

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.1 (Rosdiana, 2019)

Penelitian ini berjudul “Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, Dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer Di Pt. Telekomunikasi Witel Medan Tahun 2019” memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian saya. Berikut adalah perbedaan dan persamaannya :

1. Tujuan Penelitian
 - a. Persamaan : sama-sama memiliki tujuan untuk meneliti kelelahan kerja dan stres kerja.
 - b. Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana meneliti hubungan stres kerja, jam kerja, dan kelelahan kerja dengan tingkat konsentrasi, Sedangkan penelitian yang saya lakukan meneliti hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja.
2. Variabel Penelitian
 - a. Persamaan : Memiliki variabel bebas (independen) yaitu kelelahan kerja.
 - b. Perbedaan : Penelitian yang dilakukan Rosdiana memiliki 3 variabel bebas (independen) yaitu stres kerja, jam kerja, dan kelelahan kerja dan variabel terikatnya yaitu tingkat konsentrasi. Sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki variabel terikat (dependen) yaitu stres kerja.
3. Responden Penelitian
 - a. Persamaan : responden yang diteliti bekerja didalam ruangan.

- b. Perbedaan : Responden penelitian ini hanya memiliki responden berjenis kelamin laki – laki dan perempuan sedangkan responden saya berjenis kelamin laki-laki.

2.1.2 Nurchasanah, IGK Wijasa, Mulyo Wiharto (2014)

Penelitian ini berjudul “Hubungan Kelelahan Dengan Terjadinya Keluhan Stres Kerja Pada Pramudi Bus Transjakarta Koridor 8 di SBU PERUM DAMRI Tahun 2014” memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian saya. Berikut adalah perbedaan dan persamaannya :

1. Tujuan Penelitian

- a. Persamaan : bertujuan untuk meneliti hubungan kelelahan dan stres kerja
- b. Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah dkk meneliti hubungan Hubungan Kelelahan Dengan Terjadinya Keluhan Stres Kerja, Sedangkan penelitian yang saya lakukan meneliti hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja.

2. Variabel Penelitian

- a. Persamaan : memiliki variabel bebas (*independen*) yang sama yaitu kelelahan
- b. Perbedaan : Penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah dkk memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu keluhan stres kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan memiliki variabel terikat (*dependen*) yaitu stres kerja.

3. Responden Penelitian

- a. Persamaan : Sama-sama memiliki responden berjenis kelamin laki-laki
- b. Perbedaan : Responden yang diteliti bekerja diluar ruangan, sedangkan responden yang saya teliti bekerja di dalam ruangan.

2.2 Telaah Pustaka Yang Sesuai

2.2.1 Kelelahan kerja

a. Pengertian Kelelahan

Menurut (Tarwaka, 2014) kelelahan merupakan metode untuk melindungi tubuh supaya tubuh dapat menghindari kerusakan berlebih sehingga dapat dipulihkan selepas istirahat. Kelelahan dapat memperlihatkan kondisi yang berlainan setiap individu sesuai dengan kapasitas kerja dan ketahanan tubuhnya.

Pendapat (Jacobs et al., 2015) kelelahan pada manusia ialah metode yang terkumpul pada beragam faktor yang menyebabkan serta dapat menimbulkan datangnya stres yang dapat terjadi pada manusia. Apabila keadaan itu digabung dengan kondisi fisik industri yang tidak mendukung, waktu untuk istirahat sangat singkat, pekerjaan yang sangat berat, jam kerja yang tidak sesuai aturan, serta irama kerja yang sangat tidak sinkron dengan keadaan fisik para pekerja dapat menyebabkan keadaan kelelahan jiwa yang sangat kronis.

Berdasar sejumlah pandangan bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni kelelahan ialah keadaan yang bisa terjadi pada tiap manusia dan dapat menyebabkan stres sehingga diperlukan waktu untuk memulihkan keadaan agar tidak lelah.

b. Jenis Kelelahan

Menurut (Tarwaka, 2014) kelelahan dikelompokkan dalam 2 jenis yaitu :

- 1) Kelelahan Otot, seperti terjadinya tremor ataupun rasa nyeri/ngilu pada otot.
- 2) Kelelahan Umum, kadang kala disertai dengan terjadinya kurangnya keinginan bekerja yang diakibatkan oleh kerja yang monoton, kondisi fisik, lamanya waktu kerja menggunakan fisik, derajat kesehatan, status gizi, dan keadaan mental.

c. Penyebab Kelelahan

Pendapat dari Grandjean (1991) dalam (Tarwaka, 2014) berpendapat yakni faktor yang mempengaruhi kelelahan di industri begitu beragam, seperti :

- 1) Kegiatan kerja fisik yang tidak sesuai kapasitas
- 2) Kegiatan kerja mental yang berlebihan
- 3) Sistem kerja tidak ergonomis
- 4) Kerja statis
- 5) Kerja bersifat monoton
- 6) Sikap kerja paksa
- 7) Lingkungan kerja yang sangat berbahaya
- 8) Kebutuhan kalori tidak mencukupi
- 9) Psikologis
- 10) Waktu kerja dan istirahat tidak teratur.

d. Akibat Kelelahan

Menurut (Tarwaka, 2014) menjelaskan bahwa akibat dari kelelahan juga bervariasi, seperti :

- 1) Menurunnya motivasi kerja
- 2) Performansi kerja menjadi turun
- 3) Mutu kerja menjadi rendah
- 4) Dalam bekerja dilakukan banyak kesalahan
- 5) Menurunnya produktivitas kerja
- 6) Stres yang diakibatkan dari bekerja
- 7) Penyakit akibat kerja

- 8) Terjadinya cedera atau luka-luka
- 9) Terjadinya kecelakaan akibat kerja.

e. Metode Pengukuran Kelelahan

Menurut Grandjean (1993) dalam (Tarwaka, 2014) bahwa metode pengukuran kelelahan kerja menjadi sejumlah kelompok yaitu :

1) Kualitas dan Kuantitas kerja.

Bobot output dijelaskan menjadi sejumlah proses dalam bekerja atau waktu dalam tiap item atau proses aktivitas yang dilaksanakan tiap bagian waktu. Tetapi dalam faktor ini juga memerlukan pertimbangan seperti target produksi, aspek sosial, serta tingkah laku psikologi dalam bekerja.

2) Uji Psiko-motor

Pada cara ini mengikutsertakan kegiatan persepsi, klarifikasi dan reaksi motorik. Salah satu metode yang dimanfaatkan ialah dengan menggunakan waktu reaksi. Waktu reaksi merupakan jangka durasi dari diberikan rangsangan hingga dilaksanakannya aktivitas. Dalam mengujikan waktu reaksi dapat digunakan dentum suara serta gesekan kulit atau guncangan badan selaku stimulasi. Dengan adanya waktu reaksi yang memanjang sebagai indikasi adanya deselerasi pada metode faal syaraf dan otot.

3) Uji Hilangnya Kelipan

Dalam keadaan yang lelah, kapasitas pekerja untuk berkelipan akan menurun. Makin lelah akan memperlama waktu yang dibutuhkan untuk jarak antara 2 kelipan. Uji kelipan dapat digunakan untuk mengetahui kelelahan dan untuk memperlihatkan kondisi kesiagaan para pekerja.

4) Pengukuran kelelahan secara subjektif (*Subjective feelings of fatigue*)

Subjective Self Rating Test dari IFRC Jepang sebagai sebuah angket untuk mengetahui tingkat kelelahan subjektif. Sinclair (1992) dalam (Tarwaka, 2014) mengungkapkan cara yang bisa dipergunakan dalam pengukuran kelelahan subjektif, yakni rating methods, questionnaire methods, interview dan checklists.

Dari sejumlah metode bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni metode yang menguntungkan untuk menilai kelelahan kerja adalah pengukuran kelelahan secara subjektif (*Subjective feelings of fatigue*) karena kuesionernya dapat mengukur tingkat kelelahan subjektif dengan beberapa metode yaitu rating methods, questionnaire methods, interview dan checklists.

f. Cara Mengatasi Kelelahan

Pendapat (Tarwaka, 2014) menjelaskan bahwa cara mensolusikan kelelahan juga bervariasi seperti :

- 1) Bekerja yang sinkron dengan kapasitas fisik
- 2) Bekerja yang sinkron dengan kapasitas mental
- 3) Mendesain ulang sistem kerja ergonomis
- 4) Sikap kerja yang alami
- 5) Bekerja dengan lebih dinamis
- 6) Bekerja dengan lebih variatif
- 7) Reorganisasi kerja
- 8) Memenuhi kebutuhan kalori yang seimbang
- 9) Mendesain ulang lingkungan kerja
- 10) Istirahat tiap 2 jam kerja dengan memakan camilan

2.2.2 Stres kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Pendapat (Jacobs et al., 2015) Stres adalah keadaan krisis serta tekanan emosional yang dapat terjadi kepada seseorang apabila orang tersebut memiliki banyak desakan serta hal-hal yang menghambat yang dapat menyebabkan emosi, psikis, serta keadaan fisik seseorang. Menurut Munandar (2008) dalam (Nurchasanah et al., 2014) stres adalah sesuatu yang abstrak. Seseorang dapat melihat akibat dari pembangkit stres tetapi tidak dapat melihat pembangkit stres (stressor). Stres termasuk dampak yang tidak bisa dihindari di kehidupan sekarang.

Menurut Levi (1991) dalam (Tarwaka, 2014) definisi stres dalam bahasa biologi adalah metode tubuh untuk membiasakan diri terhadap dampak dari luar serta perubahan lingkungan yang terjadi didalam tubuh sedangkan secara umum stres adalah tekanan terhadap psikis yang dapat menyebabkan terjadinya penyakit fisik ataupun penyakit jiwa.

Berdasar sejumlah pandangan bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni stres ialah tekanan berupa psikologis atau emosional yang terjadi akibat banyak desakan atau tuntutan dari pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadinya gangguan psikis, emosi serta penyakit fisik maupun penyakit jiwa. Stres adalah wujud ketidak mampuan seseorang dalam mengelola perubahan-perubahan baik yang asalnya dari dalam atau luar individu.

b. Penyebab Stres Kerja

Pendapat Cartwright (1995) dalam (Tarwaka, 2014) faktor yang menyebabkan stres akibat dari kerja yakni :

1) Faktor intrinsik pekerjaan

Faktor ini melingkupi shift kerja, sistem kerja yang tidak ergonomis, pekerjaan yang berbahaya, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak aman dan nyaman seperti kebisingan, berdebu, temperatur yang ekstrim,

2) Faktor peran individu dalam organisasi kerja

Beban kerja fisik memberikan stres lebih rendah dibandingkan dengan beban jiwa dan kewajiban dari pekerjaan tersebut.

3) Faktor pengembangan karier

Rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja, kedudukan serta karier memiliki efek penting sebagai penyebab stres, seperti ketidakpastian dalam bekerja, tidak dipromosikan, dan mutasi kerja.

4) Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antar karyawan merupakan faktor potensi terjadinya stres, seperti tidak terjalinnya komunikasi dengan baik, saling mencurigai antar pekerja.

5) Faktor struktur organisasi dan suasana kerja

Faktor ini meliputi penempatan karyawan pada posisi yang kurang sesuai, minimnya pendekatan partisipatoris, serta diskusi yang tidak efektif.

6) Faktor dari luar pekerjaan

Faktor ini meliputi lingkungan tetangga dan komunitas, perselisihan antara anggota keluarga.

c. Akibat Stres Kerja

Menurut model Cartwright (1995) yang dikutip dari Cooper (1978) dan Levi (1991) dalam (Tarwaka, 2014) akibat dari stres kerja yaitu

- 1) Berdampak pada kondisi individu seseorang seperti reaksi emosional (mudah marah dan emosi, perasaan tidak aman dan nyaman, depresi, curiga berlebihan). Reaksi perubahan kebiasaan atau mental (perubahan untuk merokok dan minum minuman keras, gangguan konsentrasi, ingatan, motivasi, akurasi). Perubahan fisiologis (imun lemah, sakit kepala, insomnia, perasaan lelah, turunnya selera makan).
- 2) Berdampak terhadap Organisasi, seperti menurunnya kualitas pekerjaan, menurunnya produktivitas kerja serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

d. Metode Pengukuran Stres Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) untuk memastikan tingkat keparahan efek terjadinya stres, butuh mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut

1) Outcomes Tingkat Risiko

Pada stressor yang sudah ditelaah, butuh dievaluasi kemungkinan terjadinya outcomes terparah dari pemaparan yang mungkin akan terjadi, misalnya tingkat keparahan, luka berat, luka ringan, atau tidak terluka

2) Tingkat Keseringan (Likelihood)

Pada stressor yang telah ditelaah, maka perlu dievaluasi kemungkinan terjadinya gangguan pada pekerja yang mengalami stress. Tingkat keseringan (likelihood) berpusar dalam rentangan, “sangat sering” sampai “tidak mungkin terjadi”.

3) Pemaparan (exposed)

Pada setiap stressor yang telah ditelaah, maka perlu dievaluasi untuk beberapa jumlah pekerja yang mengalami stres. Aspek ini penting dalam mempertimbangkan untuk menyusun skala prioritas dalam pengendalian stressor yang dilakukan oleh perusahaan.

Dari sejumlah metode bersangkutan, bisa diambil simpulannya yakni metode yang menguntungkan untuk menilai stres kerja adalah pengukuran Tingkat Keseringan (Likelihood) karena kuesioner stressor yang telah ditelaah, maka perlu dievaluasi kemungkinan terjadinya gangguan pada pekerja yang mengalami stress. Tingkat keseringan (likelihood) berpusar dalam rentangan, “sangat sering” sampai “tidak mungkin terjadi”.

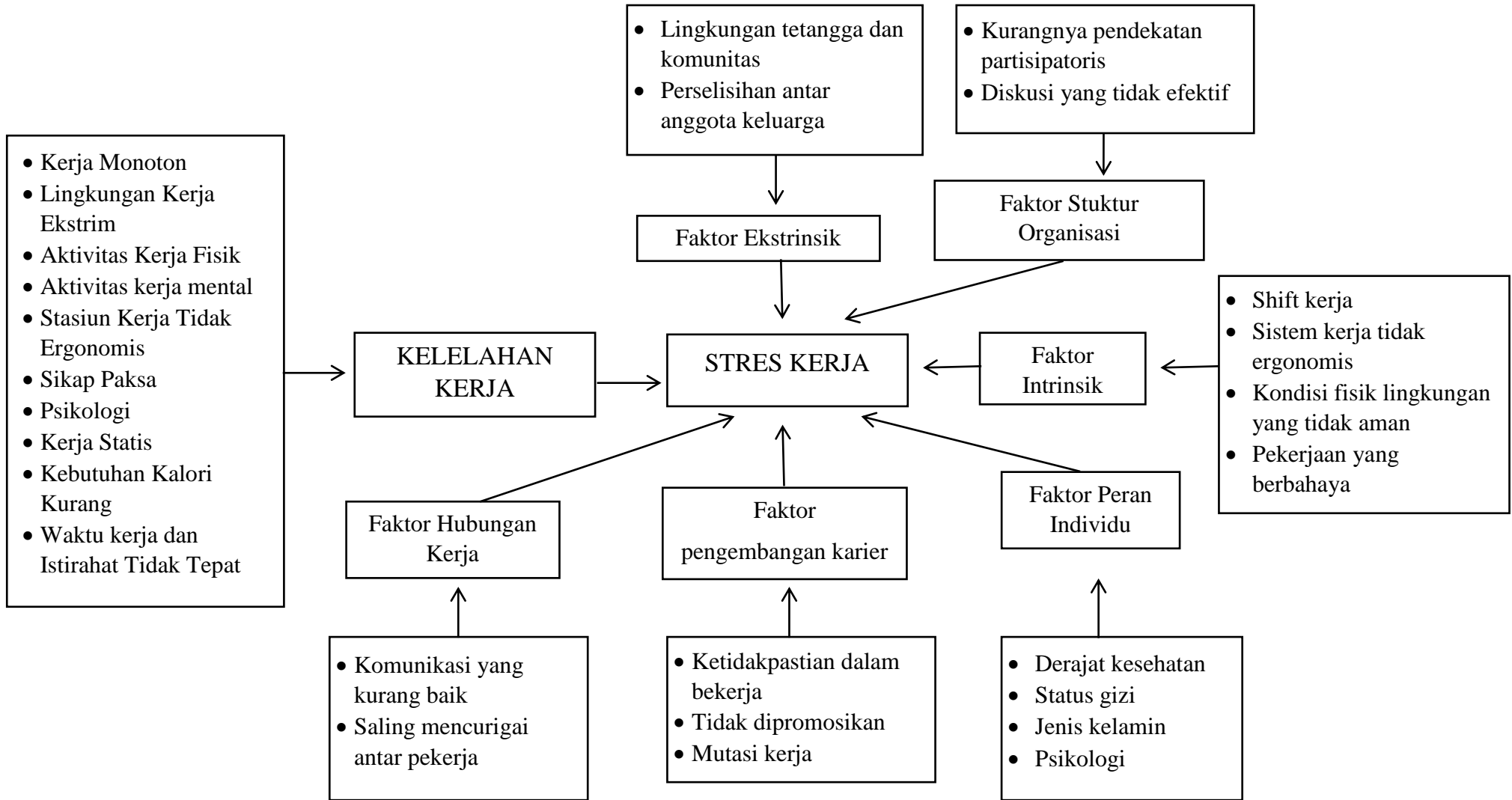
e. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Sauter (1990) dikutip dari NIOSH dalam (Tarwaka, 2014) merokemendasikan cara mengurangi stres kerja yaitu :

- 1) Jam kerja harus sesuai dengan tuntutan tugas serta tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Beban kerja fisik maupun mental sesuai dengan kapasitas dan daya, jangan memberikan beban berlebih dan jangan memberikan beban terlalu ringan.
- 3) Setiap pekerja berhak berkesempatan untuk mendapatkan promosi, pengembangan karier, serta pengembangan kapasitas keahlian.
- 4) Menjalin hubungan yang baik antar karyawan dan organisasi yang akan membuat kondisi dan situasi nyaman, seta membentuk lingkungan sosial yang sehat.

- 5) Tugas-tugas pekerjaan harus harus diubah agar para pekerja dapat mengembangkan keterampilan, karier dan usaha.

2.3 Kerangka Teori

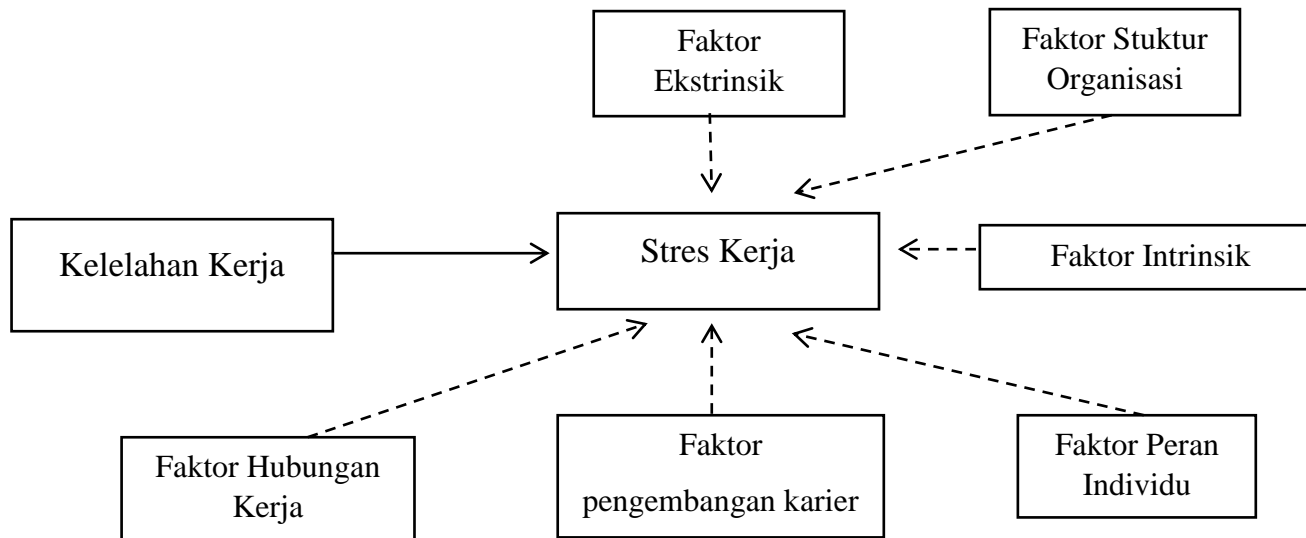


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Gambar 2.1 Kerangka Teori

Penyebab Kelelahan kerja terdiri dari beberapa faktor diantaranya kerja monoton, lingkungan kerja ekstrim , aktivitas kerja fisik dan mental, stasiun kerja tidak ergonomis, sikap paksa, psikologi, kerja statis, kurangnya kebutuhan kalori, waktu kerja dan istirahat tidak tepat. Penyebab Stres kerja terdiri dari sejumlah faktor diantaranya faktor ekstrinsik, faktor struktur organisasi, faktor intrinsik, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor peran individu. Dalam penelitian kelelahan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

2.4 Kerangka Konsep



Dengan :

----- : Tidak diteliti

————— : Diteliti

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

Penyebab Stres kerja terdiri dari beberapa faktor diantaranya faktor ekstrinsik, faktor struktur organisasi, faktor intrinsik, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karier, faktor peran individu. Dalam penelitian ini hanya diteliti kelelahan kerja dengan stres kerja, dikarenakan menurut teori kelelahan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁ : Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian Produksi Finishing PT. INKA.