

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MIXING

Brilliant Dennisloriza Gray Setyayu Putri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: brilliant.18195@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh sehingga seluruh anggota populasi menjadi subjek penelitian yang berjumlah 50 karyawan bagian mixing dengan berstatus karyawan tetap. Instrumen pada penelitian ini yaitu berupa skala beban kerja dan skala kelelahan kerja. Jenis instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Data yang diperoleh selanjutnya, dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 24.0 for windows*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,775 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka, semakin tinggi pula kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. Sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka, semakin rendah pula kelelahan kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Mixing.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between workload and job burnout in mixing employees. This research was conducted using correlational quantitative research methods. The sampling technique used is a saturated sampling technique so that all members of the population become research subjects totaling 50 employees of the mixing section with the status of permanent employees. The instrument in this research is in the form of a workload scale and a job burnout scale. The type of instrument used in this study is a Likert scale. The data obtained were then analyzed using the product moment correlation test with the help of SPSS 24.0 software for windows. The results of the analysis showed that the correlation coefficient r was 0.775 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). These results indicate that there is a unidirectional relationship between workload and job burnout on employees in the mixing department. This proves that the higher the workload, the higher the job burnout of the employees in the mixing department. On the other hand, the lower the workload, the lower the job burnout.

Keywords: Workload, Job Burnout, Mixing.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah kegiatan yang menghasilkan dan mengelola sumber ekonomi sebagai penyedia barang dan jasa untuk menghasilkan keuntungan dan memenuhi kebutuhan masyarakat (Ihsan, 2013). Setiap perusahaan memiliki suatu fenomena. Fenomena yang terjadi berhubungan dengan permasalahan baik secara internal maupun secara eksternal. Mulai dari permasalahan di perusahaan itu sendiri atau permasalahan pribadi yang dimiliki oleh setiap pegawai perusahaan.

Pekerjaan yang dijalankan pada setiap individu memiliki permasalahan masing-masing mulai dari

tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan hingga lingkungan pada pekerjaan. Pekerjaan merupakan kebutuhan bagi manusia untuk dapat bertahan hidup dan menghasilkan suatu gaji. Pekerjaan juga melibatkan antara dua pihak antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan ialah sumber daya manusia (SDM) yang paling penting bagi perusahaan. Pada era sekarang, perkembangan teknologi pada setiap perusahaan semakin berkembang dengan pesat dan persaingan juga semakin ketat sehingga, perusahaan dan karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan lebih efisien untuk dapat menghasilkan suatu produk yang lebih baik dari perusahaan yang lain. Tuntutan pada karyawan yang semakin besar, maka beban kerja juga

semakin besar. Maka, dari itu kesehatan serta keselamatan pada karyawan harus diperhatikan.

Pada suatu perusahaan diperlukan adanya tujuan serta visi dan misi yang harus diwujudkan untuk dapat menghasilkan produk yang baik. Pada perusahaan ini, bergerak pada bidang produksi pupuk NPK, sehingga diperlukan adanya K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dimana, permasalahan pada saat proses produksi menjadi suatu penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan kelelahan kerja. Kelelahan kerja bukan merupakan fenomena yang baru. Pada perusahaan ini terdiri dari tiga divisi yaitu, *mixing*, produksi, dan *cleaning*.

Kelelahan merupakan suatu masalah yang menjadi perhatian utama pada para pekerja dalam pekerjaan yang berorientasi pada manusia seperti, karyawan, layanan manusia, perawat, dan pendidikan. Menurut terminologi bahwa kelelahan kerja ini sering terjadi pada pekerjaan yang *high touch* yaitu pekerjaan yang melibatkan banyak kontak secara tatap muka. Jika pada perusahaan setiap karyawan tidak mengalami kelelahan kerja dampak yang akan terjadi adalah produktivitas pada karyawan akan meningkat, maka karyawan *mixing* semakin giat dalam bekerja, dan lebih semangat dalam pekerjaannya.

Dampak kelelahan kerja menurut Schultz bahwa dampak kelelahan, yaitu perasaan individu menjadi tegang, irritability, tubuh menjadi lemas, individu akan sulit dalam berkonsentrasi dan sulit berpikir jernih (Etikariena, 2014). Dampak kelelahan kerja juga dapat dilihat dari munculnya penyakit dalam tubuh hingga ketidakhadiran dalam tempat kerja. Dampak dari kelelahan kerja ini adalah banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah kesuksesan, sehingga membuat mereka meragukan kompetensi yang dimilikinya serta kebijakan untuk mempertahankan jenis pekerjaan tersebut (Maslach et al. 1997). Menurut Atmaja & Suana (2019), bahwa dampak dari kelelahan kerja dapat diamati pada penurunan kinerja karyawan sebagai akibat dari tingkat stres yang tinggi, yang menempatkan mereka pada risiko melakukan pelanggaran di tempat kerja.

Definisi kelelahan kerja menurut Bakker et al. (2004) bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja akan kesulitan untuk dapat menyalurkan energi secara efisien, dan dapat menyebabkan atau memberi pengaruh negatif pada performansi serta kinerjanya. Persepsi pada tuntutan kerja juga sangat berpengaruh pada kelelahan kerja karena, pada setiap perusahaan akan mengukur dan melihat hasil kerja para karyawan melalui sikap kerja pada saat karyawan berada di tempat kerja, seperti menurut Wang et al. (2016) bahwa tuntutan pada pekerjaan juga berpengaruh pada kelelahan kerja. Definisi lain kelelahan kerja menurut Maslach et al. (1993) bahwa kelelahan kerja merupakan suatu hal yang psikologis mengenai kelelahan pada emosional, depersonalisasi serta

pencapaian pribadi yang berkurang yang berakibat pada individu yang bekerja dengan orang lain dengan kapasitas berat.

Aspek kelelahan kerja menurut Maslach et al. (1993) tiga aspek pada kelelahan kerja yaitu, pertama, kelelahan emosional ialah sesuatu yang membuat individu merasa bahwa dirinya kehilangan energi untuk melakukan aktivitas, Individu mudah untuk merasa bahwa dirinya lelah dan mengalami kesulitan tidur pada waktu malam. Kelelahan emosional ini disebabkan karena banyaknya tuntutan psikologis dan emosional dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mengalami konflik pada interpersonal. Hal tersebut membuat individu menjadi frustrasi, putus asa, tertekan, dan mudah tersinggung. Kedua depersonalisasi, merupakan hal yang dapat menyebabkan individu kehilangan antusiasme dan kurang termotivasi. Dimana, pada hal tersebut muncul sikap dan perasaan yang negatif kepada orang lain atau individu cenderung tidak peduli kepada lingkungannya. Ketiga, rendahnya tingkat prestasi adalah menurunnya suatu rasa kompetensi untuk mencapai keberhasilan di tempat kerja, sehingga dapat menurunkan dukungan sosial dan pekerjaan yang profesional.

Karakteristik kelelahan kerja menurut Maslach et al. (1997) bahwa ciri dari seseorang mengalami kelelahan kerja adalah kurang terkontrol atau sulit untuk berkonsentrasi dimana, seseorang tidak memiliki kendali pada pekerjaannya. Kehilangan kegembiraan dalam bekerja, pada hal tersebut masalah mengenai reward dalam pekerjaan dapat mengurangi atau hilangnya kepuasan intrinsik pada individu. Karakteristik menurut Rahmati, (2015) bahwa terdapat tiga karakteristik yaitu, karakteristik pada kelelahan fisik, karakteristik pada kelelahan emosional, dan karakteristik pada mental. Karakteristik pada fisik berkaitan dengan sakit fisik dan energi yaitu, sakit kepala, merasa demam, tegang pada otot, flu, mual, gelisah, hingga susah tidur. Rasa bosan, mudah tersinggung, rasa tidak berdaya mudah sinis, tidak dapat mengontrol emosi, sering marah, gelisah, tertekan merupakan hal yang berkaitan dengan karakteristik emosional. Karakteristik mental biasanya berkaitan dengan rendahnya penghargaan diri dan depersonalisasi, seperti merasa bahwa dirinya tidak berharga, merasa gagal, kurang simpati kepada orang lain, selalu menyalahkan orang lain, merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan merasa tidak kompeten.

Pada kelelahan kerja sering memperlihatkan kondisi pada manusia seperti, kesehatan mental dan fisik yang berbeda, produktivitas daya tahan tubuh pekerja yang semakin berkurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua pekerjaan pasti menghasilkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja tersebut tergantung dari jenis pekerjaan itu sendiri. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh

Maslach et al. (1993) mengenai fenomena *burnout* dengan mengamati hilangnya emosi secara bertahap dan kehilangan motivasi serta komitmen. Menurut Rambulangi (2016), bahwa kelelahan kerja merupakan penyakit psikis dan fisik yang umum dialami seseorang. Menurut Tillama et al. (2021) kelelahan kerja berdampak pada fisik dan mental pada tubuh, sehingga mengakibatkan daya tahan kerja menurun. Pekerjaan yang menimbulkan kelelahan kerja adalah pekerjaan yang menuntut baik secara emosional maupun secara fisik, sehingga dapat beresiko terjadinya rasa kejenuhan yang tinggi. Mereka dituntut untuk bekerja dengan jam lembur serta beban kerja lebih dan melelahkan atau adanya potensi konflik dengan klien, kolega atau supervisor. Dalam mengatasi kelelahan kerja tersebut banyak karyawan yang menjauhkan dirinya dari orang yang memiliki hubungan dengan mereka atau memiliki keterlibatan kerja dengan mereka.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada manager, supervisor produksi, dan 10 karyawan, berdasarkan hasil dari wawancara tersebut bahwa pegawai *mixing* yang masih melakukan trining banyak mengalami kegagalan dan melakukan pengunduran diri dalam pekerjaan tersebut dikarenakan setiap harinya mereka harus membuka sak yang berisi bahan baku granul, dimana bahan baku ini memiliki efek keras pada pernapasan seseorang yang dapat mengakibatkan sesak nafas, pusing, mual serta lokasi pembuatan pupuk yang panas. Para pegawai juga mengatakan bahwa pekerjaan mereka membutuhkan ketelitian, apabila terdapat kesalahan dalam takaran pada bahan baku maka, bagian *mixing* akan disalahkan oleh bagian produksi dan packing karena pupuk yang dihasilkan tidak baik sehingga, mereka juga mengalami kelelahan pada fisik dan mental. Karyawan *mixing* mengatakan bahwa terkadang produktivitas mereka dalam bekerja mengalami penurunan, hal tersebut sesuai dengan aspek dan indikator kelelahan kerja oleh (Maslach et al. 1993). Berdasarkan hasil data dari perusahaan bahwa pada tahun 2018 sebanyak 20% pegawai *mixing* melakukan turnover dari pekerjaan hingga pada tahun 2021 sudah 30% pegawai *mixing* memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dikarenakan tidak kuat akibat bahan baku yang pembuatan pupuk yang membuat gangguan pada pernapasan serta pekerjaan yang berat pada saat pembuatan pupuk.

Menurut Gaol et al. (2018) faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah Lingkungan kerja, ketidaknyamanan di tempat kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang panas, penerangan yang buruk dan kebisingan. Menurut Atmaja & Suana (2019), bahwa stres juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami kelelahan, semakin tingginya stres yang dialami seseorang maka, semakin muncul gejala

kelelahan kerja tersebut. Gaol et al. (2018), mengatakan jenis kelamin, usia, status, beban kerja, ukuran tubuh, dan yang digunakan di tempat kerja adalah faktor utama yang terkait dengan kelelahan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Maslach et al. (2001) mengenai kelelahan kerja bahwa karyawan dengan usia lebih muda mempunyai resiko yang lebih tinggi untuk terkena kelelahan dibandingkan karyawan dengan usia 40 tahun keatas.

Pekerjaan yang bergilir adalah faktor yang dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan kerja karena, secara ilmiah bahwa terdapat bagian waktu antara kerja dan istirahat. Dimana, saat siang hari membuat lingkungan menjadi terang sehingga, manusia memiliki naluri untuk dapat bekerja tetapi, pada saat malam hari pengaruh gelap membuat naluri manusia untuk istirahat. Menurut Silaban bahwa *fase ergotropik*, yaitu adalah periode aktivitas manusia yang maksimal. *Fase trophotropik* merupakan fase terjadinya proses istirahat dan pemulihan tenaga yang dilakukan pada malam hari (Gaol et al. 2018). Faktor kelelahan kerja menurut Maslach et al. (1997) bahwa faktor kelelahan kerja adalah pekerjaan yang menuntut lebih banyak waktu, pekerjaan yang lebih intens dan pekerjaan kompleks, dan beban kerja. Beban kerja yaitu bentuk dari job demands atau tuntutan tugas. Peneliti memilih variabel beban kerja dikarenakan, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi perusahaan secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang cepat sehingga, karyawan memiliki beban kerja akibat tuntutan yang diberikan perusahaan (Irawati & Carollina, 2017).

Menurut Gawron (2008), beban kerja adalah jenis spesifikasi tugas yang digunakan untuk mengukur aktivitas dan pencapaian. Menurut Tillama & Wiraman (2021), bahwa beban kerja adalah kondisi ketika seseorang diberikan tugas ataupun pekerjaan yang harus dituntaskan dengan waktu yang diberikan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan khususnya bagian *mixing* berupa beban waktu, beban mental dan beban pada tekanan psikologis hal ini sesuai dengan aspek beban kerja oleh (Gawron, 2008).

Beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisiknya. Waktu perjalanan menuju ke tempat kerja juga berpengaruh pada kondisi kesehatan individu yang dapat menyebabkan kelelahan dalam pekerjaan (Pajow et al. 2016). Jika individu merasakan jumlah pekerjaan yang diberikan berlebihan, hal itu dapat mengganggu psikologi mereka, menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan keterlibatan kerja yang rendah. Wilmar et al. (2009) melakukan penelitian yang mendukung hal ini, bahwa beban karyawan dapat meningkatkan kelelahan dan mengganggu keterikatan kerja. Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda, karena, perbedaan pemahaman, pengalaman, serta kemampuan mereka saat

bekerja. Ketika karyawan memiliki suatu pemikiran yang positif pada pekerjaannya, ia akan menganggap beban kerja ketat tetapi, tidak menekan sehingga, memungkinkan karyawan menikmati waktu mereka ditempat kerja tanpa merasa lelah (Elfitasari & Mulyana, 2020).

Berdasarkan dari hasil wawancara Manager, Supervisor produksi, dan 10 karyawan menunjukkan bahwa mereka mengalami kelelahan kerja dikarenakan, beban kerja yang dirasakan semakin besar. Tuntutan yang diberikan oleh atasan semakin tinggi. Manager mengatakan bahwa karyawan *mixing* dibagi dua shift dengan waktu sembilan jam setiap hari dengan tambahan jam lembur yang tidak tentu serta libur yang hanya dua kali dalam waktu sebulan. Para karyawan *mixing* harus menghasilkan pupuk sebanyak 395ton/hari. Hal tersebut membuat para karyawan mengalami kelelahan dalam bekerja dikarenakan, tempat kerja yang panas dan pengap. Beban waktu yang dialami oleh karyawan adalah mereka harus bekerja dengan waktu selama sembilan jam perhari dengan tambahan jam lembur yang tidak tentu, sehingga waktu istirahat yang dibutuhkan kurang. Beban mental yang dialami oleh karyawan yaitu mereka harus memiliki ketelitian yang tinggi pada saat bekerja, dikarenakan pada bagian *mixing* adalah bagian mengelola bahan baku dalam pembuatan pupuk yang berhubungan dengan alat mesin yang panas dan bahan baku yang berdebu. Pengelolaan pupuk harus dilakukan dengan benar dan dengan takaran bahan baku yang sesuai untuk dapat menghasilkan kualitas pupuk yang baik, sehingga dibutuhkan ketelitian yang tinggi. Berdasarkan data pada perusahaan, hasil produksi dari tahun 2018 sampai 2019 mengalami penurunan produksi sebanyak 70%, penurunan tersebut terjadi karena terdapat kerusakan pada bagian mesin, sehingga *mixing* juga harus dapat mencari sumber kerusakan tersebut dan memperbaiki, hal tersebut menjadi beban mental bagi para karyawan. Karyawan juga merasakan beban tekanan pada psikologis, dimana mereka mengalami kelelahan dengan selalu memasukkan arang ke dalam bara api yang sangat panas setiap harinya, sehingga terkadang jika terdapat kerusakan pada mesin pupuk, emosi mereka sulit untuk terkontrol dikarenakan, pekerjaan mereka yang memiliki beban tinggi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rambulangi (2016), dengan judul “Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai”. Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja yang dipengaruhi oleh persepsi masing-masing individu. Agustin & Sariah (2018) dengan judul “Faktor individu dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. Adhi Persada Gedung Bekasi tahun 2018”. Hasil penelitian ini adalah bahwa faktor individu mulai dari jenis kelamin hingga usia mempengaruhi adanya kelelahan kerja pada karyawan.

Jacobs et al. (2015) dengan judul Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian sumber daya manusia di PT. Bank Sulut Cabang Manado. Hasil penelitian ini adalah stres kerja dengan kelelahan kerja memiliki hubungan signifikan. Munawaroh et al. (2020), juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja” penelitian ini menunjukkan dukungan organisasi dan beban kerja yang diamati berdampak pada kelelahan kerja. Semakin tidak baik pandangan seseorang terhadap dukungan dan beban kerja, semakin banyak pula kelelahan yang dialaminya dalam bekerja dan sebaliknya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, subjek penelitian yang dilakukan berbeda. Pada penelitian pertama subjek yang digunakan adalah pegawai staff kantor. Pada penelitian kedua subjek yang digunakan guru serta penelitian tersebut mengukur pengaruh. Penelitian ketiga subjek yang digunakan adalah perawat. Variabel independen dalam penelitian sebelumnya adalah tentang persepsi dukungan sosial dan stres kerja, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi beban kerja dengan subjek karyawan *mixing*.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada beban kerja dan kelelahan kerja. Hal tersebut dikarenakan, pada tempat penelitian masih belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti terkait dengan ketenagakerjaan serta fenomena yang ditemukan dilapangan adalah karyawan yang sering mengalami kelelahan kerja. Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan oleh peneliti maka, peneliti tertarik untuk mengetahui “apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian *mixing*”

METODE

Dalam penelitian ini metode kuantitatif korelasional diterapkan. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah strategi berbasis positivis, untuk mengamati populasi atau sampel tertentu, untuk mengumpulkan data lalu mengevaluasi data kuantitatif untuk menguji hipotesis. Tujuan penelitian korelasi yakni, mengetahui keterkaitan atau korelasi antara dua atau lebih variabel penelitian (Jannah, 2018). Rancangan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk menentukan hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja di antara karyawan *mixing*.

Penelitian ini menggunakan karyawan tetap PT X dengan total 80 karyawan *mixing* menjadi subyek pada penelitian ini, sebanyak 30 diantaranya sebagai uji coba dan 50 karyawan digunakan untuk sampel penelitian. Data untuk penelitian dikumpulkan dengan menggunakan

teknik sampling jenuh. Teknik untuk mensurvei seluruh populasi disebut Sampling jenuh (Sugiyono, 2019).

Variabel bebas penelitian ini yaitu, beban kerja, sedangkan variabel terikat ialah kelelahan kerja. Definisi operasional dari beban kerja ialah suatu persepsi dalam hubungan antara jumlah pada kemampuan proses mental dari individu dengan jumlah kemampuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tuntutan tugas yang ditandai dengan tiga aspek yaitu, beban psikologis, beban mental, dan beban waktu. Sedangkan, definisi operasional kelelahan kerja adalah suatu persepsi pada individu yang timbul pada keadaan umum yang terjadi pada pekerja yang tidak sanggup dalam melakukan pekerjaan yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan tiga aspek yaitu, Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, Rendahnya Tingkat Prestasi atau Low.

Pengumpulan data didasarkan pada dua jenis skala yang disusun oleh peneliti yaitu, skala beban kerja dengan berdasarkan pada dimensi Gawron (2008) yang terdiri dari, beban tekanan psikologis, beban mental, beban waktu. Pada skala kelelahan kerja yang disusun oleh peneliti dengan berdasarkan pada dimensi yang dicetuskan oleh Maslach et al. (1993) yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya tingkat prestasi.

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima kategori jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Sugiyono, 2019). Pada skala tersebut terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Subjek akan memilih salah satu yang paling sesuai dari lima jawaban yang disediakan.

Uji coba skala yang di ujikan pada 30 karyawan untuk dapat mengetahui serta memastikan adanya daya beda aitem dan reliabilitas aitem. Berdasarkan pada *try out* yang telah diselenggarakan didapatkan hasil pada nilai uji daya beda aitem terhadap kedua skala yang telah disusun oleh peneliti dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Azwar (2012), menyatakan item dengan koefisien daya beda > 0.30 dapat digunakan, tetapi item dengan koefisien daya beda < 0.30 harus dihapus dan tidak digunakan. Terdapat 34 aitem valid dari 36 aitem yang didapat dari uji daya beda pada skala beban kerja berada pada kisaran 0.413-0.849. Pada uji daya beda aitem skala kelelahan berada pada kisaran 0.305-0.841 sehingga, menghasilkan 35 aitem valid dari 36 aitem

Uji reliabilitas dilakukan terhadap kedua skala dengan teknik *Alpha Cronbach* melalui SPSS 24.0 *for windows*. Tinggi rendahnya pada nilai reliabilitas dilihat dengan melalui koefisien reliabilitas berkisar 0-1.00 (Azwar, 2012). Nilai pada data dianggap reliabel apabila nilai tersebut mendekati nilai 1.00 (Azwar, 2012). Berikut

adalah hasil uji reliabilitas pada skala beban kerja dan kelelahan kerja:

Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
Beban Kerja	0.969	Reliabel
Kelelahan Kerja	0.965	Reliabel

Pada tabel 1 yang telah ditampilkan, dapat ditarik disimpulkan bahwa nilai reliabilitas kedua skala memperoleh nilai yang sangat tinggi karena mendekati 1.00. Skala beban kerja mendapat nilai sebesar 0.969 dan skala kelelahan kerja mendapatkan 0.965.

Korelasi *product moment* adalah teknik menganalisis data yang digunakan di penelitian ini. Hasil analisa korelasi *product moment* untuk mengukur seberapa besar hubungan dari kedua variabel, yaitu variabel beban kerja dan kelelahan kerja. Uji asumsi menggunakan uji linieritas dan uji normalitas. Teknik *test normality Kolmogrov-Smirnov* digunakan dalam penelitian ini dan data nilai $P > 0,05$ dapat dianggap berdistribusi normal. Data tidak normal didefinisikan sebagai data dengan nilai $P < 0,05$ (Sugiyono, 2019). Teknik *test for linearity* digunakan dalam penelitian ini dengan keterangan dimana nilai taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0.05$) dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* untuk perhitungan uji asumsi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah melakukan penyebaran kuesioner pada 50 karyawan di PT.X maka, peneliti memperoleh data penelitian untuk pengolahan data lebih lanjut dengan bantuan *software 24.0 for windows* guna mengetahui hasil dari *descriptive statistic* dari data tersebut. Berikut adalah data *descriptive statistic* yang telah diperoleh:

Tabel 2. Deskriptive statistic

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	50	110	169	145.50	12.520
Kelelahan Kerja	50	127	175	148.30	10.890
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan pada hasil dari *descriptive statistic* yang telah dipaparkan pada tabel 2, bahwa responden yang digunakan penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Variabel beban kerja mendapatkan nilai tertinggi (*max*) sebesar 169 sedangkan nilai terendah (*min*) pada variabel beban kerja diperoleh nilai sebesar 110. Nilai *mean* pada variabel beban kerja sebesar 145.50 dan nilai pada *standart deviation* variabel beban kerja sebesar 12.520. Sedangkan variabel kelelahan kerja diperoleh nilai tertinggi (*max*) 175 dan nilai terendah (*min*) variabel kelelahan kerja adalah 127. Nilai rata-rata yang didapatkan dalam variabel kelelahan kerja sebesar 148.30 dan nilai *standart deviation* dalam variabel beban kerja sebesar 10.890.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menilai pengelompokan data pada dua variabel berdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas *Komlogrov Smirnov*, digunakan dalam penelitian ini. Data dianggap normal, ketika nilai signifikansi ($p > 0.05$), sedangkan data tidak normal mempunyai nilai ($p < 0.05$) (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0.05	Berdistribusi Normal
Sig <0.05	Tidak Berdistribusi Normal

Berikut adalah nilai dari test of *normality Komlogrov Smirnov* pada variabel beban kerja dan variabel kelelahan kerja:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Beban Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal
Kelelahan Kerja	0.200	Data Berdistribusi Normal

Hasil variabel beban kerja dan kelelahan kerja berdistribusi normal sesuai dengan uji normalitas pada tabel 4. Berdasarkan pada nilai signifikansi yang menunjukkan nilai probabilitas ($p > 0.05$) pada kedua variabel. Nilai signifikansi yang didapatkan dari variabel beban kerja 0.200 dan nilai signifikansi pada variabel kelelahan kerja 0.200.

b. Uji Linearitas

Keterikatakan antara dua variabel bebas dan tidak bebas ditentukan dengan menggunakan uji

linearitas dengan acuan probabilitas atau taraf signifikansi tertentu (Widana & Muliani, 2020). *Test of linearity* digunakan untuk uji linearitas dengan dibantu SPSS 24.0 for windows. Data dianggap linier jika nilai signifikansi menunjukkan nilai ($p < 0.05$). jika hasil data menunjukkan nilai signifikansi ($p > 0.05$) maka, hasil data tidak linier.

Tabel 5. Keterangan Linearitas Data Berdasarkan Linierity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Data Linier
Sig > 0.05	Data Tidak Linier

Berikut adalah hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* terhadap variabel beban kerja dengan kelelahan kerja:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Data Berdasarkan Linearity

	Sig	Keterangan
Beban Kerja*Kelelahan Kerja	.000	Linier

Uji Linearitas yang ditunjukkan pada tabel 6 mengungkapkan bahwa variabel beban kerja dan variabel kelelahan kerja memiliki data linier. Hal itu ditunjukkan berdasarkan pada nilai signifikansi *linearity* yang tidak lebih 0.05 ($p < 0.05$). Nilai signifikansi variabel beban kerja dan kelelahan kerjan sebesar 0.000.

Hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* jika nilai signifikansi ($p > 0.05$ data dianggap linier, jika nilai signifikansinya ($p < 0.05$) maka, dikatakan tidak linier.

Tabel 7. Keterangan Linearitas Data berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Data Linier
Sig <0.05	Data Tidak Linier

Berikut ini adalah hasil dari uji linearitas dengan *deviation from linearity* pada variabel beban kerja dengan kelelahan kerja:

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Data berdasarkan Deviation from Linearity

	Sig	Keterangan
Beban Kerja*Kelelahan Kerja	.279	Data Linier

Berdasarkan dari tabel 8, hasil dari uji linearitas dengan berdasarkan *deviation from linearity* kedua

variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0.279 dimana, data yang telah diolah oleh peneliti telah linier dengan nilai signifikansi ($p>0.05$).

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dihitung agar dapat menentukan asumsi yang sebelumnya diuji, dapat diterima atau tidak, untuk mencari tahu apakah antara dua variabel, yaitu variabel beban kerja dan kelelahan kerja terdapat hubungan. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan teknik *korelasi product moment* yang dianalisis dengan *software 24.0 for windows*. Jika taraf signifikansi antar variabel memiliki nilai probabilitas ($p>0.05$) menunjukkan hubungan. Jika nilai probabilitas tingkat signifikansi antar variabel ($p<0.05$) maka data tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2019).

Tabel 9. Nilai Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.80–1.000	Sangat Kuat
0.60–0.799	Kuat
0.40–0.599	Cukup Kuat
0.20–0.399	Rendah
0.00–0.199	Sangat Rendah

Berikut hasil uji hipotesis *product moment* pada variabel beban kerja dan variabel kelelahan kerja:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Correlations			
		Beban Kerja	Kelelahan Kerja
Beban Kerja	Pearson correlation	1	.775
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kelelahan Kerja	Pearson correlation	.775	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Hasil dari uji hipotesis telah dipaparkan dalam tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel beban kerja dengan variabel kelelahan kerja pada penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi 0.60-0.799 yang diartikan bahwa kedua variabel beban kerja dan variabel kelelahan kerja memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi penelitian ini 0.000 ($p<0.05$) dinyatakan

variabel beban kerja dan variabel kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Jadi, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu, “hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan *mixing* diterima.”

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini menunjukkan hubungan dua variabel yakni beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan *mixing*. Hasil penelitian diolah dengan uji hipotesis korelasi *product moment* yang didukung oleh SPSS 24.0 *for windows*. Korelasi antar kedua variabel memiliki signifikansi 0.000 dan ($p<0.05$). Berdasarkan data dari 50 karyawan *mixing* di PT.X hipotesis penelitian ini ialah ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja memiliki hubungan signifikan.

Hasil analisa dari korelasi yang telah diolah data dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* dengan *software SPSS 24.0 for windows* didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.775, karena nilai koefisien korelasi berada pada 0,60 hingga 0,799, maka menunjukkan ada keterikatan yang kuat dan positif antara kedua variabel yaitu beban kerja dan kelelahan kerja. Menunjukkan kenaikan beban kerja yang dirasakan, akan memicu kelelahan kerja. Rendahnya beban kerja yang dirasakan, di sisi lain kelelahan kerja yang dialami sedikit. Sehingga, H_0 diterima dalam penelitian ini, sedangkan H_1 ditolak. Faktor yang dapat mempengaruhi penelitian ini adalah adanya persepsi yang berbeda dari beberapa karyawan mengenai beban kerja dan kelelahan kerja yang dirasakan.

Beban kerja dan kelelahan kerja berkaitan erat. Beban kerja dapat menimbulkan kelelahan dalam bekerja karena, seseorang ditempat kerja akan menanggung beban akibat kerja fisik yang dilakukan. Berolahraga secara teratur dapat meningkatkan kekuatan, daya tahan, dan mekanisme kerja seseorang sehingga, membuat tubuh tidak gampang lelah. Lama kerja seseorang dapat ditentukan oleh beban kerja dan kemampuan kerjanya. Ketika, beban kerja seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya untuk bekerja, kelelahan terjadi selama bekerja karena, jumlah energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas lebih tinggi (Agustinawati, 2019). Berat beban kerja yang melebihi peraturan yang berlaku diperusahaan juga dapat menyebabkan energi seseorang menurun, sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian ini selaras dengan pernyataan Maslach et al. (1997) dimana beban kerja adalah faktor terjadinya kelelahan kerja pada seseorang, seseorang dituntut untuk lebih intens dan lebih kompleks dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Wilmar et al. (2009) dimana, beban kerja yang dirasakan seseorang secara signifikan akan menimbulkan kelelahan yang menyebabkan terjadinya penurunan pada keterikatan kerja. Kelelahan merupakan faktor yang dapat menurunkan produktivitas kerja dan menurunkan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Maslach et al. (1993) kelelahan kerja adalah bentuk dari psikologis yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang sudah berkurang dan terjadi pada orang yang bekerja dalam beberapa kapasitas. Kelelahan kerja didefinisikan sebagai sulitnya dalam menyalurkan energi secara efisien (Bakker et al. 2004). Seseorang yang telah memiliki energi yang rendah atau sudah berkurang akibat pekerjaannya maka, jika dipaksa untuk tetap melakukan pekerjaan tersebut yang terjadi adalah hasil pekerjaan yang didapatkan menjadi tidak maksimal. Lamanya masa kerja pada seseorang juga mempengaruhi stamina tubuh dalam bekerja yang mengakibatkan ketahanan tubuh berkurang. Salah satu temuan dilapangan dari hasil penyebaran data dengan melalui kuisioner bahwa karyawan *mixing* yang masih bekerja dengan jangka waktu yang lama memiliki stamina yang kurang pada saat bekerja.

Aspek pada penelitian ini berlandaskan pada aspek yang dikemukakan oleh Maslach et al. (1993) yang terdiri dari tiga aspek yakni, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya tingkat prestasi. Setelah dilakukan penelitian kepada 50 karyawan *mixing*, maka dapat diperoleh nilai rata-rata setiap aspek dalam variabel. Pada aspek kelelahan emosional memiliki nilai mean sebesar 51,82, aspek depersonalisasi memiliki rata-rata 46,30 sedangkan aspek rendah prestasi memiliki nilai rata-rata sebesar 50,26.

Aspek kelelahan emosional ini menggambarkan mengenai kehilangan energi yang dirasakan oleh seseorang dalam melakukan aktivitas seperti, merasa lelah dan kesulitan untuk tidur. Hal tersebut dikarenakan tuntutan yang diberikan begitu tinggi, sehingga seseorang harus mampu untuk menyeimbangkan segala tuntutan pekerjaannya. Karyawan mengalami kesulitan tidur pada waktu malam dan lelah karena berada di lingkungan panas serta pekerjaan yang mengharuskan ketelitian jika terdapat kesalahan maka karyawan *mixing* yang akan disalahkan karena, *mixing* adalah peran utama di perusahaan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Kowey (2016), bahwa kelelahan emosional adalah hasil dari tekanan kerja.

Aspek selanjutnya adalah depersonalisasi aspek ini menjelaskan mengenai seseorang yang cenderung menjauhi lingkungan hingga memiliki perasaan yang tidak peduli dengan orang sekitar. Pada hal ini mereka cenderung lebih menyendiri daripada bergabung dengan

rekan yang lain. Seseorang merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan dan mengabaikan permintaan yang dituntut oleh pekerjaan, karyawan lebih tidak peduli dengan masalah yang dihadapi oleh rekan yang lainnya (Christianty & Widhianinganti, 2017).

Aspek yang terakhir adalah aspek rendahnya tingkat prestasi yaitu seseorang yang memiliki pandangan rendah pada harga dirinya sendiri hingga muncul perasaan kurang menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi dan sikap tidak profesional dalam melakukan pekerjaan. Peneliti menemukan kejadian dilapangan bahwa tingkat kehadiran karyawan memburuk, banyak karyawan tidak masuk bekerja secara tiba-tiba. Hal ini mengacu pada kecenderungan seseorang untuk menyimpan konsep negatif pada dirinya sebagai bentuk konsekuensi ketika mendapatkan situasi yang tidak baik (Ramdan & Oktavian, 2016).

Menurut Gaol et al. (2018) jenis kelamin, usia, status gizi dan lamanya waktu yang dalam bekerja merupakan faktor utama seseorang mengalami kelelahan. Sehingga, seseorang yang memiliki masa kerja lama akan cenderung mengalami jenuh karena pekerjaan yang monoton dan dapat berakibat pada tingkat kelelahan yang dialami. Penelitian ini didukung beberapa penelitian lainnya yang membahas mengenai variabel sama, seperti penelitian Hermawan et al. (2017) dimana, semakin lama masa kerja maka, semakin besar risiko bahaya di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kurang memenuhi standar, juga dapat mengakibatkan seseorang cepat merasakan kelelahan tidak hanya tuntutan yang berat, tetapi pengaruh lingkungan juga menjadi faktor seseorang mengalami kelelahan. Penelitian Dewi (2018) yang menunjukkan bahwa pengaruh pada suhu lingkungan kerja yang tidak sejalan dengan estimasi pekerja dapat mengakibatkan seseorang menjadi cepat mengalami kelelahan kerja.

Menurut Gawron (2008), beban kerja ialah tuntutan tugas yang dilakukan dalam kegiatan untuk mencapai suatu prestasi dalam pekerjaan. Beban kerja juga didefinisikan sebagai tugas untuk melakukan sejumlah tugas yang banyak dalam waktu singkat (Gibson, 2009). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja, dimana beban kerja seseorang harus seimbang agar dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Schultz & Schultz (2006) bahwa definisi beban kerja yakni, banyaknya pekerjaan pada waktu yang telah disesuaikan dan terlalu sulit di kerjakan oleh seseorang. Hal ini sependapat dengan pernyataan Bridger (2009), bahwa beban kerja juga mempengaruhi beban mental seseorang dimana, tekanan mental pada saat seseorang sibuk bekerja dapat menyebabkan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, serta terjadinya kesalahpahaman dari berbagai pihak.

Penelitian ini menggunakan aspek berdasarkan dari teori Gawron (2008), yang terdiri dari tiga aspek yaitu, beban tekanan psikologis, beban mental, dan beban waktu. Masing-masing dari aspek yang telah digunakan dalam penelitian memiliki hasil nilai mean yang berbeda yaitu aspek tekanan psikologis memiliki nilai rata-rata sebesar 51,52, beban waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 50,60 dan aspek beban mental memiliki nilai rata-rata sebesar 43,38.

Aspek beban tekanan psikologis dalam penelitian ini merupakan beban yang dialami oleh seseorang seperti karyawan mengalami frustrasi yang terkait dengan kinerja dan sering putus asa hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri. Pada hal ini, aspek beban tekanan psikologis memiliki mean yang lebih tinggi dari dua aspek yang lain. sehingga, dari hasil mean tersebut dapat dilihat bahwa karyawan *mixing* memiliki beban yang tinggi. Pada aspek ini menggambarkan bahwa seseorang mengalami putus asa ketika tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga, banyak karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, sama dengan penelitian yang dilakukan Fahamsyah (2017) bahwa menerima beban karir atau profesi apapun, beban kerja individu harus seimbang secara fisik, dan kognitif. Ketika, seseorang tidak menerima beban tekanan secara psikologis dapat berdampak pada keinginan seseorang untuk pindah pekerjaan.

Aspek beban mental adalah beban yang dirasakan ketika seseorang menjalankan aktivitas yang diperlukan adanya konsentrasi dan mendeteksi suatu permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Karyawan *mixing*. Pada hasil mean beban mental memiliki nilai rata-rata yang tinggi setelah beban psikologis. Dimana, pada hal ini para karyawan dituntut untuk berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya. Sependapat Amri & Herizal (2017) bahwa beban mental diharuskan untuk selalu menjaga tingkat kewaspadaan yang tinggi pada saat melakukan pekerjaan dan jika konsentrasi menurun dalam bekerja akan mengakibatkan tingkat kesalahan yang terus berulang hal tersebut dipengaruhi karena adanya faktor internal dan eksternal, membutuhkan konsentrasi yang tinggi adalah gambaran dari beban mental.

Aspek beban waktu menggambarkan jumlah waktu yang digunakan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mulai dari persiapan, pengecekan, serta pelaksanaan. Hal ini, menjelaskan bahwa seseorang mungkin memilih pekerjaan dengan beban kerja yang rendah daripada kondisi sekarang jika, beban waktu terlalu tinggi dan penyelesaiannya produk tidak seimbang (Irawati & Carrollina, 2017).

Hasil penelitian ini, dua variabel memiliki hubungan positif karena itu, beban kerja yang naik akan membuat tingkat kelelahan kerja tinggi. Peneliti ini menjelaskan bahwa aspek kelelahan emosional adalah yang paling unggul terjadi diperusahaan tersebut dan aspek beban psikologis adalah aspek yang paling unggul penyebab terjadinya kelelahan kerja. Hal ini mendukung pernyataan Ihsan & Salami (2015) bahwa beban kerja lebih tidak hanya menghasilkan kelelahan fisik tetapi juga reaksi emosional serta mental seperti seseorang lebih mudah mengalami sakit kepala, mudah marah, serta gangguan pada pencernaannya. Tidak hanya itu, pekerjaan yang melakukan gerakan berulang kali dalam waktu lama dapat membuat seseorang menjadi bosan dan merasa monoton yang berujung kepada kurangnya rasa perhatian pada pekerjaan yang potensial. Penelitian ini didukung oleh Khan et al. (2019) yang berjudul “*Interaction effect of social support: the effect of workload on job burnout among Universities Academicians: Case of Pakistan*” penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban kerja karyawan dan kelelahan kerja dapat dikurangi melalui dukungan sosial dan dukungan rekan kerja. Penelitian ini menyebutkan hubungan positif yang terjadi antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa aspek kelelahan emosional adalah aspek yang unggul terjadi dengan nilai F value sebesar 68.496 dan varian sebesar 20.4% dengan subyek 162 responden. Hasil dari penelitian ini sejajar dengan penelitian yang dilakukan oleh Reppi et al. (2019) dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Pembuatan Mebel Kayu di Desa Leilem Satu” dengan hasil $p=0,039$ dan nilai $r=0,320$ penelitian ini melibatkan 42 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pada kategori interval korelasi terdapat hubungan positif. Penelitian ini didukung penelitian lain yang dilakukan Khandan (2015) dengan judul “*Level of Workload and its Relationship with Job Burnout Among Administration Staff*” pada hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berkorelasi positif dengan beban kerja, sehingga peningkatan yang terjadi pada beban kerja karyawan menyebabkan terjadinya peningkatan pada kelelahan kerja juga, karena tingkat beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kelelahan kerja juga disebabkan oleh depersonalisasi. Penelitian dilakukan oleh Wiwik (2016) yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Buruh Angkut” mengatakan bahwa berat beban kerja yang melebihi aturan dapat menyebabkan kecelakaan di tempat kerja. Kelelahan kerja ditunjukkan dalam penelitian ini pada seseorang yang melakukan beban kerja akibatnya, kondisi tidak sehat dan pekerjaan tidak diselesaikan, dari penelitian ini aspek yang unggul adalah aspek rendahnya

tingkat prestasi, dimana buruh mengalami penurunan produktivitas serta pekerjaan yang dilakukan tidak cekatan, hasil ini berbeda dari penelitian yang dilakukan dimana, pada penelitian yang dilakukan keunggulan terjadi pada aspek kelelahan emosional. Hal ini juga dijelaskan pada penelitian Hernandez et al. (2015) dengan judul “*Relationship between Workload and Fatigue among Mexican Assembly Operators*” bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan tugas pekerjaan supaya tugas yang diberikan kepada seseorang tidak berlebihan dan tidak membebani seseorang dikarenakan hal tersebut dapat memicu terjadinya kelelahan kerja pada seseorang. Penelitian ini menghasilkan nilai $r = 0,196$ dan $p = 0.002$ pada hal ini uji pearson menunjukkan adanya hubungan positif beban kerja dengan kelelahan kerja.

Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi yang didapatkan ialah 0.775 dengan taraf signifikansi 0.000 yang menunjukkan kedua variabel dalam kategori yang kuat, artinya faktor yang kuat pemicu terjadinya kelelahan kerja adalah tingkat beban kerja yang tinggi. Namun, hubungan keduanya masih berada dalam kategori kuat, karena terdapat beberapa faktor lain yang dapat berhubungan dengan kelelahan kerja. Hal ini sependapat dengan pernyataan Gaol et al. (2018) bahwa faktor terjadinya kelelahan kerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja saja, tetapi juga disebabkan oleh faktor lain seperti usia, jenis kelamin hingga lingkungan kerja.

PENUTUP

SIMPULAN

Penelitian kali ini dibuat untuk mengenali hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan *mixing*. Penelitian ini melibatkan 50 karyawan *mixing* dengan berdasarkan skala beban kerja dan kelelahan kerja yang dibuat oleh peneliti. Hasil penelitian ini kedua variabel mempunyai hubungan kuat dengan nilai positif pada karyawan *mixing*. Nilai koefisien korelasi sebesar $r=0.775$ yang dihitung dengan SPSS 24.0 *for windows* artinya menunjukkan bahwa, kelelahan kerja menjadi lebih umum karena beban kerja seseorang meningkat. Sisi lain ketika beban kerja berkurang maka, karyawan yang mengalami kelelahan juga semakin sedikit.

Saran

Terdapat saran terkait hasil penelitian berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan dapat mempergunakan hasil tersebut untuk memperhatikan beban kerja yang ditempatkan pada karyawan *mixing* dengan cara mengoptimalkan kebutuhan kerja seperti jam

kerja, agar karyawan *mixing* tidak berada di bawah banyak tekanan mental. Oleh karena itu, perusahaan lebih mempertimbangkan tuntutan tugas dengan waktu yang diberikan agar kelelahan kerja bisa lebih dapat menjadi perhatian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada beban kerja dengan kelelahan kerja, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti, usia, lingkungan kerja, dan masa kerja yang merupakan faktor dari kelelahan kerja. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel pada karyawan *mixing* dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan bagian karyawan lain seperti divisi produksi dikarenakan, beban kerja pada divisi *mixing* dengan divisi lain berbeda serta disarankan untuk dapat memperluas jumlah subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N., & Sariah. (2018). Faktor Individu Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Di PT . Adhi Persada Gedung Bekasi Tahun 2018. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 5(19), 18–30.
- Agustinawati, K. R. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1920–1927.
- Amri & Herizal. (2017). Analisis beban kerja psikologis dengan menggunakan metode NASA-TLX pada operator departemen fiber line di PT . Toba Pulp Lestari. *Industrial Engineering Journal*, 6(1), 29–35.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restuarant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Journal Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bridger. (2009). *Introduction to Ergonomics, Third Edition*. USA: CRC Press.
- Cahyani, W. D. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja buruh angkut. *Jurnal Lmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 19, 6.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and*

- Health*, 7(1), 20.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07.
- Etikariena, A. (2014). Perbedaan kelelahan kerja berdasarkan makna kerja pada karyawan. *Jurnal Psikogenesis*, 2(2), 169–179.
<https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/Jurnal-Online-Psikogenesis/article/view/49>
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis hubungan beban kerja mental dengan stres kerja di instalasi cssd rumah sakit umum haji surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107.
<https://doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017.107-115>
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan risk factors analysis for fatigue in production departement employees of PT. arwana anugerah keramik. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63.
<https://ejournal.fkm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/view/246>
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness, measures handbook* (edisi kedua). New York: CRC Press.
- Gibson & Ivancevich Donelly. (2009). *Organisasi*. Erlangga.
- Hermawan, B., Soebijanto, S., Haryono, W. (2017). Sikap dan beban kerja, dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Berita Kedokteran Masyarakat*, 33(4), 213.
<https://doi.org/10.22146/bkm.16865>
- Hernandez Arellano, J. L., Castillo Martínez, J. A., & Serratos Pérez, J. N. (2015). Relationship between Workload and Fatigue among Mexican Assembly Operators. *International Journal of Physical Medicine & Rehabilitation*, 03(06).
<https://doi.org/10.4172/2329-9096.1000315>
- Ihsan, T., & Salami, R. S. (2015). Hubungan antara bahaya fisik lingkungan kerja dan beban kerja dengan tingkat kelelahan pada pekerja di divisi stamping PT.X Indonesia. *Al Teknik Lingkungan UNAND* 12, (1), 10–16.
<http://jurnaldampak.ft.unand.ac.id/index.php/Dampak/article/view/42>
- Ihsan, N. (2013). Tinjauan mengenai bentuk bentuk perusahaan dalam konsep ekonomi konvensional dan fiqh islam. *Jurnal Ekonomi Islam*, 3, 168–200.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
<https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jacobs, B., Kawatu, P., Maramis, F., & Rattu, A. (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Di Pt. Bank Sulut Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(32), 1451.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Khan, F., Rasli, A. M., Yasir, M., & Khan, Q. (2019). Interaction effect of social support: the effect of workload on job burnout among Universities Academicians: Case of Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering*, 10(13), 1–13.
<https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2019.174>
- Khandan, M. (2015). Level of Workload and Its Relationship with Job Burnout among Administrative Staff. *International Journal of Occupational Hygiene*, 7(2), 53–60.
<http://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/130>
- Kowey, W. O. (2016). Pengaruh kelelahan emosional terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT pelindo IV (PERSERO) cabang Ambon. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 18(1).
<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/article/view/14>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Journal Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research (BOOK)*. London: Taylor & Francis. <https://id1lib.org/ireader/6027285>
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (1997). The turth about burnout how organizations cause personal stress and what to do about it. USA: In *Jossey Bass a Willey Company* (Vol. 30, Issue 5).
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.12.013>
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh kerja persepsi dukungan organisasi dan beban kerja terhadap kelelahan kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 141–146.
- Pajow, D. A., Sondakh, R. C., & Lampus, B. S. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja Di Pt. timur laut jaya manado. *Pharmacon*, 5(2), 144–150.
<https://doi.org/10.35799/pha.5.2016.12182>
- Rahmati, Z. (2015). The Study of Academic Burnout in Students with High and Low Level of Self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171(1996), 49–55.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.087>
- Rambulangi, C. J. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai. *Psikoborneo*, 4(2), 210–216.
<http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4003>
- Ramdan, I., M., & Oktavian, N. F. (2016). Analisis Faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat kesehatan jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjajaran*, 4.
- Reppi, G. C., Suoth, L. F., & Kandou, G. D. (2019). Hubungan antara Beban Kerja Fisik dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Industri Pembuatan Mebel Kayu di Desa Leilem Satu. *Medical Scope Journal*, 1(1), 21–25.
<https://doi.org/10.35790/msj.1.1.2019.26629>
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2006). *Psycology & Work*

Today (Ninth Edition). New Jersey: Pearson Education. Inc.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (Sutopo (Edisi 2)). Bnadung; Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan beban kerja dan kelelahan kerja dengan turnover intention pada pekerja outsourcing PT. X tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(1), 155–173.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/ach/article/view/71636/38940>
- Wang, Y., Huang, J., & You, X. (2016). Personal resources influence job demands, resources, and burnout: A one-year , three-wave lomgitudinal study. *Journal Social Behavior and Personality*, 44(2), 247–258.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.2.247>
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*. Klik Media.
- Wilmar, B., Schaufelli, Arnold B., Bakker, R., Willem, V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>