

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Zainul Hidayat (2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang” memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang. Berikut adalah perbedaan dan persamaan tersebut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Persamaan: Memiliki tujuan untuk meneliti tentang hubungan kelelahan kerja dengan kinerja
 - b. Perbedaan: Zainul Hidayat selain meneliti hubungan kelelahan kerja terhadap kinerja, peneliti juga meneliti hubungan stress kerja terhadap kinerja.
2. Variabel Penelitian
 - a. Persamaan: Memiliki variabel bebas yaitu kelelahan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja
 - b. Perbedaan: memiliki 2 variabel bebas yaitu stress kerja dan kelelahan kerja
3. Responden Penelitian
 - a. Persamaan: Responden yang diteliti bekerja didalam ruangan
 - b. Perbedaan: Responden yang diteliti adalah semua pekerja dalam suatu instansi dan penelitian ini hanya sebagian instansi yang diteliti

2.1.2 Jamaluddin (2015)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan

Universitas Hasanuddin” memiliki beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini. Berikut adalah perbedaan dan persamaan tersebut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Persamaan: Memiliki tujuan meneliti tentang kelelahan kerja dan kinerja
 - b. Perbedaan: Penelitian Jamaluddin (2015) bertujuan untuk meneliti pengaruh kelelahan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sedangkan penelitian ini hanya meneliti hubungan kelelahan kerja dengan kinerja.
2. Variabel Penelitian
 - a. Persamaan: Memiliki 2 variabel yang sama yaitu variabel bebas dan variabel terikat
 - b. Perbedaan: Memiliki 2 variabel bebas yaitu kelelahan kerja dan kecerdasan emosional
3. Responden Penelitian
 - a. Persamaan: Memiliki responden yang bekerja didalam ruangan
 - b. Perbedaan: Responden yang diteliti adalah semua pekerja dalam suatu instansi dan penelitian ini hanya sebagian instansi yang diteliti.

2.2 Telaah Pustaka Yang Diteliti

2.2.1 Kelelahan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2004) Kelelahan adalah suatu kondisi perlindungan fisik tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga dilakukannya istirahat terlebih dahulu sampai pemulihan. Kelelahan diatur secara pusat oleh otak. Di susunan saraf pusat diperoleh sistem aktivasi (bersifat simpatis) dan inhibisi (bersifat parasimpatis).

Sebutan kelelahan kebanyakan melihat kondisi yang berbeda-beda dari setiap pekerja atau individu, tetapi sebutan tersebut terletak kepada kehilangan, efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan dikategorikan dalam dua jenis yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Untuk kelelahan otot ialah suatu tremor pada otot atau rasa nyeri pada otot. Sedangkan kelelahan umum ditandai dengan menurunnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan bekerja yang monoton, intensitas kerja fisik, keadaan lingkungan, status kesehatan dan keadaan gizi (Tarwaka, 2004).

2.2.1.2 Jenis Kelelahan Kerja

1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik ialah suatu kondisi dalam tubuh yang disebabkan oleh penumpukan asam laktat yang terdapat di otot-otot dan terdapat juga di dalam aliran darah. Dampak dari penumpukan asam laktat tersebut adalah terjadinya penurunan kerja otot-otot, penyusutan kondisi tepi syaraf dan sentral. Maka tubuh mudah merasa lemas dan lelah. Kelelahan memusat pada suatu keadaan yaitu melemahnya suatu tenaga untuk melakukan suatu aktivitas/pekerjaan.(Sedarmayanti, 2017).

2. Kelelahan Mental

Kelelahan mental adalah kelelahan pada perseorangan yang berkaitan dengan perasaan pribadi yang menimbulkan rasa lemah dan depresi (Churiyah *et al*, 2011). Keadaan yang tidak sepadan antara pekerjaan dengan individu dapat membangunkan ketegangan emosional yang berujung pada terkurasnya sumber-sumber emosi. Kelelahan emosional

selalu ditandai dengan gejala umum, seperti timbulnya rasa kegelisahan setiap akan mulai bekerja, kemudian muncul rasa tidak berenergi menjalani tuntutan pekerjaan.

Menurut Suma'mur (2009), terdapat dua jenis kelelahan yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum.

1. Kelelahan Otot

Ciri-ciri kelelahan otot dibuktikan dengan tremor atau rasa nyeri yang diperoleh pada otot. Gejala berkurangnya kinerja otot setelah berlangsungnya tekanan melalui fisik beberapa waktu tertentu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan ciri-ciri yang ditimbulkan tidak hanya menyusutnya tekanan fisik, tetapi juga berupa makin rendahnya gerakan.

Akibatnya kelelahan fisik dapat menimbulkan sejumlah hal yaitu: menyurutkan kemampuan tenaga saat bekerja, meningkatkan kesalahan dalam bekerja, bisa terjadinya kecelakaan kerja, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

2. Kelelahan Umum

Kelelahan umum dibuktikan dengan hilangnya keinginan untuk bekerja, yang disebabkan keadaan syaraf sentral atau kondisi psikis-psikologis. Sumber masalah ialah monotonnya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak searah dengan keinginan pegawai yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berlainan dengan keadaan sebelumnya, tidak adanya tanggung jawab, kegelisahan yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh pegawai.

Menurut Wignjoebroto (2012), ada beberapa macam kelelahan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang berbeda-beda yaitu:

1. Lelah Otot

Pada hal ini biasa dibuktikan dengan timbulnya gejala nyeri yang amat sangat ketika otot menampung beban yang berat atau berlebihan.

2. Lelah Visual

Lelah visual ialah lelah yang berefek pada organ mata (visual). Mata yang tertuju terus-menerus pada objek layar monitor seperti yang ditanggung oleh operator komputer akan merasa lelah. Cahaya yang berlebihan mengenai mata juga membangkitkan gejala yang sama.

3. Lelah Mental

Lelah mental dapat berdampak secara langsung pada aktivitas fisik, melainkan dapat berdampak juga pada kerja mental. Lelah mental disebut juga dengan lelah otak.

4. Lelah Monotonis

Lelah monotonis adalah termasuk kelelahan yang berasal oleh aktivitas kerja yang bersifat monoton atau lingkungan kerja yang sangat membosankan. Tenaga kerja tidak lagi tertarik dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang dirancang terlalu kuat akan menimbulkan situasi kerja yang monoton sehingga akan mudah terjadinya kebosanan.

2.2.1.3 Penyebab Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2015) kelelahan kerja diakibatkan karena beberapa penyebab seperti aktivitas fisik, aktivitas kerja

mental, stasiun kerja tidak ergonomic, sikap paksa, kerja statis, kerja monoton, lingkungan kerja ekstrim, psikologis, kebutuhan energy atau gizi kurang, dan waktu kerja istirahat yang tidak tepat. Adapun faktor penyebab kelelahan kerja antara lain diakibatkan pekerjaan bersifat monoton, beban kerja yang berlebihan, posisi kerja yang salah, asupan energy kurang, kondisi psikologis, faktor usia dan massa kerja.

2.2.1.4 Akibat Kelelahan Kerja

Menurut Stagl (2013) akibat kerja kelelahan kerja yaitu:

1. Prestasi Kerja Menurun

Tenaga kerja yang mendapati kelelahan kerja akan mengalami berkurangnya prestasi kerja daripada tenaga kerja yang memiliki semangat kerja.

2. Memburuknya Ikatan Antar Pekerja

Kelelahan baik secara fisik ataupun mental menimbulkan keadaan psikologis seseorang menjadi mudah tersinggung, dan keadaan hati yang tidak nyaman. Maka hal ini bisa menimbulkan buruknya hubungan antar individu.

3. Menambah Kesalahan Kerja

Tenaga kerja saat keadaan lelah akan sering melakukan kesalahan kerja karena keadaan tubuh dan konsentrasinya menurun.

4. Menurunnya Produktivitas Kerja

Jika produktivitas kerja bisa menurun akibat kelelahan kerja dan tentunya bisa sangat berpengaruh dan bisa merugikan perusahaan.

Menurut Wignjosoebroto (2012) ciri-ciri yang timbul akibat kelelahan kerja yaitu:

1. Meningkatnya emosi dan rasa jengkel yang mengakibatkan orang lain menjadi antisosial.
2. Munculnya sikap acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan
3. Depresi berat dan lain-lain

Menurut Suma'mur (2009) kelelahan yang dirasakan secara terus menerus dalam jangka waktu panjang akan berubah menjadi kelelahan kronis. Rasa lelah yang dirasakan oleh tenaga kerja tidak hanya terjadi pada sore hari saat waktu jam kerja selesai, tetapi bisa juga saat bekerja, ataupun saat sebelum bekerja. Saat kelelahan kronis perasaan lesu muncul sebagai suatu gejala yang penting.

Ciri-ciri psikis pada tenaga kerja kelelahan kronis yaitu gerak-garik tenaga kerja yang acuh terhadap sekitar. Kelelahan kronis bisa menimbulkan tingginya sikap tidak peduli terutama mangkir kerja dan menimbulkan tingginya angka sakit yang menderita kelelahan kronis.

2.2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Menurut Tarwaka (2015) kelelahan kerja antara lain diakibatkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti aktivitas kerja fisik, aktivitas kerja mental, stasiun kerja tidak ergonomi, sikap paksa, kerja statis, kerja bersifat monoton, lingkungan kerja ekstrim, psikologis, kebutuhan energi kurang, dan waktu kerja-istirahat tidak tepat.

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja menurut Suma'mur (2009) ada dua yaitu faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor Internal

a. Usia

Keperluan tenaga terus meningkat sehingga terus menurun pada usia 40 tahun. Menyusutnya kebutuhan zat tenaga tersebut disebabkan telah menurunnya kekuatan fisik sehingga aktivitas yang dilakukan lebih lamban. Para ahli psikologi membagi umur menjadi dua kelompok berdasarkan pertumbuhan fisik dan mental yaitu masa dewasa dini dengan umur 18 – 40 tahun dan masa dewasa dengan umur 41 – 60 tahun.

Usia berhubungan dengan kinerja karena pada saat usia meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ maka kemampuan organ menurun. Akibat menurunnya organ, hal ini menyebabkan individu semakin mudah mengalami kelelahan.

b. Jenis Kelamin

Pekerja wanita terjadi siklus menstruasi setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya, maka bisa berpengaruh pada keadaan fisik atau mentalnya, dan hal ini menimbulkan tingkat kelelahan pada wanita lebih tinggi daripada laki-laki.

c. Psikis Pekerja

Merupakan kegiatan secara primer suatu individu, sehingga timbul ketegangan yang dapat memunculkan tingkat kelelahan tersebut.

d. Status Kesehatan

Kesehatan fisik sangat penting untuk posisi suatu pekerjaan. Jika tenaga kerja sering sakit maka tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan.

e. Status Perkawinan

Tenaga kerja yang sudah berkeluarga harus memiliki rasa penuh tanggung jawab. Tidak hanya pada di pekerjaan saja tetapi juga tanggung jawab pada rumah tangga sehingga menyebabkan kelelahan kerja bertambah.

f. Sikap Kerja

Sikap tubuh yang tidak nyaman saat bekerja harus dihindarkan. Seperti sikap mengambil barang yang terlalu tinggi, penggunaan meja atau kursi yang tidak tepat pada individu yang memiliki postur tubuh yang lebih tinggi, sehingga berpengaruh pada hasil kerja dan bisa menimbulkan kelelahan kerja.

g. Status Gizi

Status gizi merupakan salah satu faktor penyebab kelelahan kerja. Tenaga kerja yang memiliki status gizi yang bagus akan memiliki daya tahan tubuh yang kuat dan menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik, dan sebaliknya tenaga kerja yang memiliki status gizi yang tidak baik maka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang kurang baik juga.

2. Faktor Eksternal

a. Massa Kerja

Tenaga kerja dengan massa kerja yang lama lebih banyak memiliki pengalaman daripada dengan yang bekerja dengan massa kerja yang tidak terlalu

lama. Tenaga kerja yang memiliki masa yang lama sudah terbiasa dengan pekerjaannya sehingga tidak memunculkan kelelahan kerja bagi tenaga kerja tersebut.

b. Beban Kerja

Beban kerja datang dari aktivitas tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku tenaga kerja yang lain, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja dapat diartikan dengan berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau usaha-usaha untuk melakukan pekerjaan.

c. Shift Kerja

Faktor penyebab kelelahan kerja adalah kekurangan waktu tidur dan adanya gangguan *circadian rhythms* akibat jet lag atau shift work. *circadian rhythms* berfungsi mengatur waktu tidur, kesiapan untuk bekerja, proses otonom dan vegetative seperti metabolisme, suhu tubuh, detak jantung, dan tekanan darah. Fungsi tersebut dinamakan siklus harian yang teratur.

d. Penerangan

Penerangan yang baik bisa memudahkan tenaga kerja melihat objek secara jelas sehingga tidak menimbulkan kelelahan kerja. Jika penerangan buruk dapat membuat lelah mata sehingga dapat menimbulkan kelelahan kerja.

e. Kebisingan

Suara bising dan terlalu sering di dengar dapat menimbulkan pendengaran tenaga kerja berdenging.

Kondisi ini akan mengakibatkan kelelahan yaitu reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *cortex cerebri* yang dapat mempengaruhi sistem anatagonistik, yaitu sistem penghambat (inhibisi) dan sistem (aktivasi).

f. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suasana udara di tempat kerja. Cuaca iklim kerja seperti merupakan aktivitas berbagai variabel seperti temperature, kelembapan udara, kecepatan angin dan suhu radiasi.

2.2.1.6 Gejala Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009) terdapat 30 ciri-ciri atau perasaan atau tanda kelelahan yang dibagi dalam 3 kategori yaitu:

1. Menunjukkan Melemahnya Kegiatan

Gejala dalam fase ini seperti perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki terasa berat, sering menguap, pikiran terasa berantakan, mudah mengantuk, mata terasa berat, kaku dan canggung saat bergerak, tidak seimbang saat berdiri, dan selalu ingin berbaring.

2. Menunjukkan Melemahnya Motivasi

Gejala ini seperti merasa susah berpikir, lelah berbincang, mudah bingung, sulit berkonsentrasi, sering lupa, tidak mempunyai perhatian di tempat kerja, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, sulit mengontrol sikap, sulit rajin dalam pekerjaan.

3. Menunjukkan Gambaran Kelelahan Fisik

Fase ini memperlihatkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum yang melelahkan. Ciri-ciri pada fase

ini seperti sakit kepala, kekakuan pada bahu, nyeri punggung, nafas terasa sesak, haus, suara serak, terasa pusing, kelopak mata berat, tremor pada anggota badan, dan merasa kurang sehat.

2.2.1.7 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Menurut (Agustinawati & dkk, 2019) Beban kerja bisa menimbulkan kelelahan karena pekerja bisa menanggung beban akibat kerja fisik yang telah dikerjakan. Apabila pekerja telah terbiasa melakukan pekerjaan yang berat, hal ini akan meningkatkan kekuatan, ketahanan serta mekanisme kerja otot dan organ tubuh sehingga tubuh tidak mudah mengalami kelelahan.

Beban kerja dapat menentukan lama kerja pekerja sesuai daya tampung pekerja miliki. Apabila beban kerja pekerja tidak sesuai dengan kapasitas kerja maka bisa menimbulkan kelelahan. Hal ini dapat terjadi karena energi saat bekerja makin tinggi digunakan apabila otot bekerja lebih lama untuk mengatasi beban yang diterima. Saat waktu istirahat yang didapat tidak sebanding dengan waktu bekerja maka dapat menyebabkan kelelahan.

2.2.1.8 Cara Mengatasi Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009), kelelahan bisa dikurangi bahkan dihilangkan dengan bermacam cara dengan secara umum dan pengelolaan kondisi tenaga kerja dan lingkungan kerja ditempat kerja seperti mengganti jam kerja dan waktu istirahat sesuai peraturan yang berlaku.

Untuk mengurangi intensitas kelelahan kerja dapat dicegah dengan sikap kerja yang bersifat monoton dan diusahakan sikap kerja yang lebih dinamis. Hal ini dapat dilaksanakan dengan mengganti sikap kerja yang statis menjadi sikap kerja yang lebih bervariasi atau dinamis, sehingga sirkulasi udara pada darah dapat berjalan normal ke seluruh anggota tubuh (Tarwaka, 2010).

Memberikan jam istirahat pada dasarnya dibutuhkan untuk mengembalikan kesegaran fisik ataupun mental bagi tenaga kerja. Jumlah total waktu yang diberikan untuk istirahat berkisar rata-rata 15% dari total waktu kerja. Besar kecilnya angka tersebut tergantung dengan tipe pekerjaannya (Wignjosoebroto, 2012).

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Gaol (2014) menjelaskan jika kinerja adalah suatu bentuk keadaan secara penuh atas perusahaan selama waktu tertentu dan menghasilkan prestasi yang diperoleh dari kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja yang dimiliki.

Sedangkan Bangun (2012) menjelaskan jika kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh tenaga kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Jika Mangkunegara dan Prabu (2014) menjelaskan jika kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang diperoleh tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan tanggung jawab oleh perusahaan.

2.2.2.2 Indikator Kinerja

Jamaluddin menyebutkan indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitatif: Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu tertentu.
2. Kualitatif: Syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang dapat mencapai kualitas kerja yang baik.
3. Kreatifitas: Masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan tindakan yang benar
4. Pengetahuan pekerjaan: Paham mengenai pekerjaan dan trampil dengan pekerjaan
5. Kerja sama: Sedia untuk bekerjasama dengan tenaga kerja yang lain atau sesama anggota organisasi.

2.2.2.3 Faktor Penentu Kinerja

Faktor-faktor yang menentukan kinerja tenaga kerja yang sudah disimpulkan Notoatmodjo (2007), di golongan menjadi tiga faktor yaitu:

1. Variabel individu: kemahiran dan ketrampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, umur, dan jenis kelamin
2. Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan
3. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Secara umum kinerja tenaga kerja diperoleh dari motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi

2.2.3 Ergonomi

2.2.3.1 Pengertian Ergonomi

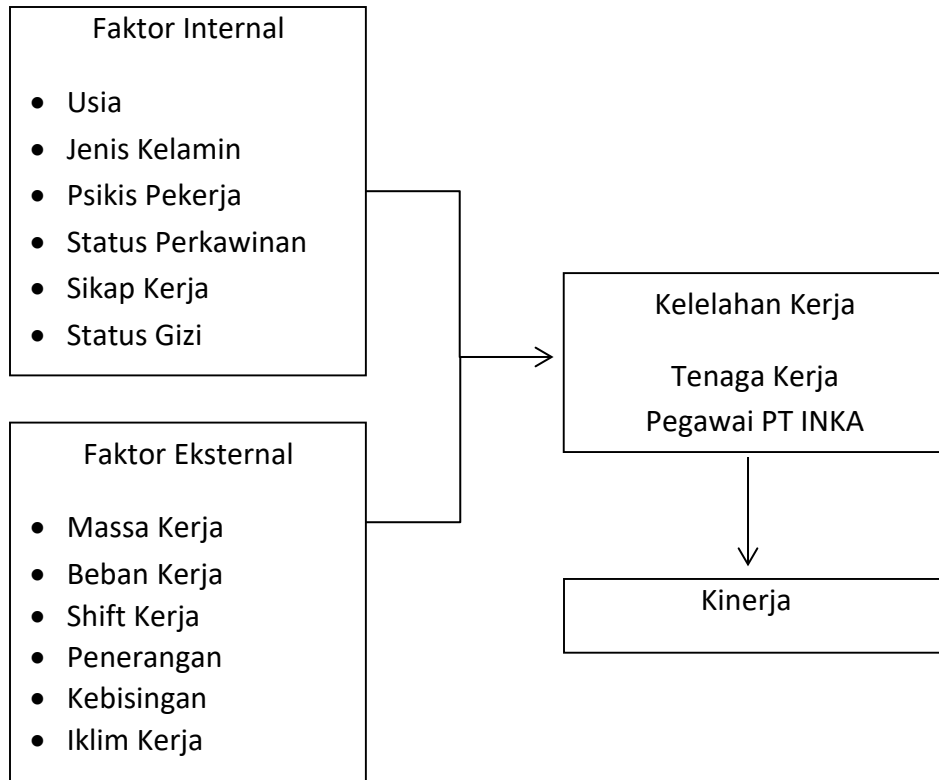
Uraian definisi menurut Tarwaka (2015) ergonomi adalah ilmu, seni dan penerapan teknologi untuk menyetarakan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam beraktivitas maupun istirahat dengan segala kemampuan, kebolehan dan keterbatasan manusia baik secara fisik maupun mental sehingga dicapai suatu kualitas hidup secara keseluruhan yang lebih baik. Tujuan utama dari penerapan ergonomi yaitu dengan pencapaian kualitas hidup manusia secara maksimal, baik ditempat kerja, di lingkungan sosial maupun di lingkungan keluarga setelah pekerja pensiun dari pekerjaan.

2.2.3.2 Tujuan Ergonomi

Menurut Tarwaka(2015) tujuan penerapan ergonomi yaitu:

1. Menambah keselamatan fisik dan mental melalui usaha pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja (PAK), menurunkan beban kerja fisik dan mental, dan menambah tingkat kepuasan kerja.
2. Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kontak sosial, mengelola dan mengatur kerja secara tepat guna dan meningkatkan jaminan sosial baik selama kurun waktu usia produktif maupun setelah tidak produktif.
3. Menciptakan keseimbangan rasional antara berbagai aspek yaitu aspek teknis, ekonomis, antropologis, dan budaya dari setiap sistem kerja yang dikerjakan sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

2.3 Kerangka Teori



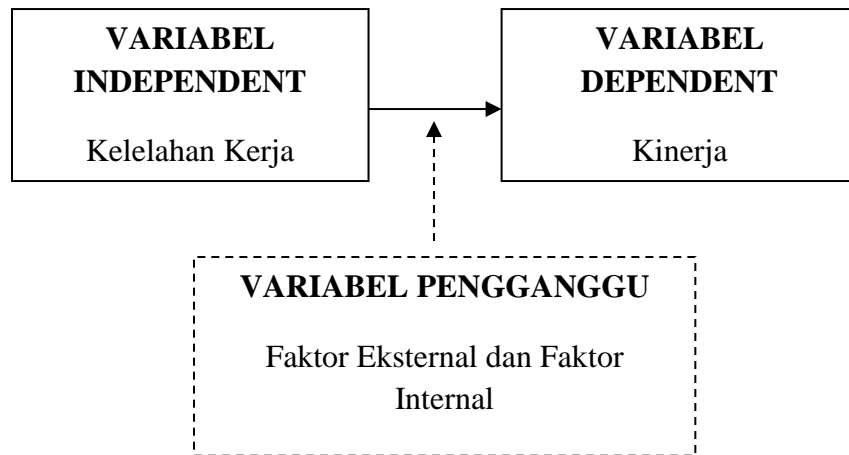
Gambar 2.1 Kerangka Teori

Keterangan:

Sesuai dengan judul penelitian ini mengenai pengaruh kinerja terhadap kelelahan kerja pada tenaga kerja PT INKA, maka variabel yang akan diteliti terdapat dua variabel yaitu variabel kelelahan kerja dan variabel kinerja. Selanjutnya variabel kelelahan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Dari kerangka teori tersebut dapat disimpulkan jika dua faktor tersebut yaitu faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi kelelahan kerja sehingga dapat mengganggu kinerja tenaga kerja. Gangguan-gangguan tersebut yang dapat terjadi

pada tenaga kerja sehingga bisa mengakibatkan kelelahan kerja dan bisa berpengaruh pada kinerja tenaga kerja.

2.4 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Analisis

Keterangan:

—————▶ = Yang diteliti

-----▶ = Yang tidak diteliti

2.5 Hipotesis Penelitian

H₁ : Ada hubungan kinerja dengan tingkat kelelahan kerja pada pegawai PT INKA Madiun bagian produksi finishing