, disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert atau *Likert Scale* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 4 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban yang bersifat *favourable* diberi nilai 4-1, sedangkan untuk jawaban *unfavourable* diberi nilai 1- 4.

### **3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur**

#### **3.3.2.1 Validitas Alat ukur**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014). 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 mrnggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

#### **3.3.2.2 Reliabilitas**

Uji reliabilitas Sugiyono (2013) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji

reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013)

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi, Product Moment adalah salah satu teknik korelasi yang kedua variabelnya berskala interval. Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Beban Kerja) dengan satu variabel tergantung (Kelelahan Kerja). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- a. Uji normalitas, yaitu mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data terikat.

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Latexindo Toba Perkasa Medan yang berjumlah sebanyak 232 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili), dalam menentukan jumlah sampel (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan yang berjumlah sebanyak 38 karyawan tetap.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang memiliki ciri-ciri spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti. Teknik ini tergolong dalam non-probability sampling, yang berarti tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang

sama untuk menjadi subjek penelitian. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan dalam kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan Tetap
2. Masa Kerja 5-10 Tahun

### **3.5 Prosedur Kerja**

#### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang meliputi persiapan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan tempat untuk dilaksanakannya penelitian dan persiapan alat ukur pengumpulan data.

##### **A. Persiapan Administrasi**

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu surat izin untuk melakukan pengambilan data yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dengan nomor 1732/FPSI/01.10/XII/2022 pada tanggal 19 Desember 2022. Selanjutnya peneliti memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data kepada Bapak Wahyu selaku Manager HRD PT. Latexindo Toba Perkasa Medan. Setelah selesai proses pengambilan data, pihak PT. Latexindo Toba Perkasa Medan lalu mengeluarkan surat yang menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 04/PT.LTP/HRD/XII/2022 pada tanggal 26 Desember 2022.

##### **B. Persiapan Alat Ukur**

Pada tahap ini meliputi penyusunan skala penelitian untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek-aspek dari kedua variable, yang



kemudian dasar pembuatan skala ukur ini nanti digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala beban kerja dan skala kelelahan kerja. Model skala yang digunakan adalah skala Likert. Adapun skala yang digunakan peneliti dalam pengambilan data adalah sebagai berikut:

### 1. Skala Kelelahan Kerja

Skala kelelahan kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rosyid (2006) yang meliputi : kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan diri, depersonalisasi. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala kelelahan kerja sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 30 butir. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 1**  
**Distribusi aitem kelelahan kerja sebelum uji coba**

Aspek-aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Kelelahan Fisik	sakit kepala, anggota badan yang sakit	1,2,3	4,5,6	6
Kelelahan Emosional	mudah marah, cepat tersinggung	7,8,9,10	11,12,13,14	8
Kelelahan Mental	bersikap negatif	15,16,17,18	19,20,21,22	8
Rendahnya penghargaan diri	tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri	23,24	27,28	4
Depersonalisasi	tidak peduli dengan lingkungannya	25,26	29,30	4
	<b>Total</b>			<b>30</b>

## 2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Tarwaka (2004) yaitu, beban waktu, beban usaha, beban tekanan psikologis. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala Beban kerja sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 30 butir. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 2**

### **Distribusi aitem beban kerja sebelum uji coba**

Aspek-aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Beban waktu	jumlah waktu yang tersedia, monitoring kerja	1,2,3,7,8,9	4,5,6,10,11,12	12
Beban usaha mental	usaha mental dalam kerja	13,14,15,16	17,18,19,20	8
Beban tekanan psikologis	tingkat resiko kerja	21,22,23,24,25	26,27,28,29,30	10
<b>Total</b>				<b>30</b>

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Setelah penyebaran skala, peneliti melakukan penilaian terhadap setiap aitem skala dengan membuat format penilaian berdasarkan penilaian yang ada. Skor tersebut kemudian ditransfer ke Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan persyaratan tabel data. Sebelum menganalisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji linearitas pada skala kelelahan kerja dan skala beban kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikan dengan korelasi  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan produksi PT Latexindo Toba Perkasa Medan, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,319 atau 31,9%.
2. Dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Medan memiliki kelelahan kerja dengan nilai rata-rata 68,579 sedangkan beban kerja 70.790.
3. Hasil analisis menunjukkan kategorisasi kelelahan kerja dengan beban kerja ialah sedang. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata empiric beban kerja sebesar 70,790 dan nilai rata-rata hipotetik ialah 63,5 dengan nilai SD sebesar 7,830 . Nilai rata-rata empiric pada kelelahan kerja ialah 68,579 dan nilai rata-rata hipotetik ialah 65 dengan nilai-nilai SD sebesar 8,439.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Medan sebaiknya melakukan peregangan otot untuk mengurangi ketegangan otot dan terjadinya kelelahan. Dan karyawan sebaiknya berkonsentrasi saat bekerja agar tidak melakukan kesalahan.

### 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan agar dapat menyesuaikan kemampuan para karyawan sesuai dengan jobdesknya dan dapat mengoptimalkan kebutuhan kerja seperti jam kerja, agar karyawan produksi tidak mengeluh saat bekerja. Dan atasan agar dapat mengajak karyawan-karyawan pergi liburan .

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai kelelahan kerja maka disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang belum diungkap dalam peneliti ini, yaitu postur kerja, stress kerja, produktivitas kerja, masa kerja, status gizi, motivasi, yang tidak ada dipenelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2014, *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Assauri, Sofjan, 2011, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : Rajawali Pers
- Auliya, Fitrah, 2019, Hubungan Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit. Universitas Islam Indonesia.
- Azwar, S, 2012, *Reliabilitas dan ;Validitas*.Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budiono, A.M. S, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Delima, H. R, 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Muara Bungo), 18, 230-239.
- Hasibuan, 2013, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Ketujuh Belas Jakarta. Bumi Aksara.
- Hockey, Robert, 2013, *The Psychology Of Work Fatigue*. Amerika Serikat : Cambridge University.
- Koesomowidjojo, S. R., 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Sukses
- Kroemer, K.H.E and Grandjean, E., 2005, *Fitting The Task To The Human. A. Textbook Of Occupational Ergonomics. 5*. London and New York : Taylor & Francis.
- Muhdar, H. M., 2020, *MANAJEMEN SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok:PT.Raja Grafindo Persada.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A.P., et al., 2021, *Analisa Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Matthews, G., Davies, DR, Westerman, SJ, & Stammers, RB (2000). Kinerja manusia: Kognisi, stres dan perbedaan individu. Hoo: Pers Psikologi.
- Munandar, A. S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Ningrum, R., 2021, Apa Perbedaan Karyawan Tetap dan Kontrak? Cek di Sini, Kerjoo: <https://kerjoo.com/blog/karyawan-tetap-dan-kontrak/> (diakses 15 Oktober 2021).



- Pajow, D. A., Ricky, C. S., & Benecditus, S. L., 2016, Hubungan Antara Beban Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT Timur Laut Jaya Manado. *Jurnal Ilmiah Farmasi-UNSRAT Vol. 5 No. 2*
- Pandean, dkk., 2018, Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon, 6,1-6.
- Rosyid Al, Harun, 2006, Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Ramdan., I. M., 2018, Kelelahan Kerja Pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda. UWAIS: Yogyakarta
- Setyawati, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta : Amara Books.
- Sidiq, Maulid., 2019, Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Hubungan Atasan Dan Bawahan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PC Batu Bara, 2, 365-378.
- Sumarsana, S., Mushidah, & Suraji, C., 2019, Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Pemberi Pakan Ayam Pullet 2 Di PT Rihobat Limbangan. *Jurnal Ilmiah Permas* , 51-55.
- Sugiyono., 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, PK., 2009, *Higien Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Schuler, R. S. dan Jackson, S. E., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia; Menghadapi Abad Ke- 21. Edisi Ke-Enam. Jakarta: Erlangga
- Tarwaka., 2014, *Ergonomi industri, Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Edisi Revisi: II, Solo: Harapan Press
- Tarwaka, B. S., & Sudiajeng, L., 2004, Ergonomics for Safety. *Occupational Health and Productivity [Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas]* (Surakarta: UNIBA PRESS), 95.
- Tambunan, Rudi M., 2013, Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP). Edisi kedua, Maiestas Publishing, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 1 ayat 2
- Undang-Undang Kesehatan No 36 Tahun 2009
- Vanchapo, A.R., 2020, *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: IKAPI No. 237/JTI/2019

- Wilmar, B., Schaufelli, Arnold B., Bakker, R., Willem, V. 2009. How changes in job demans and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5-22.
- Wulanyani, dkk., 2017, Buku Ajar Ergonomi Kerekayasaan Dalam Psikologi. Denpasar: Fakultas Kedokteran Universitas Udayana
- Zuhriyah, F., 2007, Hubungan Antara Kesesakan Dengan Kelelahan Akibat Kerja Pada Karyawan Bagian Penjahitan Perusahaan Konveksi Pt Mondrian Klaten Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).





**LAMPIRAN**



## Data Penelitian

### SKALA BEBAN KERJA

No	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	TotalX
1	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	74
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	72
3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	69
4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	73
5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	98
7	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	64
8	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	68
9	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	66
10	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	66
11	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
12	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	2	2	66
13	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	76
14	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	76
15	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	66
16	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	50
17	3	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	72
18	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	67
19	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	74
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	85
21	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	67
22	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	73
23	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	70
24	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	78
25	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	2	76
26	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	4	2	4	77
27	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	71
28	2	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	74
29	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	74
30	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	75
31	2	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	71
32	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	73
33	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	75
34	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	66
35	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	67
36	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	71
37	2	4	4	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	70
38	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	66



### SKALA KELELAHAN KERJA

No	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	YTotal
1	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	68
2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	67
3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	65
4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	58
5	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	56
6	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	76
7	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	63
8	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	69
9	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	79
10	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	63
11	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	65
12	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	74
13	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	64
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	78
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	56
16	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	52
17	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	78
18	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	56
19	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	58
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
21	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	73
22	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	69
23	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	63
24	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	64
25	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	59
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	80
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	79
28	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	77
29	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	75
30	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	77
32	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	68
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	70

<b>33</b>	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	72
<b>34</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	70
<b>35</b>	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	72
<b>36</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	84
<b>37</b>	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	3	76
<b>38</b>	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	78





## HASIL TRY OUT

### Skala Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	79.5200	26.343	.582	.801
X2	79.5600	26.673	.495	.804
X3	80.4000	26.417	.675	.799
X4	80.3200	26.560	.588	.801
X5	80.3600	26.490	.724	.799
X6	80.4000	26.417	.675	.799
X7	80.2800	28.293	.355	.811
X8	80.4000	27.333	.449	.807
X9	80.2800	27.960	.471	.809
X10	80.3200	26.560	.588	.801
X11	80.3200	27.477	.526	.806
X12	80.4000	27.333	.449	.807
X13	80.3200	27.060	.651	.802
X14	79.8800	23.110	.596	.798
X15	80.3200	27.310	.576	.805
X16	81.7200	33.460	-.520	.862
X17	80.3200	27.643	.477	.807
X18	80.3200	27.893	.403	.809
X19	80.3600	26.490	.724	.799
X20	80.9200	30.827	-.283	.837
X21	80.3200	27.310	.576	.805
X22	81.6800	35.143	-.795	.865
X23	81.0800	29.910	-.166	.825
X24	80.4400	26.840	.528	.804
X25	80.3600	26.823	.484	.805
X26	80.2800	28.210	.384	.811

X27	80.3600	26.657	.678	.800
X28	80.3200	26.727	.752	.800
X29	80.3600	26.823	.484	.805
X30	80.8800	27.777	.227	.816

## Skala Kelelahan Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	57.1200	69.277	.833	.863
Y2	57.1600	71.307	.759	.867
Y3	57.1200	70.527	.689	.866
Y4	57.8000	68.167	.721	.864
Y5	57.6000	66.500	.745	.862
Y6	57.3600	77.407	-.065	.881
Y7	57.7600	64.690	.793	.860
Y8	57.9200	66.827	.835	.860
Y9	57.7600	63.607	.928	.855
Y10	57.0400	69.540	.894	.863
Y11	56.7600	73.857	.355	.873
Y12	57.8800	69.443	.599	.867
Y13	57.3600	75.990	.302	.875
Y14	57.2400	75.523	.163	.877
Y15	57.8800	68.693	.666	.865
Y16	58.0000	67.750	.839	.861
Y17	57.9200	67.410	.862	.861
Y18	57.2800	75.210	.220	.876
Y19	57.9600	68.540	.850	.862
Y20	56.0000	87.083	.742	.902
Y21	56.1600	91.057	.777	.913
Y22	56.0000	89.583	.808	.908



Y23	58.0400	69.873	.724	.865
Y24	58.0000	69.583	.869	.864
Y25	56.8400	72.140	.545	.870
Y26	57.2800	75.043	.242	.875
Y27	58.0000	69.583	.869	.864
Y28	57.8000	72.167	.549	.870
Y29	57.8000	72.167	.549	.870
Y30	57.7600	71.607	.632	.868



## HASIL PENELITIAN

### Scale : Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	25

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	68.0000	58.000	.391	.750
X2	67.7368	58.848	.320	.755
X3	67.8158	55.992	.342	.740
X4	67.9211	57.588	.311	.749
X5	67.9211	54.669	.454	.732
X6	67.8947	56.421	.304	.743
X7	67.8947	57.556	.329	.748
X8	67.8421	56.893	.279	.744
X9	67.2368	55.591	.453	.734
X10	67.8947	56.908	.267	.745
X11	67.8158	57.938	.364	.753
X12	68.5526	57.605	.343	.742
X13	68.2368	58.078	.329	.747
X14	67.5789	55.710	.388	.737
X15	67.6053	56.516	.311	.742
X16	68.0263	57.378	.362	.745
X17	67.5263	57.067	.384	.744
X18	68.1316	55.036	.442	.734
X19	68.0000	58.595	.377	.750

X20	68.1316	58.496	.472	.751
X21	67.9737	58.080	.399	.749
X22	68.1316	58.280	.303	.749
X23	68.2368	57.537	.317	.743
X24	68.5263	56.688	.470	.736
X25	68.3158	55.627	.449	.734

### Scale : Kelelahan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	26

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	65.4211	60.899	.690	.838
Y2	65.4211	60.575	.779	.835
Y3	65.4211	59.818	.843	.832
Y4	65.7368	66.253	.358	.851
Y5	65.7368	64.199	.506	.845
Y6	65.3684	61.266	.700	.838
Y7	65.8947	64.097	.500	.846
Y8	65.8421	66.191	.360	.851
Y9	65.4737	60.256	.763	.835
Y10	66.1842	67.181	.378	.850
Y11	66.2368	66.996	.508	.848
Y12	66.5263	71.499	.485	.857
Y13	65.9737	65.972	.434	.848

Y14	65.6579	59.474	.807	.833
Y15	65.6053	61.921	.667	.839
Y16	66.2895	69.238	.401	.854
Y17	65.8421	74.245	-.375	.871
Y18	66.0263	65.594	.435	.848
Y19	66.0263	76.297	.411	.877
Y20	65.8158	65.398	.433	.848
Y21	66.0263	66.999	.393	.853
Y22	66.0526	66.430	.339	.851
Y23	66.5000	70.581	.324	.855
Y24	66.3684	69.536	.385	.855
Y25	66.5000	70.797	.376	.856
Y26	66.5263	70.364	.413	.854



**Lampiran C**

**UJI NORMALITAS  
UJI LINEARITAS**



### Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Kelelahan Kerja
N		38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70.7895	68.5789
	Std. Deviation	7.82980	8.43939
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.100
	Positive	.148	.082
	Negative	-.165	-.100
Test Statistic		.165	.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### Rangkuman Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Beban Kerja	70,790	7,830	0,165	0,210	Normal
Kelelahan Kerja	68,579	8,439	0,100	0,200	Normal

#### Uji Linearitas

#### ANOVA Table

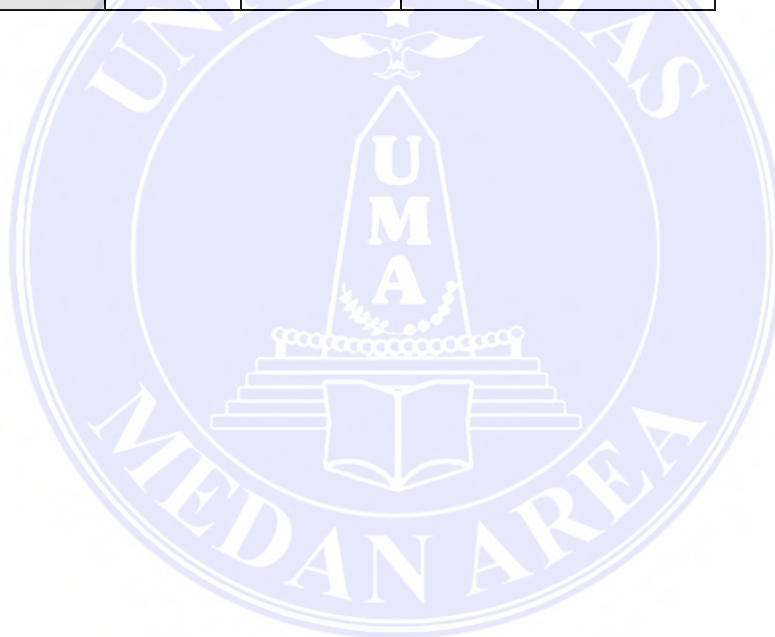
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kelelahan Kerja *	Between Groups	(Combined)	1252.096	18	69.561	.956	.537
		Linearity	184.907	1	184.907	2.540	.127
		Deviation from Linearity	1067.190	17	62.776	.862	.618
Beban Kerja	Within Groups		1383.167	19	72.798		
	Total		2635.263	37			



## Uji Korelasi

Correlations			
		Beban Kerja	Kelelahan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.565*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kelelahan Kerja	Pearson Correlation	.565*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kelelahan Kerja * Beban Kerja	.565	.319	.689	.475





**Lampiran E**  
**ALAT UKUR SKALA**  
**PENELITIAN**

## SKALA BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA

Nama (Inisial) :

Masa Kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawaban sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
- 2) Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaannya.
- 3) Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
- 4) Pilihlah jawaban terdiri dari:  
 Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

NO	Permyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mudah sakit ketika bekerja lembur	✓			



### SKALA KELELAHAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mudah sakit ketika bekerja lembur				
2	Saat bekerja saya sering merasakan pegal-pegal				
3	Saya merasa pusing bila diberikan tugas tambahan				
4	Saya bersemangat ketika ada jadwal lembur				
5	Saya tidak pernah merasa lelah setiap bekerja				
6	Saya senang menerima setiap tugas baru yang diberikan				
7	Saya mudah marah ketika sudah lelah kerja				
8	Saya jenuh dengan pekerjaan saya saat ini				
9	Saya mudah tersinggung jika pekerjaan saya dikritik oleh atasan				
10	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu pulang				
11	Saya sabar dalam melakukan pekerjaan				
12	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini				
13	Saya dapat menerima saran oleh atasan				
14	Saya senantiasa ingat dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan				
15	Saya tidak menikmati posisi saya saat ini				
16	Saya sulit konsentrasi dalam bekerja				
17	Saya sering mengalami kesulitan dalam bekerja				
18	Saya tidak berkompoten dalam bekerja				
19	Saya menikmati posisi saya diperusahaan				
20	Saya tidak bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
22	Saya selalu amatir dalam melakukan pekerjaan				
23	Saya meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah				

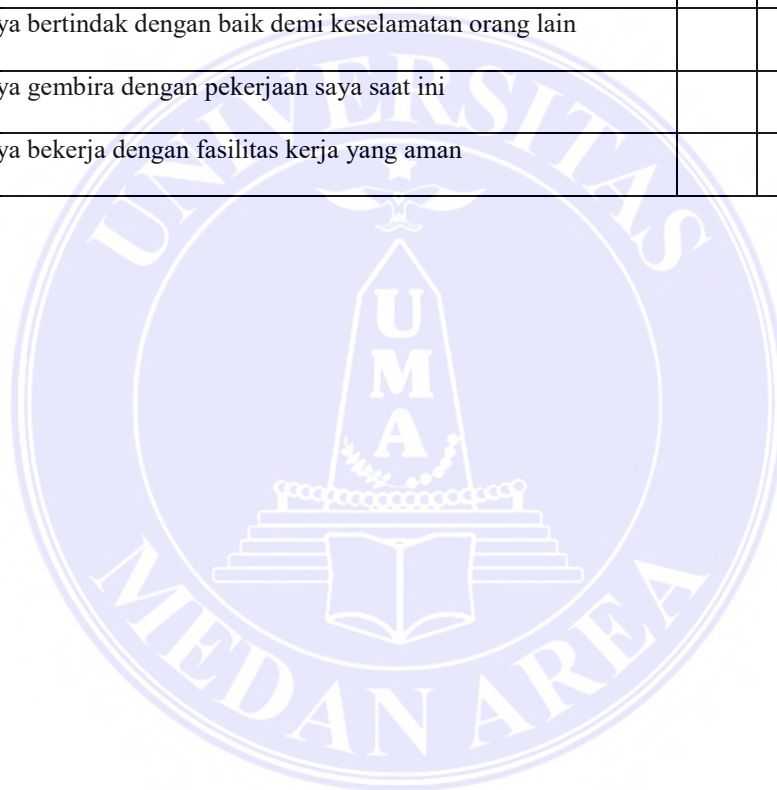
24	Saya tidak bangga dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
25	Saya enggan memberikan ide kepada rekan kerja				
26	Saya tidak peduli dengan tanggung jawab saya diperusahaan				
27	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan baik				
28	Orang lain selalu menghargai hasil kerja saya				
29	Saya berusaha menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja				
30	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya saat ini				



**SKALA BEBAN KERJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan dapat selesai tepat waktu				
2	Saya sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Saya beberapa kali terlambat untuk sampai ditempat kerja				
4	Pekerjaan yang saya lakukan sering molor dari waktu yang sudah ditetapkan				
5	Saya santai dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya tidak pernah terlambat untuk sampai ditempat kerja				
7	Saya mudah membagi waktu kerja dengan urusan lain.				
8	Saya tidak pernah ditegur oleh atasan saat bekerja.				
9	Bahan baku yang tidak bagus mengakibatkan hasil produksi tidak maksimal				
10	Saya kesulitan untuk mengatur jadwal kerja saya.				
11	Saat bekerja saya pernah mendapatkan surat peringatan.				
12	Bahan baku yang baik menghasilkan produksi yang maksimal				
13	Kompetensi yang saya miliki dapat mengurangi tekanan pekerjaan.				
14	Saya merasa cemas ketika melakukan kesalahan saat bekerja.				
15	Suara mesin pabrik mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
16	Saya sering mengeluh dalam bekerja				
17	Kompetensi yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya				
18	Saya tidak khawatir saat melakukan kesalahan dalam bekerja				
19	Saya mampu bekerja dengan baik walau ada suara bising dari mesin pabrik				
20	Saya tidak pernah menyerah dalam bekerja				

21	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja.				
22	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan				
23	Saya membuat keputusan yang mempengaruhi keselamatan orang lain				
24	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya saat ini				
25	Fasilitas kerja kurang memadai untuk melakukan pekerjaan				
26	Saya takut mengambil resiko dalam bekerja.				
27	Saya gampang menyelesaikan pekerjaan saya saat ini				
28	Saya bertindak dengan baik demi keselamatan orang lain				
29	Saya gembira dengan pekerjaan saya saat ini				
30	Saya bekerja dengan fasilitas kerja yang aman				









## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estetika ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8229602 ☎ (061) 8226331 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 : 1732/FPSI/01.10/XII/2022
19 Desember 2022

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu HRD**  
**PT. Latexindo Toba Perkasa Medan**  
 di  
 Tempat

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

Nama : **Siti Nurfadila**  
 NPM : **178600442**  
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
 Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Latexindo Toba Perkasa Medan, Jl. Binjai Km. 11 No. 55 Paya Gell, Kec Medan Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan"**.

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



**Laili Alfira, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip







**PT. LATEXINDO TOBAPERKASA**



Certified Company  
Cert No. 114 90 0 13862



Certified Company  
Cert No. 1 44 251 13898

Mulioorejo, 26 Desember 2022

Nomor : 04/ PT.LTP/HRD/XII/202  
Lampiran : -

Kepada Yth.  
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi  
Ibu Laili Alfita S.Psi,MM,M.Psi, Psikolog  
Di tempat

Hal : Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Pengambilan Data

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu F.Wibisono,SP  
Jabatan : Manager Hrd

Menerangkan bahwa,

Nama : Siti Nurfadila  
NPM : 178600442  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data yang dilakukan pada tanggal 21 Desember sampai dengan 24 Desember 2022 guna menyusun skripsi di PT.Latexindo TobaPerkasa dengan judul :

"Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Medan"

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
PT.Latexindo TobaPerkasa



Wahyu F.Wibisono,SP  
Manager Hrd

Jl. Binjai Km. 11, Mulyorejo Sunggal, Deli Serdang 20352, Sumatera Utara Indonesia  
Tel. 62 61 8451410 / 8461471 – Fax. 62 61 8451409  
Website: www.latex-indo.com Email: ltxindo@indo.net.id