

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN JAM KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. JAYA MANUNGGAL GARMEN

Yoga Bagaskara<sup>1</sup>, JT. Lobby Loekmono<sup>2</sup>, Yustinus Windrawanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

Co- Author: [agoybagaskara99@gmail.com](mailto:agoybagaskara99@gmail.com) – 08882533663

### **Info Artikel**

- **Masuk** : 16/12/2022
- **Revisi** : 13/03/2023
- **Diterima** : 14/05/2023

### **Alamat Jurnal**

- <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index>



Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia *disseminated below* <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Abstract** : This study aims to determine the significance of the relationship between workload and work fatigue and the significance of the relationship between working hours and work fatigue of employees of CV. Jaya Manunggal Garmen. This type of research is correlational in order to determine the relationship between workload variables and work hours variables with work fatigue variables. The population in this study were 45 employees of CV. Jaya Manunggal Garmen. The sample was taken using total sampling technique. Data collection techniques in this study used a scale and the data were analyzed using Kendall's tau\_b technique. The research results obtained that there is a significant relationship between workload and employee fatigue with a significance of 0.000 <0.05 with a correlation coefficient value which shows the number 0.612. Furthermore, it was also found that there was a significant relationship between working hours and employee fatigue, as evidenced by a significance result of 0.000 <0.05 with a correlation coefficient value which shows the number 0.602

**Keywords:** Workload, Working Hours, Work Fatigue

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin berkembang pesat dewasa ini telah menumbuhkan banyak pengusaha yang mendirikan usahanya dengan tujuan guna meningkatkan ekonomi masyarakat. Akan tetapi, minimnya pengalaman membuat *owner* kurang mengerti hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam mendirikan Perusahaan. Contohnya, beban kerja yang harus diberikan kepada karyawan, penetapan jam kerja, kelelahan kerja, dan masih banyak lagi. Minimnya pengalaman tersebut memicu banyaknya faktor negatif yang akan terjadi di lingkungan perusahaan, seperti kurangnya pengalaman dalam bekerja dan sumber daya manusia yang rendah.

Perlunya Perusahaan meningkatkan dan memfasilitasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sendiri menjadi sebuah usaha guna membentuk suasana kerja yang aman dan nyaman, dengan tujuan menciptakan produktivitas setinggi mungkin. Sebagaimana menurut Suma'mur (Mongilala, Kawatu, & Korompis, 2018) Tercapainya tujuan tersebut dapat dilakukan melalui upaya-upaya preventif, kuratif dan rehabilitatif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan kesehatan melalui beberapa komponen kerja yakni daya serap tenaga kerja, beban pekerjaan dan lingkungan kerja yang terkoneksi dengan baik.

Salah satu komponen dalam Perusahaan yang sering menjadi faktor penting yang kurang diperhatikan oleh pimpinan dan menjadi pusat perhatian bagi kalangan karyawan pabrik yaitu kelelahan kerja. Munculnya kelelahan kerja tidak begitu saja terjadi dalam suatu kondisi. Respon tubuh terhadap aktivitas pekerjaan dan paparan yang diterima ketika bekerja merupakan gambaran apa itu kelelahan kerja. Tubuh seseorang akan mengalami kelelahan tertentu apabila dipaksa bekerja selama lebih dari 8 jam, yang merupakan waktu normal untuk bekerja. Timbulnya gejala-gejala seperti menguap, dahaga, mengantuk, lemas dan susah berkonsentrasi merupakan contoh dari kelelahan itu sendiri.

Menurut Tarwaka (2014) "kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berbeda pada setiap individunya, tetapi semua individu tersebut mengalami kehilangan efisiensi, penurunan kapasitas kerja dan menurunnya ketahanan tubuh". Dalam tautan makna yang sama Kelelahan merupakan salah satu masalah yang sering dialami oleh tenaga kerja. Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai adanya penurunan efisiensi serta ketahanan kerja (Salami, 2022). Sedangkan menurut Grandjean dan Kogi (Hasannudin, 2019) dari sudut neurofisiologi diungkapkan bahwa kelelahan dipandang sebagai suatu keadaan sistematis saraf netral, akibat aktifitas yang berkepanjangan secara fundamental dikontrol oleh aktifitas berlawanan sistem aktifitas dan sistem inhibisi pada batang otak.

Menurut Tarwaka (2014), terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Oleh karenanya, guna mempertahankan efisiensi pekerjaan dan kondisi fisik, maka harus dilakukan penyegaran atau *cancel out stress*. Penyegaran-penyegaran tersebut dilakukan utamanya pada waktu tidur malam, periode istirahat dan ketika berhenti kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi kelelahan karyawan dalam bekerja yakni waktu bekerja karyawan, lingkungan kerja karyawan, beban kerja atau volume pekerjaan, *shift* kerja dan juga usia karyawan.

Juliana, Camelia, & Rahmiwati (2018) berpendapat bahwa terdapat 3 ciri terjadinya lelah kerja yakni pelemahan aktivitas, motivasi kerja dan lelah secara fisik. Adanya indikasi tersebut berkaitan dengan pemberian beban kerja yang kurang tepat. Artinya apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi batasan kemampuan karyawan tersebut, tentu akan mengakibatkan kelelahan kerja, serta tubuh juga akan menjadi lebih rentan terkena

penyakit dan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Senada dengan Santoso (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja mesti disesuaikan dengan kemampuan karyawan, beban kerja yang lebih besar dari kemampuan akan mengakibatkan ketidaknyamanan, kelelahan, cedera, sakit dan produktivitas pun menurun. Karenanya, perlu bagi perusahaan untuk dapat membebaskan pekerjaan kepada karyawan se-akurat mungkin, sesuai dengan batasan kemampuan karyawan itu sendiri.

Beban kerja sendiri menurut Gibson dan Ivancevich (Sutrisno, Jaelani, & Wijaya, 2020), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong.

Selanjutnya, Juliana et al., (2018) juga berpendapat mengenai gejala kelelahan kerja lainnya berkaitan dengan jam kerja karyawan yang melebihi 8 jam dalam sehari, sehingga dapat menyebabkan tubuh karyawan letih. Jam kerja pada dasarnya adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkahlangkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya (Su'ud, 2017).

Pembagian jam kerja yang melebihi ketentuan tentu akan berdampak buruk bagi kondisi fisik karyawan, hal ini tersirat dalam pendapat Sedarmayanti (2019) bahwa salah satu cara meminimalisir kelelahan kerja karyawan adalah dengan pembagian jam kerja yang sesuai. Artinya, apabila jam kerja karyawan diatur sedemikian rupa, tentu karyawan pun juga tidak akan mengalami kelelahan kerja. Dalam hal ini, pembagian baik itu jam kerja ataupun beban kerja telah di atur dalam UU Ketenagakerjaan NO. 13 tahun 2003 guna mencegah terjadinya kelelahan kerja pada diri karyawan. Sehingga, hendaknya tiap perusahaan mencermati UU Ketenagakerjaan tersebut sebagai acuan dalam mengatur jam kerja dan membagi beban kerja kepada karyawannya.

Namun, hasil di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja karyawan CV. Manunggal Jaya Garmen bagian produksi selama kurang lebih 3 bulan terhitung sejak bulan Februari sampai April, dapat dikatakan tinggi. Hal tersebut terbukti karena dalam satu hari karyawan bagian produksi bekerja hampir 9-10 jam, dimana seharusnya rata-rata jam kerja normal hanya 8 jam dalam satu hari. Banyaknya pesanan guna memenuhi target hari raya, membuat porsi dan jam kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin meningkat, meningkatnya jam kerja dan porsi kerja termasuk dalam jam lembur yang setiap jamnya akan mendapatkan insentif sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu perusahaan juga memberikan vitamin berupa motivasi setiap seminggu sekali. Porsi dan jam kerja karyawan yang padat tersebut memungkinkan kelelahan kerja pada karyawan dapat terjadi. Akan tetapi pada kenyataannya justru yang terjadi adalah tidak ada karyawan yang menyampaikan keluhan kelelahan dalam bekerja dan tidak ada absensi selama 2 bulan

terakhir, baik karena sakit ataupun kelelahan itu sendiri. Hasil ini diperoleh melalui wawancara dan observasi pra penelitian yang penulis lakukan dengan HRD dan karyawan bagian produksi CV. Jaya Manunggal Garmen.

Sehubungan dengan hal di atas, penelitian pernah dilakukan oleh Sakina, Marta, & Erna (2017) dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Waktu Kerja dengan Kelelahan kerja pada tenaga kerja di industri pembuatan batu bata kelurahan Tangkit Kabupaten Muaro Jambi”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dan waktu kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerjadi Industri Batu Bata Kelurahan Tangkit Kabupaten Muaro Jambi. Hasil penelitiannya ditemukan nilai p value beban kerja = 0,041 dan jam kerja p value-nya = 0,04 hubungannya dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di Industri Pembuatan Batu Bata Kelurahan Tangkit. Adapun simpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang bermakna antara variabel beban kerja dan waktu kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di industri batu bata Kelurahan Tangkit Kecamatan Muaro Jambi Tahun 2012.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Latief & Lestari (2019) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dan Jam Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Radiografer RS. St. Carolus”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa antara beban kerja dengan kelelahan kerja diperoleh p-value = 0,119. Sedangkan antara jam kerja dengan kelelahan kerja diperoleh nilai p-value = 0,042 dengan koefisien korelasi sebesar -0,367. Kesimpulan penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja dan ada hubungan antara jam kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja radiografer di Rumah Sakit St. Carolus.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Hutahaeen (2018) dengan judul “Hubungan Durasi Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pabrik Tapioka PT. HUTAHAEAN Kecamatan Laguboti Tahun 2018”. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara durasi kerja dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja Pabrik Tapioka PT. Hutahaeen Kecamatan Laguboti tahun 2018 dengan p value 1,000 ( $p > 0,05$ ), dengan kata lain durasi kerja bukanlah faktor utama yang menyebabkan kelelahan kerja pada responden.

Mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, yakni oleh Sakina et al., (2017), Latief & Lestari (2019) dan Hutahaeen (2018) dapat dipahami bahwa ada kesenjangan atau *gap* antara ketiga hasil penelitian tersebut mengenai manakah yang benar, ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja. Oleh karenanya, guna mengetahui jawaban dari kesenjangan tersebut perlu diadakan penelitian ulang dengan situasi yang berbeda yang akan penulis lakukan di Perusahaan CV. Manunggal Jaya Garmen dengan mengambil sampel bagian produksi, serta juga menilik hasil wawancara dengan HRD dan sebagian karyawan bagian produksi mengenai variabel yang akan diteliti penulis. Berdasarkan pernyataan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Jam Kerja dengan Kelelahan Kerja CV. Jaya Manunggal”, guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan maupun tidak signifikan beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja dan signifikansi hubungan antara jam kerja dengan kelelahan kerja. Manfaat penelitian ini ada dua yakni manfaat teoritis dimana Apabila pada penelitian ini nantinya ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan CV. Jaya Manunggal, maka hasil penelitian ini akan sejalan dengan

penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sakina et al., (2017) dan bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan oleh Juliana et al., (2018). Adapun jika dalam penelitian ini nantinya tidak diketemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan CV. Jaya Manunggal, maka penelitian ini akan sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Latief & Lestari (2019) dan Hutahaean (2018). Serta juga, manfaat praktis yakni hasil penelitian ini nantinya agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perusahaan untuk lebih memperhatikan, memperbaiki dan mengatur jam kerja sedemikian rupa sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, serta juga memberikan beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri agar tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan pada diri karyawan, sehingga karyawan juga akan tetap *fit* ketika bekerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan metode penelitian kuantitatif, guna mencari tahu hubungan antara variabel X1 yakni beban kerja dan X2 yakni jam kerja dengan Y yakni kelelahan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen bagian produksi yaitu sebanyak 45 karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 45 karyawan bagian produksi yang menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah skala dengan jumlah item untuk beban kerja sebanyak 9 pernyataan, item jam kerja sebanyak 22 pernyataan dan item kelelahan kerja sebanyak 30 pernyataan dengan 4 alternatif jawaban yakni SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah *kendall's tau\_b* dengan aplikasi SPSS 25.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian sebelum dianalisis deskriptif dan korelasi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas item untuk masing-masing skala dihitung dengan berdasarkan *corrected item total coefficient correlation*. Selanjutnya  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi sebesar 95% (0,05) dengan jumlah responden 30 orang adalah sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $r_{hitung} > 0,361$ . Hal tersebut dibuktikan dengan temuan nilai  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,363 dan  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,777 pada variabel beban kerja,  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,376 dan  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,779 pada variabel jam kerja, serta  $r_{hitung}$  terendah sebesar 0,372 dan  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,904 pada variabel kelelahan kerja. Sehingga, pernyataan untuk variabel beban kerja, jam kerja dan kelelahan kerja dapat dinyatakan valid dan dapat mengukur keadaan yang sebenarnya.

Selanjutnya, uji validitas yang bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen sehingga dapat menghasilkan data yang konsisten dan bebas dari kesalahan. Teknik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas penelitian ini alat pengukurannya adalah teknik *alpha cronbach's*. Mengacu pada perhitungan indeks reliabilitas instrumen dapat ditafsirkan bahwa nilai  $r$  yang diperoleh lebih tinggi daripada 0,60 dengan rerata berkisar pada 0,87. Sehingga skala yang disusun dapat dikatakan reliabel dengan kategori sangat andal.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, data penelitian kemudian dianalisis deskriptifnya, sebagai berikut:

**Tabel 1. Analisis Deskriptif Beban Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	27 – 36	21	47%
Sedang	18 – 26	24	53%
Rendah	9 – 17	0	0%
Jumlah		45	100%

Keterangan: Data Premier Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat dinyatakan bahwa mayoritas kategori beban kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen berada pada kategori Sedang = 53 %.

Selanjutnya, analisis deskriptif jam kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 2. berikut:

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Jam Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	66 – 88	18	40%
Sedang	44 – 65	27	60%
Rendah	22 – 43	0	0%
Jumlah		45	100%

Keterangan: Data Premier Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.4. dapat dinyatakan bahwa mayoritas kategori jam kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen berada pada kategori Sedang = 60 %.

Selanjutnya, analisis deskriptif kelelahan kerja, sesuai pada tabel 3. berikut ini:

**Tabel 3. Analisis Deskriptif Kelelahan Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	90 – 120	9	20%
Sedang	60 – 89	21	47%
Rendah	30 – 59	15	33%
Jumlah		45	100%

Keterangan: Data Premier Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa mayoritas kategori jam kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen berada pada kategori Sedang = 47 %.

Setelah analisis deskriptif dilakukan, kemudian dilakukan uji korelasi. Teknik analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen menggunakan rumus *Kendall's tau\_b* dengan bantuan program *IBM Statistics SPSS 22.0*. Hasil analisis korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Correlations**

			BEBAN	JAM	KELELAHAN
Kendall's tau_b	BEBAN	Correlation Coefficient	1,000	,484**	,613**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	45	45	45
	JAM	Correlation Coefficient	,484**	1,000	,602**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	45	45	45
	KELELAHAN	Correlation Coefficient	,613**	,602**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Gambar 1. Hasil Analisis Korelasi *Kendall's tau-b***

Dari data tabel 4.6. diperoleh nilai koefisien korelasi, antara variabel beban kerja ( $X_1$ ) dengan kelelahan kerja ( $Y$ ) diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien korelasi 0,613, sedangkan antara variabel jam kerja ( $X_2$ ) dengan kelelahan kerja ( $Y$ ) diperoleh signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,602, artinya ada hubungan signifikan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan. Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan ketiga variabel berbanding lurus. Semakin tinggi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  akan diikuti dengan semakin tinggi Variable  $Y$  dan sebaliknya. Tanda pada koefisien korelasi adalah negatif (-) menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan ketiga variabel berbanding terbalik. Semakin tinggi Variable  $X_1$  dan  $X_2$  akan diikuti dengan semakin rendah Variable  $Y$  dan sebaliknya. Tanda koefisien korelasi dari hasil analisis data ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi beban kerja dan jam kerja akan diikuti dengan kelelahan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja dan jam kerja maka semakin rendah pula kelelahan kerja yang akan di alami oleh karyawan. Hasil positif dari perhitungan korelasi menunjukkan adanya kecenderungan searah antara beban kerja dengan kelelahan kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, diketahui nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$ . Dapat diartikan bahwa variabel beban kerja ( $x_1$ ) berpengaruh signifikan dengan kelelahan kerja ( $y$ ) karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen. Oleh karena nilai ( $r$ ) = 0,612 artinya besar hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja karyawan sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8 % berasal dari variabel yang tidak diteliti oleh penulis antara lain misalnya lingkungan kerja, shift kerja, dan usia Tarwaka (2014). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Tarwaka (2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor kelelahan kerja disebabkan oleh beban kerja. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Agustinawati (2019) yang hasilnya menunjukkan ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja “Pengrajin Bokor di Desa Menyali”.

Adapun hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$ . Dapat diartikan bahwa variabel jam kerja ( $x_2$ ) berhubungan signifikan dengan variabel kelelahan kerja ( $y$ ) karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen, dengan nilai ( $r$ ) = 0,602 artinya besar hubungan antara jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan sebesar 60,2 % sedangkan sisanya sebesar 39,8 % berasal dari variabel yang tidak diteliti. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Tarwaka (2014) yang menyatakan bahwa salah satu faktor kelelahan kerja disebabkan oleh jam kerja. Selanjutnya penelitian yang pernah dilakukan Latief & Lestari (2019) yang hasilnya menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan “Kerja Pada Radiografer RS. St. Carolus”.

Hasil yang berhubungan signifikan disebabkan oleh variabel beban kerja dan kelelahan kerja yang memiliki hubungan positif dalam meningkatnya kelelahan kerja karyawan. Secara garis besar, indikator yang digunakan dalam penelitian ini serta masalah yang terdapat pada karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen, Kabupaten Semarang, tidak jauh berbeda dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan. Tingginya tingkat kelelahan yang terjadi pada karyawan salah satu faktor adalah beban kerja baik secara fisik maupun mental dan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa variabel beban kerja dan jam kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang berhubungan kuat dan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kelelahan kerja karyawan. Perlunya perusahaan mengkaji dan mempertimbangkan beban dan jam kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Hubungan signifikan dan positif ini didapat dengan sejalannya beban kerja dan jam kerja yang meningkat mengakibatkan kelelahan dan faktor penunjang lainnya seperti usia dan shift kerja yang kurang sesuai. Yang artinya semakin tinggi beban kerja dan jam kerja akan diikuti dengan meningkatnya kelelahan kerja karyawan bagian produksi.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini ada 2 kesimpulan :

1. Adanya hubungan signifikan dan berarah positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen yang dapat dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan uji kendall's tau-b yang menghasilkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,612.
2. Adanya hubungan signifikan kuat dan berarah positif antara jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen, yang dibuktikan dengan hasil analisis menggunakan uji kendall's tau-b yang menghasilkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,602.

Saran penelitian sebagai bentuk tindak lanjut dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Bagi Karyawan CV. Jaya Manunggal Garmen bagian produksi  
Berdasarkan hasil penelitian yang didapat yakni adanya hubungan signifikan dan berarah positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja dan jam kerja dengan kelelahan kerja karyawan, maka peneliti memberikan saran kepada karyawan dalam rangka menurunkan tingkat kelelahan kerja, dengan menjaga pola tidur dan istirahat yang sesuai agar karyawan saat bekerja tidak mengantuk dan rasa ingin berbaring tinggi.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya, mampu mencakup hal yang lebih luas dalam menurunkan kelelahan kerja karyawan agar tidak monoton dan umum.
- c. Bagi Pihak CV. Jaya Manunggal Garmen Kabupaten Semarang  
Mengacu pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas distribusi frekuensi beban kerja, jam kerja dan kelelahan kerja pada kategori sedang, penulis menyarankan agar Perusahaan memberikan dispenser beserta air galon agar bila ada karyawan yang kehausan saat bekerja tidak perlu keluar untuk mencari air minum, dan menyediakan box P3K.

## REFERENSI

- 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.
- Hasannudin, H. S. (2019). *Hubungan Lama, Beban, Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Di PT. Waskita Proyek Tol Kapal Betung Tahun 2019* (STIK Bina Husada Palembang). STIK Bina Husada Palembang. Retrieved from <http://rama.binahusada.ac.id:81/id/eprint/268/>
- Hutahaean, C. (2018). *Hubungan Durasi Kerja dengan Tingkat Kelelahan Kerja pada*

- Pekerja Pabrik Tapioka PT. Hutahaean Kecamatan Laguboti Tahun 2018* (Universitas Sumatera Utara). Universitas Sumatera Utara. Retrieved from <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/15036>
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>
- Latief, M. N., & Lestari, P. W. (2019). Hubungan Beban Dan Jam Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Radiografer Rs St. Carolus. *Binawan Student Journal*, 1(3), 142–147. <https://doi.org/10.54771/bsj.v1i3.78>
- Mongilala, W. F., Kawatu, P. A. T., & Korompis, G. E. C. (2018). Analisis Pelaksanaan Program Kesehatan Kerja Di Puskesmas Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Sakina, S., Marta, M., & Erna, E. (2017). Hubungan Beban Kerja dan Waktu Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di Industri Pembuatan Batubata Kelurahan Tangkit Kabupaten Muaro Jambi. *Scientia Journal*. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/286546/hubungan-beban-kerja-dan-waktu-kerja-dengan-kelelahan-kerja-pada-tenaga-kerja-di>
- Salami, I. R. S. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Edisi Revi). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santoso, G. (2013). *Manajemen Kelelahan Kerja*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Su'ud, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pena.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntanis & Bisnis*, 6(02). Retrieved from <http://journal.uyr.ac.id/index.php/JAB/article/view/320>
- Tarwaka, T. (2014). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.