

SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO TAHUN 2024



Oleh

**Agni Ayulia Ayustira
141 2020 0091**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2024**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia Makassar pada tanggal **21 Agustus 2024**

Ketua : Dr. Fatmah Afrianty Gobel, SKM., M.Epid. (.....)

Sekretaris : Dr. Sumiaty, SKM., M.Kes. (.....)

Anggota : Dr. Ikhrum Hardi S, SKM., M.Kes.

Farihah Muhsanah, SKM., M.Kes.,



PERSETUJUAN

Skripsi ini akan dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, Agustus 2024

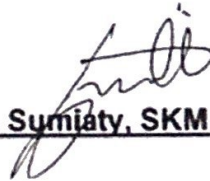
Tim Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Fatmah Afrianty Gobel, SKM., M. Epid

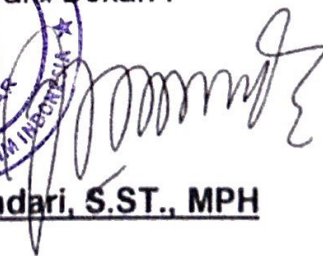
Pembimbing II



Dr. Sumiaty, SKM., M. Kes



Diketahui,
Wakil Dekan I



Dr. Sundari, S.ST., MPH

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas seluruh curahan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor Yang Berhubungan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024” ini tepat pada waktunya. Serta Shalawat beserta salam penulis kirimkan untuk junjungan alam yakni Nabi Muhammad Shollallahu Alaihi Wasallam yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada program Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, saya mempersembahkan skripsi ini sebagai wujud terima kasih saya yang tak terhingga kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya, Ayahanda Amiruddin dan Ibunda Yanti atas segala doa, pengorbanan, perhatian, dukungan, kasih sayang dan semangat yang tak ternilai sehingga akhirnya penulis menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai

pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sufirman Rahman, SH., M.H selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
2. Ibunda Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
3. Ibu Dr. Sundari, S.ST., MPH selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Brajakson Siokal, S.Kep., Ns., M.Kep.Sp.Kep.K selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Andi Surahman Batara, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan III dan Bapak Dr. dr. H. M. Khidri Alwi, M.Kes., M.Ag selaku Wakil Dekan IV Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
4. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
5. Ibu Dr. Fatmah Afrianty Gobel, SKM. M.Epid selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Sumiaty, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada peneliti selama menyusun skripsi.
6. Bapak Dr. Ikhrum Hardi S, SKM., M.Kes selaku penguji I dan Ibu Fariyah Muhsanah, SKM., M.Kes selaku penguji II yang telah

meluangkan waktunya guna memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Dosen Pengajar dan staff Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan banyak bekal ilmu dan Pelajaran kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
8. Kepala UPTD Puskesmas Sabbangparu beserta staff yang telah memberikan izin penelitian dan kemudahan selama penelitian berlangsung.
9. Kakak kandung saya terkasih Marhaeni S.H serta kakak ipar saya Muh. Darhang S.H yang turut memberikan doa, motivasi, dukungan, penyemangat dan bantuan material untuk memenuhi segala keperluan penulis.
10. Seluruh keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah atas segala doa, kasih sayang, dukungan dan nasihat yang diberikan untuk penulis selama penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat seperjuangan saya Husniar, Fikriyah Fauziyyah Gaziyyah, Alfina Defi Damayanti, Hanifah Diah Aulya, Khafifahtul Fauziah, Nur Afifah Fathrani, Tria Fatmala dan Nurul Anisya Jusmin yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam setiap proses pembuatan skripsi ini dan telah menjadi sahabat terbaik selama menempuh perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal. Pengalaman yang luar biasa bersama kalian yang akan jadi momen yang tidak akan terlupakan dan sangat dirindukan. Sukses untuk kita semua.

12. Teman-teman KKN 72 UMI TODDOLIMAE terima kasih telah mendukung, menghibur dan memberikan semangat pantang menyerah untuk penulis.
13. Seluruh teman-teman Program Studi Kesehatan Masyarakat Angkatan 2020 yang telah memberikan dukungan, kritik dan saran dalam proses penyusunan ini.
14. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, Agni Ayulia Ayustira atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Semoga tetap rendah hati, karena ini baru awal dari semuanya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Agustus 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
DAFTAR ISTILAH	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
RINGKASAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja	6
B. Tinjauan Umum Tentang <i>Shift</i> Kerja	15
C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja	18
D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja	20
E. Tinjauan Umum Tentang Lama Kerja	23

F. Tinjauan Umum Tentang Status Gizi.....	24
G. Kerangka Teori.....	28
H. Tabel Sintesa	29
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti.....	33
B. Kerangka Konsep.....	37
C. Hipotesis.....	38
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Pengumpulan Data.....	46
E. Sumber Data	47
F. Pengolahan dan Analisis Data	47
G. Penyajian Data	49
H. Langkah-Langkah Penelitian	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi.....	51
B. Hasil Penelitian.....	56
C. Pembahasan	69
D. Keterbatasan	83

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DOKUMENTASI

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
2.1	Nilai Ambang Batas Indeks Massa Tubuh	27
2.2	Tabel Sintesa	29
5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.....	56
5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	57
5.3	Distribusi Jawaban Responden Berdasrkan Pertanyaan Kelelahan Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	57
5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	58
5.5	Distribusi Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	58
5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	58
5.7	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Beban Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	59
5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	59

5.9	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	59
5.10	Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	60
5.11	Hubungan <i>Shift</i> Kerja Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	60
5.12	Hubungan Lama Kerja Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	62
5.13	Hubungan Beban Kerja Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	63
5.14	Hubungan Masa Kerja Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	64
5.15	Hubungan Status Gizi Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024	65

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Teori	28
3.1	Kerangka Konsep	38

DAFTAR SINGKATAN

4M	: Mudah, Murah, Menyengkan dan Memuaskan
BB	: Berat Badan
CM	: <i>Centi Meter</i>
ILO	: <i>International Labour Organization</i>
IMT	: Indeks Massa Tubuh
JPKM	: Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat
KAUPKK	: Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja
KB	: Keluarga Berencana
KG	: Kilo Gram
KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KM	: Kilo Meter
NAB	: Nilai Ambang Batas
NSC	: <i>National Safety Council</i>
PAK	: Penyakit Akibat Kerja
PEMDA	: Pemerintah Daerah
PUSTU	: Puskesmas Pembantu
RS	: Rumah Sakit
SOP	: Standar Operasional Prosedur
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

TB : Tinggi Badan

TU : Tata Usaha

WHO : *World Health Organization*

DAFTAR ISTILAH

<i>Circadium Rhythm</i>	: Ritme Sirkadian
<i>Cleaning Data</i>	: Pengecekan data
<i>Coding</i>	: Pemberian kode
<i>Contingency</i>	: Rencana cadangan
<i>Editing data</i>	: Pemeriksaan data
<i>Entry data</i>	: Memasukkan data
<i>Fase Ergotropic</i>	: Masa selama siang hari
<i>Fase Trophotropic</i>	: Masa selama malam hari
<i>Indeks Quetelet</i>	: Indeks Massa Tubuh (IMT)
<i>Metode Skrining</i>	: Mengidentifikasi
<i>Missing</i>	: Hilang
<i>Obese</i>	: Obesitas
<i>Overweight</i>	: Kelebihan berat badan
<i>Somatic</i>	: Unsur dari dalam tubuh seseorang
<i>Underweight</i>	: Kekurangan berat badan

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Kuesioner Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian
5. Master Tabel
6. Hasil Pengolahan Data Penelitian
7. Dokumentasi
8. Riwayat Hidup

RINGKASAN

Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Skripsi, 21 Agustus 2024

Agni Ayulia Ayustira
14120200091

“Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024”

(xviii + 85 + 15 tabel + 2 gambar + 5 lampiran)

Dibimbing oleh : Dr. Fatmah Afrianty Gobel SKM., M. Epid dan
Dr. Sumiaty SKM., M. Kes

Kelelahan kerja adalah salah satu masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, yang dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Kelelahan kerja tidak hanya kelelahan fisik dan psikologis, tetapi juga hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo dengan jumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 68 responden. Data diambil menggunakan kuesioner dan di analisis dengan menggunakan uji statistik *chi-square* dengan tingkat kemaknaan 0,05.

Hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan antara *shift* kerja (*p-value* 0,009), lama kerja (*p-value* 0,030), beban kerja (*p-value* 0,011) dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo dan tidak ada hubungan antara masa kerja (*p-value* 0,443) dan status gizi (*p-value* 0,387) dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Saran bagi pihak Puskesmas agar dapat menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas kerja yang sesuai serta mengurangi jam kerja berlebih untuk menghindari kejadian kelelahan kerja, menerapkan waktu istirahat singkat yang diselipkan pada jam kerja yang telah disepakati oleh guna untuk menurunkan angka kelelahan serta mengoptimalkan produktifitas kerja serta Puskesmas diharapkan dapat menyediakan sarana

untuk memudahkan pekerja untuk mendapatkan air minum contohnya dengan menyediakan galon dan dispenser di setiap sudut area kerja.

Daftar Pustaka : 55 (2019-2023)

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, *Shift* Kerja, Lama Kerja, Beban Kerja, Puskesmas.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas adalah jenis fasilitas pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, pasal 1, ayat 2 menyatakan bahwa puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan tingkat I dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesejahteraan untuk pasien (Pamungkas & Kurniasari 2020).

Data yang dikumpulkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa rasa kelelahan berat adalah penyakit ke-2 yang paling banyak membunuh orang setelah penyakit jantung. Perasaan lelah saat bekerja dapat menyebabkan kematian sebanyak 2.000.000 karyawan setiap tahunnya. Faktor yang beragam dapat berkontribusi pada fenomena kelelahan kerja yang kompleks (Alfikri et al. 2021).

Menurut *International Labour Organization* (ILO) sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia setiap tahun karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Dalam sebuah penelitian yang mencakup 58.115 sampel, 32,8% dari pekerja tersebut mengalami kelelahan kerja, yang berarti bahwa kecelakaan kerja yang disebabkan

oleh faktor kelelahan akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerja mereka (Susanti & Amelia, 2019).

Data dari *National Safety Council* (NSC) menunjukkan bahwa kelelahan dapat dikaitkan dengan 13% cedera di tempat kerja. Lebih dari 2.000 orang dewasa yang bekerja dan pernah mengalami kecelakaan menunjukkan bahwa setidaknya 97% pekerja memiliki faktor risiko kelelahan di tempat kerja dan lebih dari 80% memiliki lebih dari satu faktor risiko (Wahyuni & Indriyani, 2019).

Menurut Menteri Tenaga Kerja pada tahun 2013 data dari Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa di Indonesia terjadi sebanyak 414 kecelakaan kerja setiap hari. 27,8% dari kecelakaan ini disebabkan oleh kelelahan kerja yang sangat tinggi dan hanya 9,5% atau 39 orang, mengalami cacat. Dari total tersebut, sekitar 70% menyebabkan cacat atau bahkan kematian (Rahmawati & Afandi, 2019).

Di Sulawesi Selatan khususnya di kota Makassar menunjukan bahwa perawat yang merasakan kelelahan tingkat tinggi sebanyak 43%. Kelelahan kerja dapat dengan mudah menyerang perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan lebih baik dengan bekerja 24 jam selama 7 hari dengan *system shift* kerja (Rosmiati, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di RS Labuang Baji Makassar tahun 2022 dengan sampel sebanyak 54 orang. Bahwa

responden yang mengalami kelelahan kerja berjumlah 34 responden (63,0%). Penyebab perawat mengalami kelelahan adalah bahwa banyak keluhan pasien, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien, sehingga membuat perawat Lelah dan pusing menghadapi pasien (Ariska, 2022).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, jumlah pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo sebanyak 68 pegawai dan jadwal kerja pegawai *shift* kerjanya terdiri dari 3 *shift* yaitu: pagi, siang dan malam. Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai yang bekerja mengalami kelelahan kerja seperti lelah seluruh badan, berat dikepala dan merasa ngantuk.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *shift* kerja berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024?
2. Apakah lama kerja berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024?

3. Apakah beban kerja berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024?
4. Apakah masa kerja berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024?
5. Apakah status gizi berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan *shift* kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.
- b. Untuk mengetahui hubungan lama kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.
- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.
- e. Untuk mengetahui hubungan status gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi peneliti hasil penelitian ini memberikan pengalaman dan juga menambah wawasan serta kemampuan untuk mengaplikasikan ilmu khususnya dibidang kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Manfaat Bagi Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk institusi pendidikan dalam hal pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan serta keterampilan bagi mahasiswa.

3. Manfaat Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan bacaan serta memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja

1. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah keadaan tenaga kerja yang merasa lelah, tidak termotivasi serta kurang semangat melakukan aktivitas yang dapat menyebabkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan adalah mekanisme perlindungan tubuh untuk mencegah kerusakan lebih lanjut dan memungkinkan pemulihan setelah istirahat (Basalamah, Ahri & Arman, 2021).

Kelelahan kerja merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh pekerja. Jika seorang pekerja melakukan pekerjaan dengan tubuh yang lelah, maka mereka akan cenderung mengalami penurunan kemampuan fisik, mental dan juga jiwa yang dapat menyebabkan pekerja menjadi kurang hati-hati dan kurang teliti (Rengkung, Kawatu & Amisi, 2023).

Kelelahan kerja adalah salah satu masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, yang dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Penurunan kinerja dan peningkatan tingkat kesalahan kerja akan mengakibatkan peningkatan kemungkinan terjadinya suatu kecelakaan kerja (Lestari, 2020).

Pekerja yang kelelahan di tempat kerja cenderung merasa jenuh dengan pekerjaannya, tidak bersemangat dan kurang produktif. Kelelahan di tempat kerja bukan sekadar kelelahan biasa yang dapat berlangsung secara singkat dan tidak akan hilang tanpa adanya penanganan (Kurnia et al., 2022).

Kelelahan kerja tidak hanya kelelahan fisik dan psikologis, tetapi juga hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Karena kelelahan, aktivitas fisik, mental dan emosional seseorang semuanya terpengaruh. Akibatnya, kelelahan dapat menyebabkan kurangnya kewaspadaan yang ditandai dengan perlambatan reaksi dan juga penurunan kemampuan motorik (Manuputty, 2019).

Kelelahan seringkali menjadi masalah dalam dunia kerja. Kelelahan kerja merupakan permasalahan penting yang harus diatasi dengan baik, karena dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti berkurangnya efisiensi kerja, produktivitas dan kapasitas kerja, serta kesehatan dan ketahanan fisik yang dapat berujung pada kecelakaan kerja. Kelelahan juga menjadi penyebab utama kecelakaan kerja dan mempengaruhi produktivitas (Innah et. al, 2021).

2. Jenis-jenis Kelelahan Kerja

Menurut Febianti (2022), adapun jenis-jenis kelelahan kerja sebagai berikut:

a. Berdasarkan penyebab

- 1) Kelelahan fisiologis adalah kelelahan kerja yang disebabkan oleh faktor fisik di tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, getaran dan pencahayaan.
- 2) Kelelahan psikologis adalah kelelahan kerja yang disebabkan oleh faktor psikologis, monotoninya pekerjaan, bekerja secara terpaksa dan banyak pekerjaan.

b. Berdasarkan proses

1) Kelelahan kerja otot

Keadaan di mana otot tidak dapat berkontraksi lagi setelah kontraksi yang kuat dan lama disebut kelelahan kerja otot. Kelelahan otot adalah proses yang dekat dengan definisi fisiologis yang sebenarnya, yaitu berkurangnya respons otot terhadap stimulasi yang sama. Penurunan kekuatan otot, waktu yang dibutuhkan untuk pulih dari kelelahan dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk mengalami kelelahan adalah beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kelelahan otot.

2) Kelelahan kerja umum

Gejala kelelahan kerja umum biasanya ditandai dengan berkurangnya keinginan untuk bekerja, yang dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, kondisi lingkungan,

faktor-faktor mental, status kesehatan dan status gizi. Gejalanya biasanya mulai dari yang sangat ringan hingga yang sangat parah. Sering terjadi kelelahan kerja subjektif.

c. Berdasarkan waktu terjadi

- 1) Kelelahan kerja akut adalah kelelahan yang dapat terjadi secara tiba-tiba karena suatu organ atau seluruh tubuh bekerja terlalu banyak.
- 2) Kelelahan kerja kronis adalah kelelahan kerja yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, seperti merasa marah karena emosi yang terganggu. Selain itu, munculnya keluhan psikosomatis seperti peningkatan ketidakstabilan jiwa, kelesuan dan tingkat penyakit fisik yang lebih tinggi.

3. Faktor Yang Menyebabkan Kelelahan Kerja

Menurut Pratiwi (2022), adapun faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Usia

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang adalah usianya. Pemakaian energi perjam pada kondisi kerja otot setiap orang berbeda dan usia adalah salah satu faktor yang juga ikut mempengaruhinya.

b. Masa kerja

Masa kerja didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, dimulai dari awal pekerjaan hingga akhir penelitian. Pengalaman kerja akan mempengaruhi kelelahan kerja. Perasaan jenuh pekerjaan seseorang akan dipengaruhi oleh lama bekerja.

c. Status gizi

Tenaga kerja memerlukan makanan untuk memenuhi kebutuhan gizi mereka, terutama untuk menambah kalori saat bekerja. Pekerja yang bekerja pada suhu tinggi juga harus memperhatikan kebutuhan air dan garam mereka untuk mengganti cairan tubuh mereka yang keluar sebagai akibat dari proses penguapan.

d. Status perkawinan

Ada korelasi antara status perkawinan dan kelelahan kerja. Orang yang sudah menikah dan memiliki anak lebih cenderung mengalami kelelahan karena waktu yang seharusnya dihabiskan untuk beristirahat dihabiskan untuk mengurus dan memperhatikan anak dan keluarga mereka.

4. Gejala Kelelahan Kerja

Untuk kelelahan kerja, ada dua jenis gejala yaitu kelelahan objektif dan subjektif. Kedua jenis kelelahan ini biasanya terjadi pada tingkat yang sangat ringan hingga perasaan yang sangat

lelah. Kelelahan umum atau kelelahan subjektif, biasanya muncul pada titik di mana beban kerja yang diterima mencapai lebih dari 30% hingga 40% dari tenaga aerobik maksimal (Marselina, 2019).

Sedangkan menurut Ikhsan (2021), adapun gejala kelelahan yaitu sebagai berikut:

- a. Kelemahan kegiatan yang ditandai dengan perasaan berat di kepala, kelelahan seluruh badan, sering menguap, pikiran kacau, mudah mengantuk, merasakan beban pada mata, kaki terasa berat, kaku dan canggung saat bergerak, ingin berbaring dan berdiri tidak seimbang.
- b. Kelemahan motivasi yang ditandai dengan kesulitan berpikir, gugup, lelah berbicara, tidak dapat memberikan perhatian yang cukup, sering lupa, cemas, dan tidak dapat tekun belajar.
- c. Menunjukkan bagaimana tubuh kelelahan akibat kondisi umum yang ditandai dengan sakit kepala, nyeri punggung, kekakuan pada bahu, tremor pada anggota tubuh, haus, suara serak, pening, spasme kelopak mata, pernafasan tertekan dan merasa tidak sehat.

5. Dampak Kelelahan Kerja

Perusahaan harus memperhatikan kelelahan karena dapat meningkatkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dan menurunkan produktivitas. Bagi karyawan, kelelahan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, banyak kesalahan, penurunan motivasi

untuk bekerja, cedera, penyakit, kecelakaan, dan stres di tempat kerja, antara lain. Namun, efek negatif dapat dihindari. Oleh karena itu, untuk mencegah efek negatif kelelahan kerja dibutuhkan kesadaran dan kolaborasi antara pekerja dan perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan informasi tentang apa itu kelelahan kerja, penyebabnya, gejalanya, efeknya dan cara pemulihannya. Selain itu, pekerja harus memaksimalkan waktu istirahat yang diberikan (Eka, Darjati & Theresia, 2019).

Penurunan motivasi, kewaspadaan, kemampuan dan kinerja kerja dapat dikaitkan dengan kelelahan di tempat kerja. Kesehatan karyawan secara teoritis terkait dengan produktivitas. Kelelahan dan kualitas tidur yang buruk dapat menjadi penyebab produktivitas yang rendah, yang meningkatkan risiko gangguan fisik dan mental. Kelelahan, depresi dan risiko penyakit lainnya adalah tanda bahaya gangguan kesehatan akut dan kronis. (Maharani & Nugroho, 2022).

Faktanya, kelelahan kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan dan produktivitas karyawan. Di tempat-tempat tertentu, kelelahan dapat menjadi faktor penyebab yang signifikan dari kecelakaan kerja. Industri sektor informal sangat rentan terhadap risiko kesehatan, terutama dalam hal kelelahan kerja. Di sektor ini, ada banyak Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang terjadi, baik oleh pemilik usaha maupun pekerja itu sendiri. Pekerja pada kelompok informal adalah jenis pekerja yang kurang terlayani serta tidak

mendapatkan pelayanan kesehatan kerja yang diharapkan (Narpati, Ekawati & Wahyuni, 2019).

6. Pengendalian Kelelahan Kerja

Ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan untuk mengendalikan kelelahan kerja seperti mengatur jadwal kerja yang tepat, memberikan kesempatan istirahat yang tepat, menyediakan fasilitas yang tepat, memanfaatkan waktu libur dan rekreasi, menerapkan ergonomi dalam menyiapkan alat pengawasan, organisasi dan hubungan kerja yang sesuai dan mempertimbangkan faktor lingkungan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kebisingan dan suhu. Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi dan semangat kelompok serta efisiensi yang tinggi berdasarkan kemampuan, keahlian dan keterampilan, manajemen yang dapat meningkatkan keserasian individu dan semua pekerja, perhatian yang diberikan kepada keluarga pegawai untuk mengurangi masalah yang mungkin terjadi dan pengorganisasian pekerjaan yang dapat menjamin cukupnya waktu untuk istirahat adalah beberapa cara lain yang dapat digunakan untuk menghilangkan penyebab kelelahan (Kurnia et al, 2022).

Pada kelelahan kerja dapat dilakukan hirarki pengendalian berupa pengendalian administrasi contohnya pengaturan jam kerja dengan istirahat. Diharapkan tempat kerja dapat memberikan

makanan tambahan atau makanan tambahan, bagi karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam sehari. Selain itu, diharapkan setiap pekerja meningkatkan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerjanya dengan meminta izin untuk istirahat atau minum untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja (Ani dan Wartini, 2022).

7. Ayat Tentang Kelelahan Kerja

Adapun ayat yang menjelaskan tentang kelelahan kerja, dalam hal ini telah dikemukakan dalam firman Allah SWT yaitu pada Q.S An-Naba: 9 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا ۙ ﴿٩﴾

Terjemahan:

“Dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat”.

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah SWT menganjurkan untuk beristirahat agar manusia dapat bekerja dengan tubuh yang segar. Berkata Ibnu Atsir: “Qoyluulah adalah istirahat dipertengahan siang walaupun tidak tidur”. Berdasarkan hadits dari Sahl Bin Sa,d dia berkata: “Tidaklah kami Qoyluulah dan makan siang kecuali setelah shalat jum’at”. Rasulullah SAW bersabda: Qoyluulah kalian, sesungguhnya syaithon tidak qoyluulah”. Al-hazh Ibnu Hajar berkata: “Hadits diatas menunjukan bahwa qoyluulah termasuk kebiasaan para sahabat nabi setiap harinya.

B. Tinjauan Umum Tentang *Shift* Kerja

Seseorang yang bekerja di luar jam kerja normal selama waktu tertentu disebut sebagai pekerja *shift*. Selain itu, istilah *shift* kerja dapat didefinisikan sebagai pengganti atau sebagai pengganti kerja pagi dan siang hari yang biasa dilakukan. *Shift* kerja dapat bersifat permanen atau temporer sesuai dengan kebutuhan tempat kerja yang direkomendasikan oleh manajemen perusahaan yang seringkali tidak teratur. Rekomendasi waktu kerja adalah 8 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 5 hari kerja pada satu minggu dan 7 jam per hari atau 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja. Waktu kerja tambahan lebih dari 30 menit tidak diizinkan, karena akan menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif (Rhamdani & Wartono, 2019).

Pengorganisasian pekerjaan dengan sistem *shift* kerja dapat meningkatkan produktivitas perawat dan memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Namun, sistem *shift* kerja juga memiliki dampak negatif baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang terhadap kesehatan fisik dan psikofisiologis. Sulit tidur dan kelelahan adalah efek jangka pendek. *Shift* kerja menyebabkan perawat lelah dan kantuk. Jika perawat menggunakan sistem *shift* kerja, ritme sirkadian mereka mungkin berubah. Berbagai fungsi tubuh diatur oleh ritme sirkadian yang mengalami peningkatan pada siang hari dan penurunan pada malam hari. Perubahan jadwal yang disebabkan oleh pergantian *shift* kerja dapat menyebabkan pola sirkadian berubah, menyebabkan

fungsi tubuh terganggu, seperti kelelahan dan gangguan tidur (Nurbaity, Rahmadi & Fithriani, 2019).

Menurut Putra (2021) mengkategorikan tiga tipe sistem *shift* kerja (kerja gilir), yaitu:

1. Sistem *shift* permanen

Setiap individu bekerja hanya pada satu bagian dari 3 *shift* kerja (kerja gilir) setiap 8 jam.

2. Sistem rotasi *shift* cepat

Tenaga kerja secara bergilir bekerja dengan periode rotasi kerja 2-3 hari. Sistem *shift* ini lebih banyak disukai karena dapat mengurangi kebosanan kerja, kerugiannya menyebabkan kinerja *shift* malam dan waktu tidur terganggu sehingga diperlukan 2-3 hari libur setelah kerja malam. Berdasarkan faktor sosial dan fisiologis diusulkan sistem rotasi *shift* cepat, yaitu sistem 2-2-2 dan 2-2-3 yang disebut sistem *Metropolitan* dan *Continental*. Sistem rotasi *shift* 2-2-2 yaitu rotasi *shift* kerja (kerja gilir) pagi, siang dan malam dilaksanakan masing-masing 2 hari, dan pada akhir periode *shift* kerja (kerja gilir) malam di beri libur 2 hari dan kembali lagi ke siklus *shift* kerja (kerja gilir) semula. Sistem rotasi 2-2-3 yaitu rotasi *shift* kerja (kerja gilir) dimana salah satu *shift* dilaksanakan 3 hari bergiliran setiap periode *shift* dan dua *shift* lainnya dilaksanakan masing-masing 2 hari. Pada akhir periode *shift* kerja (kerja gilir) diberi libur 2 hari.

3. Sistem rotasi *shift* lambat, merupakan kombinasi antara sistem *shift*.

Permanen dan sistem rotasi *shift* cepat. Rotasi *shift* kerja (kerja gilir) dapat berbentuk mingguan, atau bulanan. Sistem ini menyebabkan 26 circadian *rhythm*. Rotasi *shift* setiap minggu biasanya tidak direkomendasikan atau sebaiknya dihindari oleh karena *circadian rhythm* akan berubah.

Dengan menggunakan sistem *shift* kerja maka dalam pengorganisasian kerja dapat memaksimalkan produktivitas kerja perawat sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang efektif. Namun dengan menggunakan *shift* kerja juga memiliki efek negatif baik jangka pendek maupun jangka panjang terhadap kesehatan fisik maupun psikofisiologis. Efek jangka pendek termasuk dalam kesulitan tidur dan kelelahan. Perasaan lelah dan kantuk yang terjadi pada perawat diakibatkan oleh *shift* kerja. Penggunaan sistem *shift* kerja dapat menyebabkan terjadinya perubahan ritme sirkadian pada seseorang. Ritme sirkadian mengatur berbagai macam fungsi tubuh yang akan mengalami peningkatan pada saat siang hari dan mengalami penurunan pada malam hari. Terjadinya perubahan jadwal yang diakibatkan oleh pergantian *shift* kerja dapat menyebabkan terjadinya kekacauan pada pola sirkadian yang membuat buruk fungsi tubuh jadi terganggu, mencakup timbulnya kelelahan. Kelelahan yang

timbul pada pekerja dapat memberikan kontribusi sebanyak 50% pada terjadinya kecelakaan kerja (Jannah & Tualeka, 2022).

Shift kerja dapat memberikan beberapa efek negatif pada pekerjaannya yaitu efek fisiologis berkurangnya waktu tidur, kapasitas fisik yang menurun akibatnya perasaan mengantuk dan lelah, menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan. Selain itu, *shift* kerja juga menyebabkan efek psikososial bagi pekerja yang menjadi masalah besar karena terganggunya kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat (Saftarina & Hasanah, 2023)

C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja

Masa kerja sangat memengaruhi tingkat stres yang dialami oleh seorang karyawan. Pengalaman kerja yang lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang lebih singkat menyebabkan mereka lebih rentan terhadap stres di tempat kerja. Masa kerja dapat menyebabkan stres kerja, baik untuk pekerja baru maupun lama. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik secara positif maupun negatif, tetapi lama bekerja akan memberikan pengaruh positif karena seseorang menjadi lebih mahir dalam melakukan tugas-tugas tertentu. (Manabung, Suoth & Warouw 2019).

Masa kerja dapat menggambarkan bagaimana seseorang menguasai pekerjaannya. Pada umumnya, pekerja dengan banyak

pengalaman tidak memerlukan bimbingan. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman mereka yang berarti mereka lebih mahir dalam pekerjaan mereka dan lebih mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (Maulani et al, 2020).

Masa kerja dikatakan berpengaruh positif terhadap seseorang apabila ditinjau dari pengalaman yang diperolehnya. Semakin lama masa kerja maka akan semakin lebih berpengalaman dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Masa kerja juga dapat dikatakan berpengaruh negatif terhadap seseorang apabila ditinjau dari lamanya individu tersebut berinteraksi dengan bahaya yang ditimbulkan baik itu dari pekerjaannya ataupun lingkungan kerjanya. Semakin lama masa kerjanya maka akan semakin tinggi tingkat risiko terpapar bahaya yang ditimbulkan baik oleh pekerjaan maupun lingkungannya (Rudyarti, 2020).

Masa kerja dapat diartikan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Masa kerja yaitu lamanya pekerja melakukan suatu pekerjaan di suatu tempat. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan

keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. Maka akan semakin tinggi lama kerja yang dimiliki akibat pekerja, hingga bertambah tinggi risiko gangguan kesehatan yang diterima oleh pekerja (Widyanti & Febriyanto, 2020).

D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang diakibatkan oleh terbatasnya kinerja. Dengan melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melaksanakan suatu tugas pada tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan karyawan menghalangi atau menghalangi kinerja pada tingkat yang diharapkan, maka akan timbul kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga mengakibatkan kecacatan (Nurhandayani, 2020).

Tingkat beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Pekerja kehilangan motivasi karena kelelahan kerja. Berbagai kriteria kelelahan kerja termasuk penurunan motivasi, rasa lelah, kelelahan fisik dan psikis, penurunan tingkat produktivitas dan penurunan kerja fisik. Berlebihan kelelahan dapat menyebabkan lupa, lelah bicara, sulit berkonsentrasi dan kelelahan berpikir. Kemauan untuk bekerja berkurang karena pekerjaan yang monoton, waktu yang terlalu lama dan beban kerja yang berlebihan adalah tanda kelelahan (Agustinawati, Dinata & Primayanti, 2019).

Menurut Webster (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) menyatakan bahwa terdapat perbedaan perspektif dalam mendefinisikan beban kerja. Ini me nyatakan jumlah pekerjaan sebagai jumlah pekerjaan yang diharapkan atau diberikan kepada pekerja dan jumlah total pekerjaan yang harus dilakukan suatu departemen atau sekelompok pekerja dalam jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019).

Menurut Yang & Santoso (2022) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, *shift* kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a) Faktor *somatic*, seperti jenis kelamin dan umur yang dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, dimana secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan, dan umur cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik maupun non fisik.
- b) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Siswanto dalam Ellyzar & Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Dari definisi sebelumnya, jelas bahwa beban kerja seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja seimbang ketika tugas karyawan selaras dengan kemampuannya. Beban kerja yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan adanya kompensasi yang memadai akan menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas karyawan (Febriana & Kustini, 2022).

E. Tinjauan Umum Tentang Lama Kerja

Waktu beristirahat yang tepat dan lama sangat memengaruhi seberapa lelah seseorang saat bekerja. Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, yang dapat mengurangi efisiensi kerja, ketahanan kerja, dan efek pada seluruh tubuh. Bekerja lebih banyak waktu daripada yang dapat dilakukan biasanya tidak menghasilkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang optimal. Selain itu, bekerja terlalu lama menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit, dan kecelakaan, serta ketidakpuasan (Datu, Kawatu & Mandagi, 2019).

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja adalah kelelahan akibat jam kerja berlebih. Lamanya waktu kerja berlebih dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur. Waktu kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan kerja, gangguan kesehatan serta ketidakpuasan kerja (Syaputra et al., 2019).

Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan (Meilani et al., 2019).

Suma'mur P.K (2014) menjelaskan bahwa dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Telah ditetapkan lamanya waktu seseorang bekerja sehari maksimum yaitu 8 jam kerja dan diperlukan juga waktu istirahat untuk pekerja. Memperpanjang waktu kerja lebih dari itu hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Darmayanti et al., 2021).

F. Tinjauan Umum Tentang Status Gizi

1. Pengertian Status Gizi

Status gizi merupakan salah satu penyebab kelelahan. Seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik, begitu juga sebaliknya. Namun jika keadaan gizi buruk maka akan mengganggu pekerjaan dan menurunkan kapasitas serta timbulah kelelahan (Amin et al., 2019).

Status gizi merupakan kondisi tubuh yang berhubungan dengan konsumsi dan penggunaan zat makanan atau nutrient. Penilaian status gizi penting untuk menunjukkan tingkat kecukupan dan penggunaan satu nutrien atau lebih yang mempengaruhi kesehatan seseorang. Sehingga dapat mencegah kelelahan kerja timbul dalam waktu yang cepat. Status gizi juga sebagai gambaran kondisi fisik seseorang sebagai refleksi dari keseimbangan energy yang masuk dan yang dikeluarkan oleh tubuh (Mulyati et al., 2019).

Status gizi adalah kondisi Kesehatan yang berkaitan dengan makanan yang dikonsumsi. Status gizi yang tidak baik dapat berpengaruh terhadap kelelahan, sehingga menyebabkan produktivitas tenaga kerja menurun. Orang dengan status Indeks Massa Tubuh (IMT) kurang akan cenderung lebih cepat kelelahan, hal ini dikarenakan adanya ketidakseimbangan atau kekurangan zat gizi yang diperlukan tubuh (Fitri et al., 2021).

2. Indeks Massa Tubuh (IMT)

Status gizi merupakan keadaan tubuh sebagai akibat konsumsi makanan dan penggunaan zat-zat gizi. Bila tubuh memperoleh cukup zat gizi dan digunakan secara efisien maka akan tercapai status gizi optimal yang memungkinkan pertumbuhan fisik, perkembangan otak, kemampuan kerja, dan kesehatan secara umum pada tingkat setinggi mungkin (Amin et.al., 2019).

Indeks massa tubuh (IMT) adalah metode yang murah, mudah dan sederhana untuk menilai status gizi pada seorang individu, namun tidak dapat mengukur lemak tubuh secara langsung. Pengukuran dan penilaian menggunakan IMT berhubungan dengan kekurangan dan kelebihan status gizi. IMT merupakan salah satu bentuk pengukuran atau metode skrining yang digunakan untuk mengukur komposisi tubuh yang diukur dengan menggunakan berat badan dan tinggi badan yang kemudian diukur dengan rumus IMT. IMT adalah nilai yang diambil

dari perhitungan antara berat badan (BB) dan tinggi badan (TB) seseorang. Di Indonesia IMT dikategorikan menjadi 4 tingkatan yaitu kurus, normal, gemuk dan obesitas (Nurseto et al., 2019).

Indeks Massa Tubuh (IMT) adalah cara sederhana untuk melihat apakah orang tersebut kelebihan atau kekurangan berat badan. Indeks Massa Tubuh (IMT) atau yang lebih dikenal dengan indeks *Quetelet*, merupakan perhitungan lemak tubuh manusia berdasarkan berat badan dan tinggi seseorang. Indeks Massa Tubuh (IMT) merupakan rumus matematis yang dinyatakan sebagai berat badan (dalam kilogram) dibagi dengan kuadrat tinggi badan (dalam meter). IMT adalah cara termudah untuk memperkirakan obesitas serta berkorelasi tinggi dengan massa lemak tubuh, selain itu juga penting untuk mengidentifikasi pasien obesitas yang mempunyai risiko komplikasi medis (Nurseto et al., 2019)

Indeks massa tubuh (IMT) merupakan kalkulasi angka dari berat dan tinggi badan seseorang. Nilai IMT didapatkan dari berat dalam kilogram dibagi dengan kuadrat dari tinggi dalam meter (kg/m^2).

$$\text{IMT} = \frac{\text{Berat Badan (BB)(Kg)}}{\text{Tinggi Badan}^2 \text{ (TB)(BB)}}$$

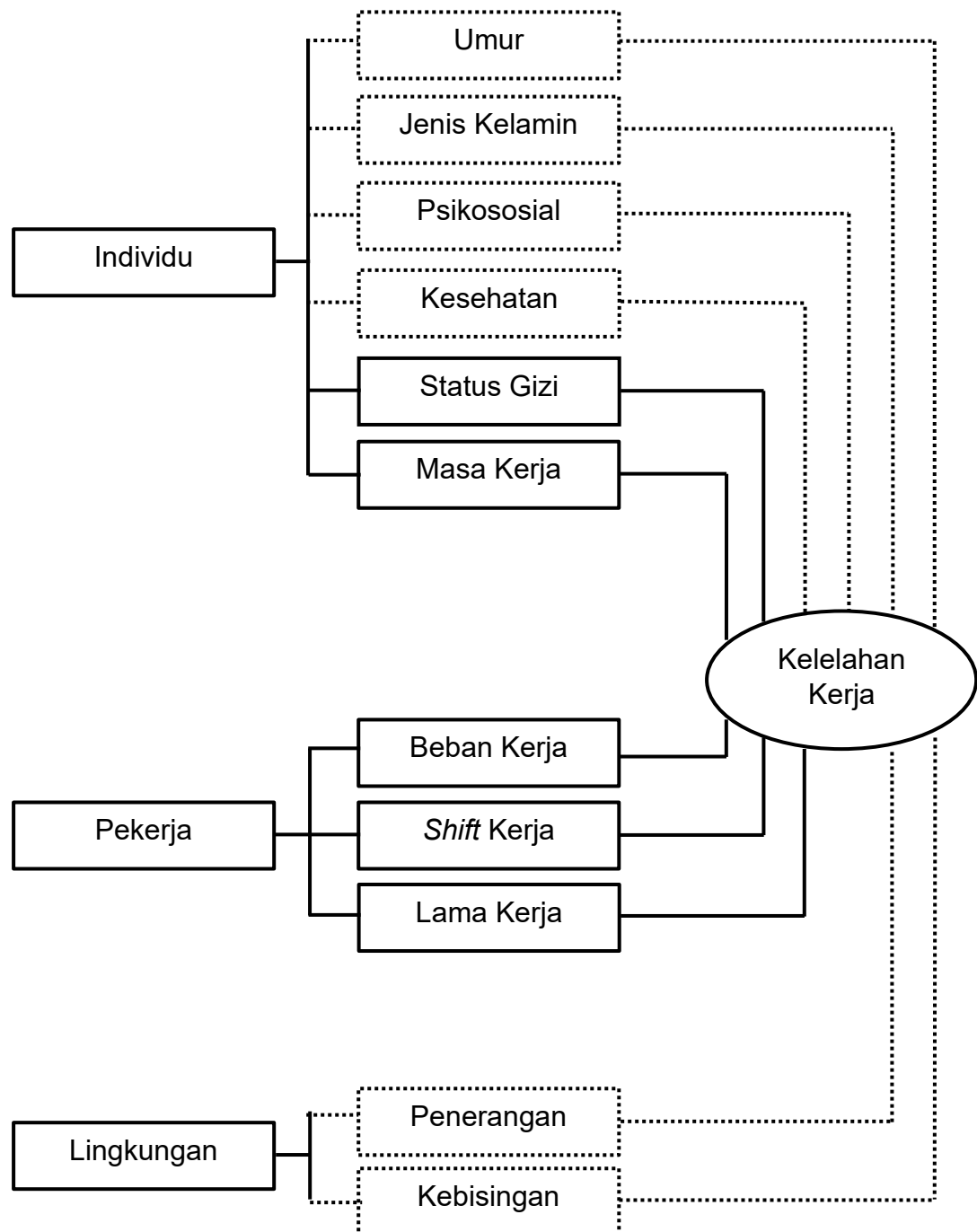
Tabel 2.1.
NAB Indeks Massa Tubuh

KATEGORI	DESKRIPSI	IMT
Kurus	Kekurangan berat badan tingkat berat	<17,0
	Kekurangan Berat Badan tingkat ringan	17,0-18,4
Normal	Normal	18,5-25,0
Gemuk	Kelebihan Berat Badan tingkat ringan	25,1-27,0
	Kelebihan Berat Badan tingkat berat	27,0-39,0
Obesitas	Obesitas	>30,0

Sumber : Oktaviani & Nugroho (2021)

Panduan terbaru *World Health Organisation* (WHO) mengkategorikan Indeks Massa Tubuh (IMT) untuk orang dewasa menjadi *underweight* (IMT <18,5), normal *range* (IMT 18,5-24,9) dan *overweight* (IMT ≥25,0). *Overweight* dibagi menjadi tiga yaitu *at risk* (IMT 25,0-29,9), *Obese 1* (IMT 30,0-34,9) dan *obese 2* (IMT ≥35,0).

G. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka Teori

Sumber: Dimodifikasi (Suma'mur, 2009), (Suma'mur, 2014)
dan (UU No. 13, 2003)

H. Tabel Sintesa

Tabel 2.2
Tabel Sintesa

JURNAL	JUDUL	VARIABEL	METODOLOGI	HASIL	URL
Meri Meilani Dorothy Datu, Paul A.T. Kawatu, Chreisy K.F Mandag Jurnal KESMAS No.6 Vol.8 Tahun 2019	Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengendara Ojek Online Komunitas Manguni Rider Online Sario	Variabel independent (lama kerja) dan variable dependen (kelelahan kerja)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode observasional analitik menggunakan pendekatan cross sectional (potong lintang)	Terdapat hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pengendara ojek online Komunitas Manguni Rider Online Sario, dimana hasil nilai p diperoleh sebesar 0,023.	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/26213
Bintang Mareeta Dewi <i>The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health</i> , No.1, Vol.7, Tahun 2019	Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja	Variabel bebas antara lain motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja yang meliputi kebisingan dan suhu lingkungan kerja. Variabel terikat yaitu kelelahan kerja.	Berdasarkan pemilihan waktu pengambilan data, penelitian ini termasuk penelitian <i>cross sectional</i> , sedangkan berdasarkan metode analisis data, penelitian ini merupakan penelitian analitik.	Pekerja di Unit <i>Processing</i> Koperasi KAREB Bojonegoro sebagian besar mengalami kelelahan kerja tingkat sedang. Terdapat hubungan antara motivasi, beban kerja, faktor lingkungan kerja pada variabel suhu dengan kelelahan kerja, sedangkan untuk variabel	https://ejournal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/4727

				kebisingan tidak ditemukan adanya hubungan dengan kelelahan kerja.	
Indah Rhamdani, Magdalena Wartono Jurnal Biomedika dan Kesehatan, No. 2, Vol. 3, Tahun 2019	Hubungan antara <i>shift</i> kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat.	Variabel independen (<i>shift</i> kerja dan kelelahan kerja) dan variabel dependen (stres kerja)	<i>Studi</i> ini merupakan penelitian <i>observasion</i> analitik dengan <i>desain cross sectional</i>.	Terdapat hubungan antara <i>shift</i> kerja, kelelahan kerja, jenis kelamin dan status pernikahan dengan stres kerja dan tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja (.	https://jbiomedkes.org/index.php/jbk/article/view/89
Apriliansi R Manabung, Lery F. Suoth, Finny Warouw Jurnal KESMAS No.5, Vol.7, Tahun 2019	Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung	Variabel independen (masa kerja dan beban kerja) dan variabel dependen (stres kerja)	Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan cross sectional. Total	Terdapat Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung.	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kemas/article/view/22103
Andrianus Evander Kondi dan Herlina Jurnal Persada Husada Indonesia, No.20, Vol.6, Tahun 2019	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi	Variabel independen pada penelitian ini adalah: umur, jenis kelamin, lama kerja, sikap kerja, beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kelelahan kerja	Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Ada hubungan yang signifikan antara umur (p-value 0,001), beban kerja (p-value 0,001), sikap kerja (p-value 0,001) dengan kelelahan kerja.	https://jurnal.stikesphs.ac.id/index.php/kesehatan/article/view/245

Dewi Mulfiyanti, Masyitha Muis, Fridawaty Rivai JKMM, No.2, Vol.2, Tahun 2019	Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018	Variabel independen (stres kerja dan beban kerja) dan variable dependen (kelelahan kerja)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik, dengan menggunakan pendekatan <i>Cross Sectional</i>,	Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat	https://journal.unhas.ac.id/index.php/jkmunhas/article/view/9420
Mutma Innah, Muhammad Khidri Alwi, Fatmah Afrianty Gobel, Hasriwiani Habo. WOPHJ, No.1, Vol.2, Tahun 2019	Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Penjahit Pasar Sentral Bulukumba	Variabel independen (masa kerja, lama kerja, beban kerja, IMT) dan variable dependen (kelelahan kerja)	Metode penelitian ini merupakan penelitian studi kuantitatif yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>.	Tidak ada hubungan antara masa kerja dan kelelahan kerja. Tidak ada hubungan lama kerja dan kelelahan kerja. Tidak ada hubungan beban kerja dan kelelahan kerja. Ada hubungan indeks masa tubuh dan kelelahan kerja karena penjahit yang ada di Pasar Sentral Bulukumba.	http://103.133.36.91/index.php/woph/article/view/123
Muhammad Lutfi, Aditiya Puspanegar, Anggi Ulfah Mawaddah Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada, No.12, Vol.2, Tahun 2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Perawat Di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat	Variabel independen (pendidikan, masa kerja, sikap kerja, psikologis) dan variabel dependen (kelelahan kerja)	Jenis Penelitian ini adalah analitik korelasional dengan pendekatan metode <i>Cross Sectional</i>.	Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan terdapat pengaruh antara masa kerja, sikap kerja, psikologis dengan kelelahan kerja perawat di RSUD 45 Kuningan	https://ejournal.stikku.ac.id/index.php/stikku/article/view/332

Nur Ani dan Wartini JIKEMB, No.1, Vol.4, Tahun 2022	Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di CV. X Garmen di Kabupaten Sukoharjo	Variabel independen (beban kerja) dan variabel dependen (kelelahan kerja)	Penelitian ini menggunakan metode observasi analitik melalui pendekatan <i>cross sectional</i> .	Terdapat hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja yang ditunjukkan dengan hasil signifikan nilai p-value (0,019).	http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jikemb/article/view/2348
Jovita Melvira, Munaya Fauziah <i>Environmental Occupational Health and Safety Journal</i> , No.2, Vol.4, Tahun 2023	Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi PT. X	Variabel bebas (lama tidur, waktu kerja, kebiasaan olahraga, status gizi, kebiasaan merokok) dan variabel terikat (kelelahan kerja)	Metode yang digunakan kuantitatif bersifat <i>cross sectional</i> dengan data primer melalui kuesioner yang disebar melalui google form	Variable yang berhubungan dengan kelelahan kerja adalah lama tidur dan waktu kerja, sedangkan yang tidak berhubungan adalah status gizi, kebiasaan merokok, dan kebiasaan olahraga.	https://journal.umj.ac.id/index.php/EOHSJ/article/viewFile/21404/10325

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

1. *Shift* Kerja

Shift kerja diartikan berada pada lokasi kerja yang sama (*shift* kerja kontiniu) atau pada waktu yang berlainan (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Alasan lain dari *shift* kerja adalah kebutuhan sosial akan pelayanan. Di Inggris dan Eropa biasanya diterapkan dari pukul 06.00 sampai 14.00 (*shift* pagi), 14.00 sampai 20.00 (*shift* sore) dan 20.00 sampai 06.00 (*shift* malam) atau satu jam (bisa 2 jam) lebih dulu untuk tiap *shift* (Aini, 2019).

Keberagaman tugas yang dilakukan dan jam kerja yang melewati waktu standar jam kerja harian dan mingguan dengan rotasi jaga yang tidak tetap. Perbedaan lama kerja juga menentukan tingkat kelelahan kerja. *Shift* kerja dapat menimbulkan kelelahan kerja karena kurangnya waktu tidur khususnya pada *shift* malam (Mulfiyanti et al., 2020).

2. Lama Kerja

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari kira-kira 6 hingga jam. Sisanya digunakan untuk istirahat, tidur, keluarga dan aktivitas lainnya. Tidak jarang, memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama tersebut tidak disertai dengan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal. Biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja, dan bekerja terlalu lama menyebabkan kelelahan kerja, gangguan kesehatan, penyakit, kecelakaan kerja serta ketidakpuasan kerja (Pratama & Wijaya 2019).

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang waktu kerja, maka ketentuan jam kerja yang harus di jalankan adalah yang pertama “7 jam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu” dan atau “8 jam kerja satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu”. Lama dan ketepatan waktu beristirahat sangat berperan dalam mempengaruhi kelelahan kerja. Jam kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan yang dapat mengakibatkan penurunan efisiensi kerja fisik dan penurunan ketahanan kerja dan juga mempengaruhi seluruh bagian tubuh (Meilani et al., 2019).

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah ketika karyawan diberi tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap orang memiliki batasan untuk seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka; beban kerja yang terlalu ringan menyebabkan kebosanan, dan beban yang terlalu berat menyebabkan kelelahan, yang berkontribusi pada stres kerja. Semua orang yang bekerja pasti akan merasakan beban kerja yang berbeda, pengalaman dan kemampuan yang berbeda, penghayatan dan perbedaan pemahaman (Badri, 2020).

Tingginya beban kerja yang diterima seseorang mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan untuk memperoleh rasa kepuasan. Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu pemicu kejadian kelelahan kerja. Kelelahan kerja ialah suatu kondisi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang mengalami penurunan efisiensi diri dan ketahanannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya (Krisdiana et al., 2022).

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan suatu tugas atau jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Lamanya seorang karyawan bekerja di suatu tempat disebut lama bekerja. Petugas dengan banyak pengalaman

biasanya tidak memerlukan bimbingan. Semakin lama seseorang bekerja untuk suatu organisasi, semakin berpengalaman mereka, yang menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Lama kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori baru (kurang dari 5 tahun) dan kategori lama (lebih dari 5 tahun) (Awaluddin, 2020).

Masa kerja berkaitan dengan kemampuan beradaptasi antara pekerja dan pekerjaannya serta lingkungan kerjanya. Proses adaptasi dapat memiliki efek positif yang dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan aktivitas atau kinerja kerja, sedangkan efek negatifnya adalah batas tubuh yang berlebihan resistensi karena tekanan yang diperoleh dalam proses pekerjaan. Hal ini penyebab kelelahan kerja yang berujung pada penurunan fungsi psikologis dan fisiologis. tekanan melalui fisik pada waktu tertentu akan menyebabkan penurunan kinerja otot, gejala yang ditunjukkan berupa gerakan yang lamban, hal ini tidak hanya disebabkan oleh beban kerja yang berat tetapi lebih pada tekanan yang menumpuk setiap hari dalam jangka waktu yang lama (Rusila & Edward, 2022).

5. Status Gizi

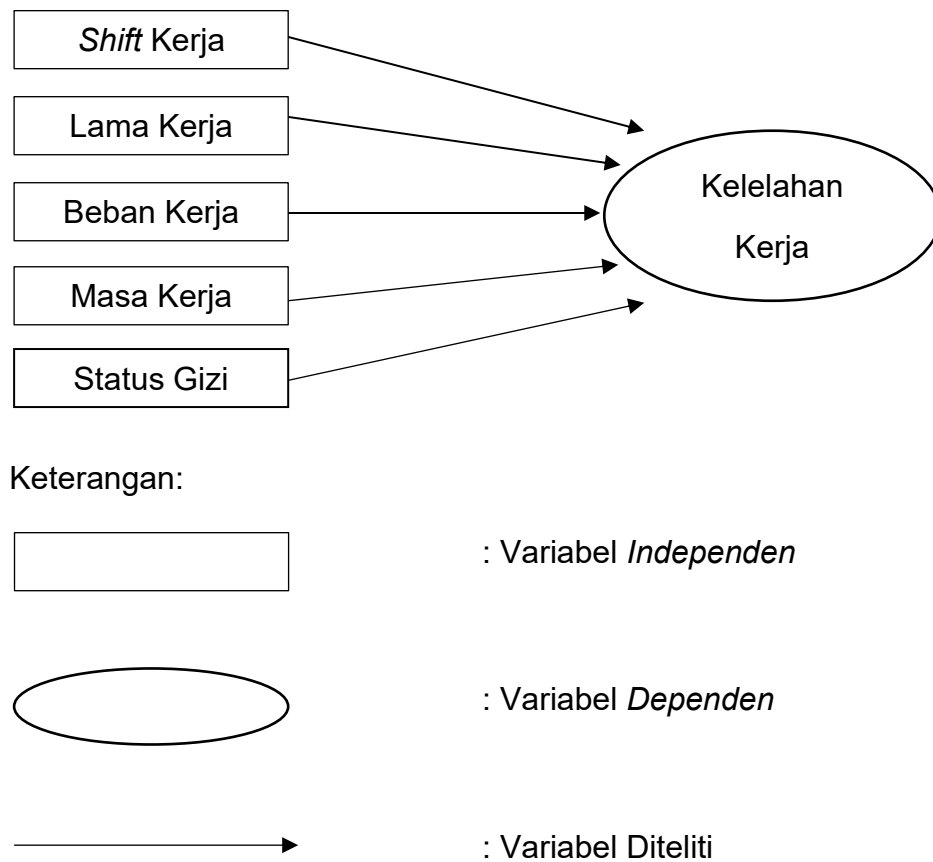
Status gizi merupakan keadaan tubuh sebagai akibat dari konsumsi makanan dan zat gizi. Orang yang sedang berada pada kondisi gizi yang kurang baik akan lebih mudah mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian gizi pada

tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan, efisiensi, produktivitas yang tinggi, mempertahankan dan meningkatkan ketahanan tubuh serta menyeimbangkan kebutuhan gizi dan kalori terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Suma'mur (1996) bahwasannya bila status gizi dikaitkan dengan kelelahan kerja, maka seseorang dengan status gizi kurus atau berat badan kurang cenderung lebih mudah mengalami kelelahan karena keterbatasan atau ketidaksediaan cadangan zat gizi yang nantinya diubah menjadi energi saat beraktifitas. Tidak berbeda dengan seseorang yang memiliki status gizi gemuk, mereka juga cepat mengalami kelelahan karena selain memiliki keterbatasan kemampuan otot dan tulang juga disebabkan adanya timbunan lemak pada alat vital yang ada di dalam tubuh sehingga mengalami hambatan dalam melaksanakan fungsinya.

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka yang menghubungkan antara satu konsep dengan lainnya yang akan diukur atau diamati melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konsep menyatakan secara jelas hubungan antara variable *independen* dan variable *dependen*.



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

C. Hipotesis

1. Hipotesis Nol (H_0)

- a. Tidak ada faktor yang berhubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- b. Tidak ada faktor yang berhubungan antara hubungan lama kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

- c. Tidak ada faktor yang berhubungan antara hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- d. Tidak ada faktor yang berhubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- e. Tidak ada faktor yang berhubungan status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada faktor yang berhubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- b. Ada faktor yang berhubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- c. Ada faktor yang berhubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
- d. Ada faktor yang berhubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

- e. Ada faktor yang berhubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kelelahan Kerja

a. Definisi Operasional

Kelelahan kerja adalah suatu masalah Kesehatan kerja bagi setiap orang, bersifat subyektif terkait dengan perasaan, karena selain dipengaruhi oleh faktor fisik dan biologis, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor psikis.

Skor tertinggi dan terendah dari seluruh jawaban responden dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

Jumlah pertanyaan = 20 pertanyaan

Skor tertinggi = jumlah pertanyaan x skor tertinggi
 $= 20 \times 1$
 $= 20/20 \times 100$
 $= 100\%$

Skor terendah = jumlah pertanyaan x skor terendah
 $= 20 \times 0$
 $= 0 \times 100$
 $= 0\%$

Range = Range/Jumlah kategori

Kemudian diukur dengan menggunakan rumus:

$$I = R/K$$

Dimana : I = Interval

R = Range (skor tertinggi – skor terendah)

K = Jumlah kategori 2 (lelah dan tidak lelah)

Sehingga diperoleh $100/2 = 50\%$

Kriteria objektif dibagi atas 2 yaitu lelah dan tidak Lelah.

$$\begin{aligned}\text{Skor standar} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 50\% \\ &= 50\%\end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

Lelah : Jika jawaban responden $\geq 50\%$

Tidak Lelah : Jika jawaban responden $< 50\%$

2. *Shift* Kerja

a. Definisi Operasional

Shift kerja adalah waktu dimana pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai pembagian waktu kerja dengan ketentuan dari Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

b. Kriteria Objektif

1) *Shift* pagi : 07.30-14.00 WITA

2) *Shift* siang : 14.00-21.00 WITA

3) *Shift* malam : 21.00-07.30 WITA

3. Lama Kerja

a. Definisi Operasional

Lama kerja adalah waktu yang dihabiskan oleh pekerja selama bekerja (jam/hari).

b. Kriteria Objektif

- 1) Memenuhi syarat : Jika lama bekerja < 8 jam/hari
- 2) Tidak memenuhi syarat : Jika lama bekerja ≥ 8 jam/hari

4. Beban Kerja

a. Definisi Operasional

Beban kerja adalah beban yang dirasakan oleh pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo. Penilaian beban kerja diukur menggunakan kuesioner dengan skala *Guttman* dengan total pertanyaan 10 butir. Jika responden menjawab Tidak skor = 0 dan jika Ya = 1. Skor tertinggi dan skor terendah dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 10 \times 1 = 10 \text{ (100\%)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 10 \times 0 = 0 \text{ (0\%)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range (R)} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100\% - 0\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

Jumlah kategori (K) = 2

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= R/K \\ &= 100/2 = 50\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Maka kriteria penilaian} &= \text{Skor tertinggi} - \text{interval} \\ &= 100\% - 50\% = 50\% \end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

Ringan = Jika presentase responden < 50%

Berat = Jika presentase responden $\geq$ 50%

5. Masa Kerja

a. Definisi Operasional

Masa kerja adalah masa pekerja mulai dari awal melakukan pekerjaan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo sampai saat dilakukan penelitian.

b. Kriteria Objektif

Lama = Jika responden telah bekerja selama $\geq$ 5 tahun

Baru = Jika responden telah bekerja selama < 5 tahun

6. Status Gizi

a. Definisi Operasional

Status gizi adalah kondisi gizi normal atau tidak normal yang diukur berdasarkan Indeks Massa Tubuh (IMT). Pengukuran berat badan dengan menggunakan timbangan dalam satuan kilogram (kg) dan pengukuran tinggi badan menggunakan *microtoice* dalam satuan sentimeter (cm).

b. Kroteria Objektif

1) Indeks Massa Tubuh (IMT) Kategori Berat Badan Kurang

Berat Badan Kurang = $17,0 - < 18,0$

2) Indeks Massa Tubuh (IMT) Kategori Normal = $18,5 - 25,0$

3) Indeks Massa Tubuh (IMT) Kategori Berat Badan Berlebih

Berat Badan Berlebih = $\geq 25,0 - 27,0$

4) Indeks Massa Tubuh (IMT) Kategori Obesitas = $\geq 27,0 - 40,0$

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional study* untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo 2024.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dan waktu penelitian yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sabbangparu Jl. Jendral Sudirman No. 14, Kecamatan Sabbangparu, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 s/d 15 Juli Tahun 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh objek yang diteliti dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo sebanyak 68 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *total sampling*. Adapun total sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 pegawai. Sampel merupakan keseluruhan pegawai yang bekerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

D. Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, jumlah pegawai yang bekerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo sebanyak 68 pegawai dengan jadwal kerja yang terdiri dari 3 *shift* yaitu pagi, siang dan malam.

2. Wawancara

Wawancara digunakan berfungsi untuk mengumpulkan data dengan cara peneliti bertanya secara langsung pada responden. Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai yang bekerja mengalami kelelahan kerja seperti mengantuk, lelah pada seluruh badan dan merasakan berat dikepala.

3. Kuesioner

Peneliti bertemu langsung dengan responden dan mengisi daftar pertanyaan kuesioner tersebut. Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPKK) merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kebenaran dan keandalannya.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan melampirkan kegiatan pada saat penelitian berlangsung.

E. Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung terhadap objek yang akan diteliti. Data tersebut diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dibuat berdasarkan tujuan penelitian, kemudian pertanyaan tersebut ditanyakan kepada responden

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku, jurnal dan referensi lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan data

a. *Editing* (pemeriksaan data)

Editing data adalah langkah pertama dalam pengolahan data setelah melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dilakukan ditempat pengumpulan data sehingga kekurangan data dapat segera dilengkapi. Dalam proses *editing*, pertama-tama dihitung jumlah semua instrumen atau kuesioner yang sudah terkumpul yang seharusnya sama dengan jumlah sampel.

b. *Coding* (pemberian *code*)

Langkah selanjutnya setelah melakukan editing data adalah *coding*. *Coding* adalah pemberian kode (sandi) pada setiap variabel dan data yang telah terkumpul melalui lembar instrumen, seperti kuesioner. Kode yang diberikan biasanya dalam bentuk huruf untuk setiap variabel dan angka diberi kode dengan angka.

c. *Entry* (pemasukan data)

Entry data adalah langkah memasukkan data-data kedalam program komputerisasi, yaitu program SPSS untuk memudahkan pengolahan data.

d. *Cleaning* data

Cleaning data adalah proses pengecekan data untuk konsistensi, yang meliputi pemeriksaan data yang *out of range*, tidak konsisten secara logika, ada nilai-nilai ekstrim data dengan nilai tidak terdefinisi sehingga tidak menjadi *missing* pada data.

2. Analisis data

Proses mengeksplorasi dan menginterpretasi data dengan menggunakan teknik-teknik tertentu sesuai dengan jenis dan tujuan penelitian, analisis data meliputi:

a. Analisis univariat

Analisis univariat adalah yang menggambarkan secara tunggal variabel-variabel *independen* dan *dependen*. Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan variabel penelitian.

b. Analisis bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menganalisis dua variabel yang mempunyai hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis bivariat dilakukan dengan membuat tabel silang (*contingency*) antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan, menggunakan uji statistik dengan tingkat kemaknaan 0,05.

G. Penyajian Data

Pada penelitian ini, data disajikan dalam bentuk tabel dan disertai dengan penjelasan.

H. Langkah-Langkah Penelitian

Adapun langkah-langkah dalam melakukan penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Rumusan masalah
2. Menentukan tujuan penelitian

3. Observasi
4. Pengambilan data awal
5. Menentukan sampel
6. Pembuatan kuesioner
7. Pengumpulan data (pembagian kuisisioner)
8. Pengolahan dan analisis data
9. Kesimpulan

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

Wilayah Kecamatan Sabbangparu terletak disebelah selatan Kabupaten Wajo dengan ketinggian 13 m diatas permukaan laut. Iklim di Kabupaten Wajo termasuk iklim tropis yang lembab dan panas dengan suhu rata-rata 27-30 c°. Suhu udara rata-rata minimum adalah 81%. Luas wilayah kerja Puskesmas Sabbangparu +84,24 km² yang terbagi dalam 3 kelurahan dan 6 desa.

Kecamatan Sabbangparu berbatasan dengan beberapa Kecamatan dan beberapa Kabupaten sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Kecamatan Pammana
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Soppeng
3. Sebelah Timur : Kecamatan Pammana
4. Sebelah Barat : Kabupaten Soppeng

Puskesmas Sabbangparu merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo yang membawahi 3 puskesmas pembantu (PUSTU) dan 6 pos kesehatan desa. Sejak berdirinya Puskesmas Sabbangparu sampai saat ini telah 15 kali pergantian Kepala Puskesmas. Bangunan puskesmas terdiri dari 2 lantai, yaitu sebagai berikut:

1. Lantai 1 terdiri dari Loker Pendaftaran (loket bantu), Ruang Tindakan, Ruangan KIA, Ruang KB, Ruang Gizi, Poli Umum, Poli

Gigi, Ruang untuk Pengobatan TB untuk pasien kontrol ,
Laboratorium, Ruang Promkes dan Kesling, Ruang Obat dan
Gudang Obat.

2. Lantai 2 terdiri dari Ruang Tata Usaha (TU), Ruang Kepala Puskesmas dan Gudang Puskesmas.

Visi-Misi Puskesmas Sabbangparu

1. Visi Puskesmas

“Mewujudkan masyarakat Kecamatan Sabbangparu yang
sehat dan produktif”

2. Misi Puskesmas

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat.
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar secara promotif, kuratif dan rehabilitatif.
- c. Meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya tenaga kesehatan yang profesional.

Dalam Visi dan Misi ini beberapa strategi yang ditempuh yaitu:

1. Melaksanakan / mengembangkan program demi tercapainya prinsip paradigma sehat.
2. Meningkatkan profesionalisme dan kualitas tenaga puskesmas dalam meningkatkan derajat kesehatan.
3. Dalam pelayanan di Puskesmas kepada pasien menganut asas 4M (Mudah, Murah, Menyengkan dan Memuaskan).

4. Kemitraan lintas sektor yang menjunjung asas 3S (Sipakatau, Siapakainge, Sipakalebbi) dalam pembangunan berwawasan kesehatan.
5. Pemberdayaan masyarakat dalam mengupayakan tercapainya JPKM.

Dalam mencapai Visi Puskesmas ini tentunya tidak terlepas oleh adanya dukungan dari berbagai pihak baik dari petugas kesehatan, lintas sektor kecamatan Sabbangparu maupun pemerintah daerah Kabupaten Wajo.

1. Struktur organisasi Puskesmas Sabbangparu di Kabupaten Wajo mempunyai susunan organisasi yang terdiri dari:
 - a. Pimpinan Puskesmas
 - b. Bagian Tata Usaha
 - c. Bendahara
 - d. Kepala Unit Kesehatan Lingkungan
 - e. Kepala Unit Kesehatan dan Perilaku Hidup Sehat
 - f. Kepala Unit Kesehatan Ibu dan Anak/Keluarga Berencana
 - g. Kepala Unit Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular dan Imunisasi.
 - h. Kepala Unit Upaya Pengobatan dan Rujukan
 - i. Kepala Unit Perkesmas
 - j. Kepala Unit Desa Sehat
 - k. Kepala Unit Upaya Kesehatan Usia Lanjut

- l. Kepala Unit Perbaikan Gizi Masyarakat
- m. Kepala Unit Apotek dan Gudang Obat
- n. Kepala Unit Kesehatan Jiwa
- o. Kepala Unit Laboratorium
- p. Kepala Unit Poli Gigi

Motto Puskesmas Sabbangparu

“Kepala Anda Adalah Komitmen Kami”

Tata nilai yang berlaku di Puskesmas Sabbangparu dibagi dalam beberapa kategori:

1. Tata Nilai
 - a. Kedisiplinan
 - b. Kerja sama
 - c. Tanggung jawab
 - d. Kejujuran
2. Etika Organisasi
 - a. Mematuhi peraturan yang berlaku di PEMDA Wajo
 - b. Mengikuti regulasi bidang kesehatan sesuai dengan peruntukan
 - 1) Menunjang tinggi kode etik profesi
 - 2) Bekerja sesuai SOP dan ketentuan yang berlaku
 - 3) Menambah ilmu pengetahuan dan mengikuti perkembangan ilmu kedokteran atau kedokteran gigi

3. Etika Sosial

- a. Berempati terhadap karyawan yang berlaku di PEMDA Wajo
- b. Menjaga hubungan yang harmonis antara insan dan bawahan dan sebaliknya, sesama karyawan serta pelanggan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa pegawai yang bekerja di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo sebagian besar mengalami kelelahan kerja seperti lelah seluruh badan, berat dikepala dan merasa ngantuk.

Pegawai yang bekerja terpapar faktor risiko psikososial sebagai konsekuensi dari pekerjaan. Faktor risiko psikososial tersebut meliputi beban kerja intensitas tinggi, bekerja sendiri, kurangnya dukungan sosial, kurangnya waktu luang, dan pasien sakit parah. Faktor-faktor risiko ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan kesehatan mental mereka. Konsekuensi negatif dari paparan faktor risiko psikososial menimbulkan masalah serius tidak hanya untuk kesejahteraan fisik dan psikologis, tetapi juga untuk kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien mereka.

Adapun program kesehatan dan keselamatan untuk mengendalikan kelelahan kerja seperti konseling, pelatihan kesehatan mental dan menciptakan siklus umpan balik dengan karyawan dan perluas keterlibatan dengan perubahan dan bangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis harus dilakukan untuk kesehatan mental dan sosial pegawai. Aspek psikososial lingkungan kerja

mempengaruhi kelelahan pada pegawai, hal ini disebabkan tingginya tuntutan kerja pegawai harus bekerja dan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan seorang pegawai dapat disiasati dengan membagi tugas kepada pegawai yang lain secara adil dan memberikan tenggat waktu, terutama pada wilayah administrasi yang lebih longgar. Dengan demikian, pegawai tidak merasa pekerjaannya menumpuk dan harus melakukan banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaannya.

B. Hasil Penelitian

Pengumpulan data ini dilaksanakan di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024 yang berlangsung 11 Juli – 15 Juli. Hasil penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang memuat beberapa pertanyaan tentang kelelahan kerja, *shift* kerja, lama kerja, beban kerja, masa kerja, status gizi pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024. Jumlah sampel yaitu 68 orang, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik total sampling dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*, dimana datanya bersumber dari fakta yang terjadi atau sedang berlangsung dalam populasi penelitian dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024.

Setelah data terkumpul dilakukan pemeriksaan kelengkapan dan kemudian dilakukan pengolahan data. Uji analisis data

menggunakan uji *statistic chi-square* dengan menggunakan SPSS agar peneliti dapat memaparkan analisa data univariat frekuensi dan presentasi serta analisa bivariat untuk mengetahui hubungan dari variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun hasil analisis data disajikan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan penjelasan, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Umur

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Umur	N	%
Muda	17	25,0
Tua	51	75,0
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan umur pada pegawai diketahui pegawai yang berumur muda sebanyak 17 orang (25,0%) dan pegawai yang berumur tua sebanyak 51 orang (75,5%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	10	14,7
Perempuan	58	85,3
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai diketahui pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (14,7%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (85,3%).

2. Analisis Univariat

a. Kelelahan Kerja

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan kelelahan kerja pada pegawai diketahui pegawai yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 53 orang (77,9) dan pegawai yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 15 orang (22,1%).

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja
Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Kelelahan Kerja	N	%
Lelah	53	77,9
Tidak Lelah	15	22,1
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5.4 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dan paling sedikit dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 9 “Apakah anda merasa tidak stabil?” dan pertanyaan nomor 13 “Apakah anda merasa gugup?” yaitu sebanyak 64 orang (94,1%) yang menjawab “Ya” dan sebanyak 4 orang (5,9%) yang menjawab “Tidak”.

Tabel 5.4
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan
Kelelahan Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		n	%	n	%	n	%
1	Anda merasa sukar berat dikepala	36	47,1	32	52,9	68	100
2	Anda merasa lelah pada seluruh badan	31	45,6	37	54,4	68	100
3	Anda merasa berat di kaki	49	72,1	19	27,9	68	100
4	Anda sering menguap pada saat bekerja	29	42,6	39	57,4	68	100
5	Pikiran anda kacau pada saat bekerja	60	88,2	8	11,8	68	100
6	Anda merasa mengantuk	32	47,1	36	52,9	68	100
7	Anda merasa ada beban pada bagian mata	34	50,0	34	50,0	68	100
8	Gerakan anda terasa canggung dan kaku	63	92,6	5	7,4	68	100
9	Anda merasa tidak stabil	64	94,1	4	5,9	68	100
10	Anda merasa ingin berbaring	42	61,8	26	38,2	68	100
11	Anda merasa susah berpikir	43	63,2	25	36,8	68	100
12	Anda merasa malas untuk berbicara	60	88,2	8	11,8	68	100
13	Anda merasa gugup	64	94,1	4	5,9	68	100
14	Anda merasa tidak dapat berkonsentrasi	51	75,0	17	25,0	68	100
15	Anda merasa sulit memusatkan perhatian	52	76,5	16	23,5	68	100
16	Anda merasa mudah melupakan sesuatu	19	27,9	49	72,1	68	100
17	Anda merasa kepercayaan diri berkurang	50	73,5	18	26,5	68	100
18	Anda merasakan cemas	50	73,5	18	26,5	68	100
19	Anda merasa susah untuk mengontrol sikap	46	67,4	22	32,4	68	100
20	Anda merasa tidak tekun dalam pekerjaan	53	77,9	15	22,1	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

c. *Shift Kerja*

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan *Shift Kerja*
Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Shift Kerja	n	%
Pagi (7.30-14.00)	9	13,2
Siang (14.00-21.00)	21	30,9
Malam (21.00-07.30)	38	55,9
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan *shift kerja* pada pegawai diketahui pegawai yang di *shift* pagi 9 orang (13,2), *shift* kerja siang sebanyak 21 orang (30,9%) dan *shift* malam sebanyak 38 orang (55,9).

d. *Lama Kerja*

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Lama Kerja	n	%
Tidak Memenuhi Syarat (≥ 8 jam/hari)	55	80,9
Memenuhi Syarat (<8 jam/hari)	13	19,1
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan lama kerja pada pegawai diketahui lama kerja pegawai yang memenuhi syarat sebanyak 13 orang (19,1%) dan pegawai yang tidak memenuhi syarat sebanyak 55 orang (80,9%).

e. Beban Kerja

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan beban kerja pada pegawai diketahui pegawai yang memiliki beban kerja yang ringan sebanyak 11 orang (16,2%) dan pegawai dengan beban kerja berat sebanyak 57 orang (83,8%).

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Beban Kerja	n	%
Ringan	11	16,2
Berat	57	83,8
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5.7 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dan paling sedikit dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 1 “Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda melebihi porsi yang sebenarnya sehingga membuat anda kelabakan dalam melayani pasien?” dan pertanyaan nomor 4 “Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anda?” yaitu sebanyak 55 orang (80,9%) yang menjawab “Ya” dan sebanyak 13 orang (19,1%) yang menjawab “Tidak”.

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan
Beban Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		n	%	n	%	n	%
1	Pekerjaan yang diberikan kepada anda melebihi porsi yang sebenarnya sehingga membuat anda kelabakan dalam melayani pasien	55	80,9	13	19,1	68	100
2	Beban kerja di Puskesmas ini terlalu banyak	50	73,5	18	26,5	68	100
3	Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, Anda akan menahan diri untuk tidak emosi	13	19,1	55	80,9	68	100
4	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan Anda	55	80,9	13	19,1	68	100
5	Pekerjaan yang Anda miliki menjadi beban bagi Anda	45	66,2	23	33,8	68	100
6	Pekerjaan yang membuat anda harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu	29	42,6	39	57,4	68	100
7	Jadwal dan waktu bekerja anda sudah sesuai dengan aturan yang ada	19	27,9	49	72,1	68	100
8	Waktu yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang anda butuh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan Anda	23	33,8	45	66,2	68	100
9	Pekerjaan diruangan menuntut anda untuk bekerja keras	41	60,3	27	39,7	68	100
10	Ketika bekerja diruangan Anda dituntut untuk banyak melakukan kegiatan fisik	49	72,1	19	27,9	68	100

Sumber: Data Primer, 2024

g. Masa Kerja

Tabel 5.9
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Masa Kerja	n	%
Lama (≥ 5 tahun)	57	83,8
Baru (< 5 tahun)	11	16,2
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan masa kerja pegawai diketahui pegawai yang masa kerja lama sebanyak 57 orang (83,8%) dan pegawai yang masa kerja baru sebanyak 11 orang (16,2%)

h. Status gizi

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi
Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Status Gizi	N	%
Kurang	4	5,9
Berlebih	5	7,4
Obesitas	5	7,4
Normal	54	79,4
Total	68	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 68 responden berdasarkan Indeks Massa Tubuh (IMT) pada pegawai diketahui pegawai yang memiliki IMT Kurang sebanyak 4 orang (5,9%), , IMT Berlebih sebanyak 5 orang (7,4%), IMT Obesitas sebanyak 5 orang (7,4%) dan IMT Normal sebanyak 54 orang (79,4%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan *Shift* Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.11
Hubungan *Shift* Kerja Hubungan Dengan Kelelahan
Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Hubungan Jenis Kerja dan Kelelahan Kerja							
Shift Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P-value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Malam	34	89,5	4	10,5	38	100	0,009
Siang	15	71,4	8	28,6	21	100	
Pagi	4	44,4	5	55,6	9	100	
Total	53	77,9	15	22,1	68	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 68 responden, dapat diketahui pegawai yang banyak merasakan lelah pada saat bekerja yaitu pegawai yang bekerja *shift* malam sebanyak 34 orang yang merasa lelah (89,5%) dan yang bekerja di *shift* malam tapi tidak merasa lelah sebanyak 5 orang (10,5%), pegawai yang bekerja di *shift* siang yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 15 orang yang merasa lelah (71,4%) dan yang bekerja di *shift* sore tapi tidak merasa lelah sebanyak 8 orang (28,6%), sementara pegawai yang bekerja di *shift* pagi yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 4 orang yang merasa lelah (44,4%) dan yang bekerja di *shift* pagi tapi tidak merasa lelah sebanyak 5 orang (55,6%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

b. Hubungan Lama Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.12
Hubungan Lama Kerja Hubungan Dengan Kelelahan
Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Lama Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P-value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Memenuhi Syarat	46	83,6	9	16,4	55	100	0,030
Memenuhi Syarat	7	53,8	6	46,2	13	100	
Total	53	77,9	15	22,1	68	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 68 responden, dapat diketahui pegawai yang memiliki lama kerja dengan tidak memenuhi syarat tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 6 orang (46,2%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 9 orang (16,4%), sementara pegawai yang memiliki lama kerja dengan memenuhi syarat tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 7 orang (53,8%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 46 orang (83,6%).

Berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p = 0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

c. Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.13
Hubungan Beban Kerja Hubungan Dengan Kelelahan
Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Beban Kerja	Kelelahan Kerja						P-value
	Lelah		Tidak Lelah		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Berat	48	84,2	9	15,8	57	100	0,011
Ringan	5	45,5	6	54,5	11	100	
Total	53	77,9	15	22,1	68	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 68 responden, dapat diketahui pegawai yang mengalami lelah pada saat bekerja dengan beban kerja berat sebanyak 48 orang (84,2%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 9 orang (15,8%), sementara bahwa pegawai yang mengalami lelah pada saat bekerja dengan beban kerja ringan sebanyak 5 orang (45,5%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 6 orang (54,5%)

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

d. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.14
Hubungan Masa Kerja Hubungan Dengan Kelelahan
Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu
Kabupaten Wajo Tahun 2024

Masa Kerja	Kelelahan Kerja				Total		P-value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Lama	10	90,9	1	9,1	11	100	0,433
Baru	43	75,4	14	24,6	57	100	
Total	53	77,9	15	22,1	68	100	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa dari 68 responden, dapat diketahui pegawai yang masa kerjanya lama yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 10 orang (90,9%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 1 orang (9,1%), sementara pegawai yang masa kerjanya baru yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 43 orang (77,9%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 14 orang (24,6%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,443 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa

tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

e. Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.15
Hubungan Status Gizi Hubungan Dengan Kelelahan Kerja Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024

Status Gizi	Kelelahan Kerja						P-value
	Lelah		Tidak Lelah		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	4	100	0	0,0	4	100	0,387
Berlebih	5	100	0	0,0	5	100	
Obesitas	4	80,0	1	2,0	5	100	
Normal	40	74,1	14	25,9	54	100	
Total	53	77,9	15	22,1	68	100	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 68 responden, dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki berat badan kurang tapi merasa lelah pada saat bekerja yaitu sebanyak 4 orang (100%), pegawai yang memiliki berat badan normal tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 40 orang (74,1%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 14 orang (25,9%), pegawai yang memiliki berat bada berlebih tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 5 orang (100%), sementara pegawai yang memiliki berat badan obesitas tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 4 orang (80,0%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 1 orang (2,1%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,387 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

C. Pembahasan

1. Hubungan Antara *Shift* Kerja dengan Kelelahan Kerja

Shift kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja, *shift* malam merasakan kelelahan yang sangat berat ketika sedang bekerja sedangkan bekerja pada *shift* pagi Sebagian besar merasakan kelelahan kerja yang ringan. *Shift* kerja adalah pola waktu kerja yang telah diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Hal ini dapat menimbulkan banyak masalah terutama pada tenaga kerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Hasil penelitian pada *shift* kerja ini dibagi dalam 3 kategori yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam serta diperoleh hasil dengan pegawai yang banyak merasakan lelah pada saat bekerja yaitu pegawai yang bekerja *shift* malam sebanyak 34 orang yang merasa lelah (89,5%) dan yang bekerja di *shift* malam tapi tidak merasa lelah sebanyak 5 orang (10,5%), pegawai yang bekerja di *shift* siang yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 15 orang yang merasa lelah (71,4%) dan yang bekerja di *shift* sore tapi tidak

merasa lelah sebanyak 8 orang (28,6%), sementara pegawai yang bekerja di *shift* pagi yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 4 orang yang merasa lelah (44,4%) dan yang bekerja di *shift* pagi tapi tidak merasa lelah sebanyak 15 orang (22,1%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo didapatkan pegawai yang bekerja pada *shift* malam yang banyak mengalami kelelahan kerja sebanyak 38 orang hal ini disebabkan oleh jam kerjanya lebih panjang dibandingkan dengan *shift* kerja pagi dan sore.

Pegawai pada *shift* pagi banyak tugas pekerjaan yaitu mendampingi dokter saat memeriksa keadaan pasien, mengganti sprei pasien, melengkapi data pasien, mengantar pasien yang akan melakukan pemeriksaan laboratorium, fisiologi, radiologi dan mengantarkan pasien yang akan di operasi, merangkum keluhan-keluhan pasien dan keluarga pasien, serta mengobservasi pasien secara berkala sehingga *job desk* dari pegawai yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan.

Pada *shift* sore tugas pegawai melanjutkan pekerjaan pegawai *shift* pagi yaitu mengobservasi kembali pasien, mengurus berkas administrasi yang belum siap, mengganti infus pasien dan mengantarkan pasien yang akan di operasi. Pada *shift* sore pegawai juga banyak mengeluh lelah dan pusing menghadapi keluhan pasien yang selalu memanggil dan terkadang marah karena dokter lama datang, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien serta jumlah tenaga pegawai yang lebih sedikit sehingga menyebabkan mereka mengantuk dan lelah.

Pada *shift* malam tugas pegawai yaitu mengecek keadaan pasien, memberi obat, membereskan dokumen administrasi dan melihat persediaan keperluan di ruangan yang telah habis seperti infus dan obat-obatan. Pada *shift* malam pegawai juga mengeluh mengantuk, pusing dan lelah karena harus bekerja pada malam hari dimana waktu tersebut seharusnya digunakan untuk istirahat.

Fungsi dari fisiologis tubuh sangat rendah pada saat malam hari. Pada siang hari fungsi internal tubuh berada pada kondisi puncak. Pengamatan irama diurnal ini didapatkan dari hasil internal dan eksternal yang terjadi. Masalah kesehatan akan dirasakan jika hasil internal dan eksternal tidak terjadi keseimbangan. Keadaan irama sirkadian yang terganggu pada malam hari dapat menyebabkan responden merasa cepat lelah. Hal ini disebabkan terganggunya fungsi tubuh pada malam hari

dan siang hari. Terganggunya irama sirkadian dapat dijelaskan bahwa selama 24 jam tubuh memiliki 2 fase, yaitu yang terjadi pada siang hari (fase *ergotropic*) dimana semua organ dan fungsi tubuh siap untuk melakukan suatu tindakan serta pada malam hari (fase *trophotropic*) dimana tubuh melakukan pembaharuan cadangan energi atau penguatan kembali.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh (Aini, 2019) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan $p = 0.016$ atau $p < 0,05$. Dari analisis ini dapat diketahui bahwa diantara *shift* pagi, sore dan malam yang memiliki tingkat kelelahan yang paling tinggi ditemukan pada *shift* malam karena jam kerjanya yang panjang mencapai 9 jam dalam satu *shift* serta waktu tidur yang kurang mengakibatkan pegawai sering mengantuk dan ingin berbaring.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ariestiani (2022), total responden 40 orang hanya 7 orang yang mengalami keluhan. Hasil uji statistik bivariat terdapat nilai $p\text{-value } 0.217$ yang artinya lebih besar dari $\alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai H_0 gagal ditolak, yang artinya tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di PT. Heavenly Nutrition Indonesia Tahun 2021.

2. Hubungan Antara Lama Kerja dengan Kelelahan Kerja

Lama kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan suatu kegiatan atau bekerja dalam sehari-hari. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan. Waktu dalam bekerja bagi seseorang menentukan kesehatan yang bersangkutan, dalam efisiensi efektivitas dan produktivitas kerjanya. Ketentuan dalam jam kerja telah diatur dalam dua sistem yaitu, 7 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam seminggu dan 8 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam seminggu.

Hasil penelitian pada lama kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu pegawai yang bekerja memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Pegawai yang memiliki lama kerja dengan memenuhi syarat tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 7 orang (53,8%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 46 orang (83,6%), sementara pegawai yang memiliki lama kerja dengan tidak memenuhi syarat tapi merasa lelah pada

saat bekerja sebanyak 6 orang (46,2%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 9 orang (16,4%). Berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p = 0,030 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil yang didapatkan terlihat dari beberapa pegawai yang bekerja melebihi jam kerjanya yang telah ditentukan karena adanya pegawai yang meminta digantikan *shift* kerjanya, adanya *Circardium rhythm* (keadaan alamiah tubuh) yang terganggu seperti tidur, kesiapan untuk bekerja, proses otonom lainnya yang seharusnya beristirahat pada malam hari karena pekerjaan yang menuntut kerja lembur maka proses dalam tubuh dipaksa untuk siaga dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan asam laktat dalam tubuh menimbulkan kelelahan kerja dan kurangnya jam istirahat yang didapatkan oleh pegawai karna banyaknya permintaan dari beberapa pasien, sehingga terdapat banyaknya pegawai yang melebihi jam kerjanya yang tidak sesuai dengan jam kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Latief & Lestari (2019), diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara jam kerja radiografer dengan kelelahan kerja di RS. St Carolus. Hasil analisa

Korelasi Pearson di peroleh nilai $p = 0,042 (< 0,05)$ yang artinya terdapat hubungan antara jam kerja dengan kelelahan kerja radiografer di RS. St Carolus.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati, Batara & Rahman (2024), hasil uji statistik *chi-square* tidak adanya diperoleh nilai p value dari hasil penelitian ini sebab data dari lama kerja responden tersebut tidak dapat diuji statistik karna didapatkan homogen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian pergudangan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar.

3. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai tambahan dari beban kerja langsung ini. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut. Seperti faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi. Beban kerja menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengakibatkan kelelahan atau gangguan. Pada

pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat pula kelelahan kerja seseorang. Nadi kerja merupakan petunjuk besar kecilnya beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti jika beban kerja yang diberikan pada responden maka semakin tinggi risiko responden mengalami kelelahan kerja, hal ini dikarenakan jika beban kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga risiko mengalami kelelahan kerja (Oksandi & Karbito, 2020).

Hasil penelitian pada beban kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu pegawai yang bekerja memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat. Pegawai yang mengalami lelah pada saat bekerja dengan beban kerja ringan sebanyak 5 orang (45,5%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 6 orang (54,5%), sementara pegawai yang mengalami lelah pada saat bekerja dengan beban kerja berat sebanyak 48 orang (84,2%) dan yang tidak merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 9 orang (15,8%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dilihat bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja yang disebabkan karena tugas rutin yang berulang baik yang melibatkan

kerja otot maupun emosional erat hubungannya dengan terjadinya kelelahan kerja. Uraian tugas pegawai yang meliputi memberikan pelayanan perawatan pasien berdasarkan proses perawatan, melaksanakan tindakan perawatan dengan tetap memperhatikan keseimbangan kebutuhan pasien, melaksanakan program medik pasien, melakukan komunikasi pada pasien dan keluarga, hingga melaporkan keadaan pasien kepada dokter, menggambarkan banyaknya aktivitas kerja pegawai di Puskesmas Sabbangparu yang menjadi beban kerja fisik yang tinggi. Tugas administratif seperti menyusun laporan harian di saat melakukan serah terima antar *shift* kerja hingga terlibat dalam penatalaksanaan ruangan akan menambah beban kerja pegawai. Pegawai harus dapat menciptakan dan memelihara hubungan baik dengan pasien, keluarga pasien, dokter, dan pegawai lain yang interaksi ini rentan meningkatkan beban kerja mental bagi pegawai, terutama pada pegawai dengan masa kerja relatif baru. Beban kerja yang berat akan mempengaruhi kelelahan, dimana jika pekerjaan yang harus diselesaikannya begitu banyak maka memerlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak juga untuk menyelesaikannya, dengan demikian akan membuat seseorang merasakan kelelahan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Agustinawati et.al (2019), diperoleh hasil penelitian yang

menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pengerajin bokor di Desa Menyali diperoleh nilai $p = 0,857$ dan koefisiensi korelasi (α) = 0,001, dimana nilai p lebih daripada α sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan yang dirasakan pengerajin bokor.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Latief & Lestari (2019), hasil analisa Korelasi Pearson di peroleh nilai $p = 0,119$ ($>0,05$) yang menunjukan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja radiografer dengan kelelahan kerja di RS. St Carolus.

4. Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya (Julianti, Hardi & Andayanie., 2022).

Hasil penelitian ini pada masa kerja dibagi menjadi 2 kategori masa kerja lama dan masa kerja baru. Pegawai yang masa kerjanya lama yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 10 orang (90,9) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 1 orang (9,1%), sementara pegawai yang masa kerjanya baru yang merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 43 orang (77,9%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 14 orang (24,6%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,443 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dilihat bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja yang disebabkan tingkat pengalaman kerja seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja, hal ini dikarenakan orang yang lebih berpengalaman mampu bekerja secara efisien. Pegawai dapat mengatur besarnya tenaga yang dikeluarkan oleh karena seringnya melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu, pegawai yang masa kerjanya lama telah mengetahui posisi kerja yang terbaik atau nyaman untuk dirinya, sehingga produktifitasnya terjaga. Artinya, pegawai yang sudah lama mengetahui trik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien serta mampu mengatur waktu dengan baik sehingga mampu mencapai target

yang diinginkan perusahaan. Pegawai yang masa kerja > 5 tahun mampu mengerjakan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang < 5 tahun karena sudah terbiasa dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Wedyanti & Febrianto (2020), hasil penelitian diperoleh nilai sig 0,822 yang memperlihatkan tidak adanya hubungan antara waktu kerja pada kelelahan kerja. Nilai korelasi *Spearman* sebesar 0,822. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja ($p\text{-value} = 0,822$) di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rinaldi et al (2020), tenaga kerja dengan masa kerja ≥ 3 tahun banyak mengalami kelelahan dari pada tenaga kerja usia ≤ 3 tahun. Diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) ini menunjukkan hasil signifikan, maka ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja PT. Elnusa Petrofin Banjarmasin.

5. Hubungan Antara Status Gizi dengan Kelelahan Kerja

Status gizi adalah salah satu faktor dari faktor kapasitas kerja, dimana keadaan gizi buruk dengan beban kerja yang berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta

mengakibatkan kelelahan. Dalam laporan FAO/WHO/UNU (1985) dinyatakan bahwa Indeks Masa Tubuh (IMT) merupakan indikator status gizi orang dewasa. Nilai IMT dihitung menurut ilmu berat badan (dalam kilogram) dibagi kuadrat tinggi badan (dalam meter). Status gizi umum spesifik zat gizi, melainkan lebih erat kaitannya dengan energi dan protein dapat diukur dengan antropometri. Dengan kata lain antropometri atau ukuran tubuh dapat memberi gambaran status energi dan protein seseorang, karenanya antropometri sering digunakan sebagai indikator status gizi yang berkaitan dengan masalah kurang energi protein. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti semakin buruk status gizi maka semakin cepat responden mengalami kelelahan, hal ini dikarenakan jika status gizi kurang, maka responden akan mengalami kelelahan (Oksandi & Karbita, 2020).

Hasil penelitian ini pada status gizi dibagi menjadi 4 kategori yaitu IMT kurang sebanyak 4 orang, IMT normal sebanyak 40 orang, IMT berlebih sebanyak 5 orang dan IMT obesitas sebanyak 4 orang. pegawai yang memiliki berat badan kurang tapi merasa lelah pada saat bekerja yaitu sebanyak 4 orang (100%), pegawai yang memiliki berat badan normal tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 40 orang (74,1%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 14 orang (25,9%), pegawai yang memiliki berat badan berlebih tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 5

orang (100%), sementara pegawai yang memiliki berat badan obesitas tapi merasa lelah pada saat bekerja sebanyak 4 orang (80,0%) dan yang tidak merasa lelah sebanyak 1 orang (2,1%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,387 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima, artinya bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dilihat bahwa tidak terdapatnya hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu, hal ini terjadi karena pegawai yang bekerja sudah memperhatikan status gizi mereka. Pegawai membiasakan sarapan sebelum berangkat kerja. Selain itu, ada beberapa pegawai yang membawa cemilan tambahan seperti susu, roti dan buah. Adapun jam istirahat hanya ada di jam 12 sampai dengan jam 1 untuk makan siang, namun jika karyawan ingin memakan cemilannya saat jam kerja pun diperbolehkan asal tidak mengganggu pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Kowaas et al (2019), diperoleh nilai $r = 0,132$ dan $p = 0,294$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja. Tidak terdapatnya hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada nelayan di Kelurahan Uwuran Satu, Kecamatan Amurang Kabupaten Minahasa Selatan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rinaldi et al (2020), diperoleh hasil ada hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada Tenaga Kerja PT.Elnusa Petrofin Banjarmasin. Tenaga kerja dengan status gizi kurang dan lebih banyak mengalami kelelahan dari pada tenaga kerja dengan status gizi normal. Diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,002 ($p < 0,05$).

6. Keterbatasan

- a. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti.
- b. Terbatasnya jumlah sampel dikarenakan populasi yang diteliti relatif kecil dilokasi penelitian tersebut.
- c. Adanya pegawai yang kurang mematuhi jam kerja.
- d. Kurangnya dokumentasi dikarenakan sebagian besar pegawai sibuk dengan pekerjaan masing-masing.
- e. Menurut pengamatan peneliti, terkadang jawaban kuesioner tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan ini terjadi akibat perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman tiap responden

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024 memperoleh hasil penelitian dan pembahasan dengan mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,009$ artinya bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
2. Berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p= 0,030$ artinya bahwa ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
3. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,011$ artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.
4. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,443$ artinya bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

5. Berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh nilai $p=0,387$ artinya bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja pada pegawai di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Puskesmas untuk memperhatikan jadwal *shift* kerja dan adil dalam pembagian *shift* kerja bagi pegawai agar tidak mengalami kelelahan kerja yang berlebih.
2. Diharapkan bagi pihak Puskesmas untuk memperhatikan pegawai yang memiliki lama kerja yang tidak memenuhi syarat diharapkan tidak memiliki beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengakibatkan kelelahan.
3. Diharapkan bagi pihak Puskesmas untuk memperhatikan beban kerja yang harus dikerjakan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai untuk menghindari beban kerja yang berlebihan serta melakukan relaksasi untuk membantu pegawai dalam mengatasi kelelahan kerja.
4. Diharapkan bagi pihak Puskesmas untuk tetap memperhatikan pegawai yang memiliki masa kerja yang lama untuk tetap mengoptimalkan waktu istirahat yang cukup dan tidak memiliki

beban kerja yang berat agar produktivitas kerja pegawai lebih maksimal lagi.

5. Diharapkan bagi pihak Puskesmas untuk tetap mempertahankan dan mengoptimalkan penyampaian pesan pentingnya gizi seimbang yang harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari ke pegawai agar terdapat peningkatan pengetahuan pegawai terkait status gizi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinawati, Kadek Rina, Dinata, I Made Krisna, Pri, Ayanti, I. D. A. I. D. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengerajin Industri Bokor Di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1920–1927.
- Aini, N. (2019). Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Herna Medan Tahun 2018. *Jurnal Jumantik*, 1(1), 2019.
- Alfikri, R., Halim, R., Syukri, M., Nurdini, L., & Islam, F. (2021). Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Proses Dan Teknik Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 7(3), 271–276.
- Amin, M. D., Kawatu, P. A. T., & Amisi, M. D. (2019). Hubungan Antara Umur Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Lapangan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Bitung. *Ebiomedik*, 7(2), 113–117.
- Andi Muhammad Fadel Ananta Putra. (2021). *Hubungan Karakteristik Individu Dan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021*.
- Ani, Nur, W. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di CV . X Garmen Di Kabupaten Sukoharjo *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Berkala (Jikemb)*, 4(1), 65–72.
- Anugrah Awaliah Julianti, Ikham Hardi S, & Ella Andayanie. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bengkel Toyota Di PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. *Window Of Public Health Journal*, 3(2), 380–388.
- Ariestiani, S. (2022). *Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Pekerja Pada Bagian Produksi Di PT . Heavenly Nutrition Indonesia*. 5(6), 491–494.
- Awaluddin. (2020). Relationship Of Education And Long Work With Nursening Anxiety Levels In Handling Emergency Patients In Sawerigading Hospital, Palopo City. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 6(2), 5–12.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1),

- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja ,Stress Kerja , Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar*. 1(02), 67–80.
- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021). Hubungan Usia , Jam , Dan Sikap Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Jawa Tengah Salah Satu Permasalahan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja). 1318–1330.
- Eka, Lintang, Darjati, A. T. D. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kelelahan Tenaga Kerja. *Gema Lingkungan Kesehatan*, 17(2), 100–104.
- Febianti, B. (2022). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Nicu Rsup Dr. Wahidin Sudirohusodo Pada Masa Pandemi COVID-19. *Skripsi*.
- Febriana Arifa, K. K. (2022). *Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera Arifa*. 5(3), 656–664.
- Fitri, E., Yuliantini, E., & Haya, M. (2021). Relationship Between Nutritional Status And Work Productivity Of Tea Picking Workers At Kepahiang. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 4(1), 219–228.
- Gratia, S., Rengkung, D., Kawatu, P. A. T., & Amisi, M. D. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Di Pt . Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong Kota Tomohon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(April).
- Hijah, N. F., Setyaningsih, Y., & Jayanti, S. (2021). *Iklim Kerja , Postur Kerja , Dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bengkel Las*. 2(1269), 11–16.
- IKHSAN, N. M. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pt.Lautan Berlian Lahat. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada Palembang*.
- Innah, Mutma, Alwi, Muhammad Khidri, Gobel, Fatmah Afrianty, Habo, H. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Penjahit Pasar Sentral Bulukumba. *Window Of Public Health Journal*, 02(01), 56–66.

- Jannah Hafidzoh Fatihatul, A. R. T. (2022). *Hubungan Status Gizi Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di RSUI Yakssi Gemolong, Sragen The*. 5(7), 828–833.
- Kowaas, C. G., Suoth, L. F., & Malonda, N. S. H. (2019). Hubungan Antara Status Gizi Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Nelayan Di Kelurahan Uwuran Satu Kecamatan Amurang Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal KESMAS*, 8(7), 285–290.
- Krisdiana, H., Ayuningtyas, D., Iijas, J., & Juliati, E. (2022). Hubungan Beban Kerja Tenaga Kesehatan Dengan Kelelahan Kerja Di Puskesmas Kecamatan Sukmajaya Kota Depok Selama Pandemi. *Jurnal Biostatistik, Kependudukan, Dan Informatika Kesehatan*, 2(3), 136.
- Kurnia, Amalya Okta, Lestari, Endah Marissa, Febi Lismayoni, Rosaria Rini, H. H. (2022). Manajemen Kelelahan Ditempat Kerja. *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 346–352.
- Lestari, I. F. (2020). Penyelenggaraan Makan Siang, Kebugaran Jasmani Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja. *Higeia Journal Of Public Health Research And Development*, 4(Special 1), 328–338.
- Maharani, P., Yoni, B., & Nugroho, S. (2022). *Dampak Kelelahan Kerja Dan Kualitas Tidur Terhadap Pengaruh Produktivitas Kerja*. 7(1), 69–79.
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2019). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Manuputty, M. (2019). Pengaruh Getaran Dan Kebisingan Terhadap Kelelahan Kerja Pada Awak Kapal Ikan Tipe Pole And Line. *ALE Proceeding*, 2(April), 39–44.
- Maulani, H. A., Sukismanto, S., Yuningrum, H., & Nugroho, A. (2020). Shift Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Angkutan Batu Bara. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 1(1), 48–53.
- Meilani, M., Datu, D., Kawatu, P. A. T., & Mandagi, C. K. F. (2019). Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengendara Ojek Online Komunitas Manguni Rider Online Sario. *Jurnal KESMAS*, 8(6), 601–607.

- Moch Nurul Latief, & Putri Winda Lestari. (2019). Hubungan Beban Dan Jam Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Radiografer Rs St. Carolus. *Binawan Student Journal*, 1(3), 142–147.
- Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F. (2020). Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsudtenriawaru Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 2(1).
- Muliyati, H., Ahmil, & Mandola, L. (2019). Chmk Midwifery Scientific Journal Hubungan Citra Tubuh , Aktivitas Fisik , Dan Pengetahuan Gizi Seimbang Dengan Status Gizi Remaja Putri. *Chmk Midwifery Scientific Journal*, 2(1), 22–32.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Narpati, Jalu Risang, Ekawati, Wahyuni, I. (2019). Hubungan Beban Kerja Fisik, Frekuensi Olahraga, Lama Tidur, Waktu Istirahat Dan Waktu Kerja Dengan Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Pekerja Laundry Bagian Produksi Di CV.X Tembalang, Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1).
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., & Fithriani, E. S. (2019). Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Kantor*, 7(2), 137–150.
- Nurhandayani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Nurseto, F., Tarigan, H., Cahyadi, A., & Jufrianis, J. (2019). Pengaruh Latihan Aerob Dengan Diet Rendah Karbohidrat Terhadap Penurunan Indeks Masa Tubuh (IMT). *Jurnal Olympia*, 1(2), 8–15.
- Oksandi, H. R., & Karbito, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di RSUD Dr.H.BOB Bazar Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia (JKSI)*, 1(1), 0–7.
- Pamungkas, G., & Kurniasari, N. (2020). Hubungan Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Puskesmas Dengan Kepuasan Pasien Di Puskesmas Melong Asih Kota Cimahi Tahun 2019. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 13(2), 60–69.

- Pratama, M. A., & Wijaya, O. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Waktu Kerja Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Pada Pekerja PT. Pamapersada Sumatera Selatan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1–10.
- Rahmawati, Indah, Andi Surhman Batara, R. (2024). Hubungan Beban Kerja , Lama Kerja , Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Di Pt . Japfa Makassar. *Peminatan Kesehatan Lingkungan , Fakultas Kesehatan Masyarakat , Universitas Muslim Indonesia Article History* : 5(2), 311–320.
- Rahmawati, R., & Afandi, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 41–45.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110.
- Rinaldi, R. R., Fauzan, A., Ilmi, M. B. (2020). Hubungan Usia , Masa Kerja Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Pada Awak Mobil Tangki (Amt) Di Pt . Elnusa Petrofin Banjarmasin Tahun 2020.
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2020*, 240–249.
- Rusila, Y., & Edward, K. (2022). Hubungan Antara Umur, Masa Kerja Dan Beban Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di Pabrik Kerupuk Subur Dan Pabrik Kerupuk Sahara Di Yogyakarta. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 39–49.
- S Marselina, A. S. (2019). Hubungan Faktor Individu Dan Faktor Pekerjaan Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Truk Tangku Bbm Di Pt X Jakarta Tahun 2019. *Skripsi. Jakarta: Universitas Binawan*, 1–132.
- Saftarina, F., & Hasanah, L. (2023). *Hubungan Shift Kerja Dengan Gangguan Pola Tidur Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung 2023*. 2, 28–38.
- Susanti, S., & Amelia, R. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT. Maruki International Indonesia Makassar. *Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi*, 2, 231–237.

- Syaputra, B., Winda Lestari, P., Studi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, P., & Binawan Korespondensi, U. (2019). Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kelelahan Pada Pekerja Konstruksi Proyek X Di Jakarta Timur Influence Of Working Time To Fatigue On Construction Workers At Project X East Jakarta. *Jurnal Kesehatan*, 1, 103–107.
- Tri Oktaviani, D., & Setiyo Nugroho, P. (2021). Hubungan Konsumsi Sayur Dan Jumlah Uang Saku Dengan Kejadian Obesitas Pada Remaja Di SMPN 18 Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(3), 1915–1921.
- Wahyuni, D., & Indriyani, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Antam Tbk. UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 11(1), 73–79.
- Widyanti, T. R., & Febriyanto, K. (2020). Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Samarinda Tahun 2019. *Borneo Student Research*, 1(2), 745–749.
- Yang, Santoso, M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang Oleh. 11(1).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Surat Keterangan Pembimbing



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI
Nomor : 1860/H.23/FKM-UMI/X/2023

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)
Atas Rahmat Allah SWT

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya
2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.
- Mengingat** : 1. UU. Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000
3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

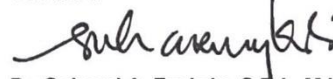
- Menetapkan** :
Pertama : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)
AGNI AYULIA AYUSTIRA (NIM: 14120200091)
Peminatan : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)
Dengan susunan Tim sebagai berikut :

- | | |
|--|---------------|
| 1. Dr. Fatmah Afrianty Gobel, SKM., M.Epid | Pembimbing I |
| 2. Dr. Sumiaty, SKM., M.Kes | Pembimbing II |

- Kedua** : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya
- Keempat** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 05 R. Akhir 1445 H.
20 Oktober 2023 M.

D e k a n


Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

- Tembusan :**
1. Ketua YW-UMI
 2. Rektor UMI
 3. Arsip

www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang Islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"



fkmumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



fkmumiofficial



fkmumiofficial

Lampiran 2. Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO TAHUN 2024

*Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap butir pertanyaan.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Dimohon semua butir pertanyaan dapat diisi dan tidak ada yang terlewatkan.
4. Jawaban pertanyaan sesuai dengan keadaan yang benar-benar anda rasakan.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Umur : tahun.

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

1. KELELAHAN KERJA

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah anda merasa sukar berat dikepala?		
2	Apakah anda merasa lelah pada seluruh badan?		
3	Apakah anda merasa berat dikaki?		

4	Apakah anda sering menguap pada saat bekerja?		
5	Apakah pikiran anda kacau pada saat bekerja?		
6	Apakah anda merasa mengantuk?		
7	Apakah anda merasa ada beban pada bagian mata?		
8	Apakah gerakan anda terasa canggung dan kaku?		
9	Apakah anda merasa tidak stabil?		
10	Apakah anda merasa ingin berbaring?		
11	Apakah anda merasa susah berpikir?		
12	Apakah anda merasa malas untuk berbicara?		
13	Apakah anda merasa gugup?		
14	Apakah anda merasa tidak dapat berkonsentrasi?		
15	Apakah anda merasa sulit memusatkan perhatian?		
16	Apakah anda merasa mudah melupakan sesuatu?		
17	Apakah anda merasa kepercayaan diri berkurang?		
18	Apakah anda merasakan cemas?		
19	Apakah anda merasa susah untuk mengontrol sikap?		
20	Apakah anda merasa tidak tekun dalam pekerjaan?		

2. **SHIFT KERJA**

Rata-Rata *Shift* Kerja Dalam 1 Pekan :

- Pagi : kali.
- Siang : kali.
- Malam : kali.

3. LAMA KERJA

- Pagi : jam/hari.
- Siang : jam/hari.
- Malam : jam/hari.

4. BEBAN KERJA

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda melebihi porsi yang sebenarnya sehingga membuat anda kelabakan dalam melayani pasien?		
2	Menurut anda apakah beban kerja di Puskesmas ini terlalu banyak?		
3	Menurut anda apakah ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, anda akan menahan diri untuk tidak emosi?		
4	Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anda?.		
5	Menurut anda apakah pekerjaan yang anda miliki menjadi beban bagi anda?		
6	Menurut anda apakah ada pekerjaan yang membuat anda harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu?		
7	Menurut anda apakah jadwal dan waktu bekerja anda sudah sesuai dengan aturan yang ada?		
8	Menurut anda apakah waktu yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang Anda butuh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan anda?		
9	Menurut anda apakah pekerjaan diruangan menuntut anda untuk kerja keras?		
10	Menurut anda ketika bekerja di ruangan anda dituntut untuk banyak melakukan kegiatan fisik?		

5. MASA KERJA

Sejak kapan anda bertugas di Puskesmas ini? bulan tahun.

6. STATUS GIZI

BERAT BADAN (BB)	TINGGI BADAN (TB)	IMT (<i>*Di Isi Oleh Peneliti</i>)

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id



Nomor : 2614/B.09/FKM-UMI/VI/2024
Lamp : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

26 Juni 2024 M
18 Dzulqa'dah 1445 H

Kepada Yang Terhormat
Kepala Puskesmas Sabbangparu Kab. Wajo
Di
Wajo

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Agni Ayulia Ayustira
Stambuk : 14120200091
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"Puskesmas Sabbangparu Kab. Wajo"

Judul Penelitian :

"Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Di Puskesmas Sabbangparu Kabupaten Wajo Tahun 2024"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والله ولي التوفيق والهداية

a.n Dekan
Wakil Dekan-I Bidang Akademik
Dr. Sundari, SST., MPH.

Tembusan:

1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip



www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



fkmumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



fkmumiofficial



fkmumiofficial

Lampiran 4. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN WAJO

DINAS KESEHATAN

UPTD PUSKESMAS SABBANGPARU

Jl. Jend. Sudirman No. 14 Tlp (0485) Kotabaru

Email : sabbangparupuskesmas@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No : 800 / / Pusk-SR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **dr.Hj.MARDIANA, S.Ked**
Nip : 19770427 200803 2 001
Pangkat/Gol. :
Jabatan : Pembina Utama Muda / IV.c
Unit Kerja : Kepala UPTD Puskesmas Sabbangparu

Menerangkan bahwa : : UPTD Puskesmas Sabbangparu

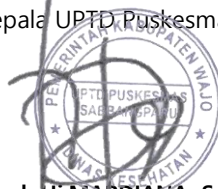
N a m a : **Agni Ayulia Ayustira**
Nim : 14120200091

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di Puskesmas Sabbangparu dengan Judul : "FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO 2024". Pada tanggal 11 s/d 15 Juli 2024.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kotabaru, 31 Juli 2024

Kepala UPTD Puskesmas Sabbangparu



dr.Hj.MARDIANA, S.Ked

NIP.19770427 200803 2 001

Lampiran 5. Master Tabel

NO	NAMA RESPONDEN	UMUR	JENIS KELAMIN	KELELAHAN KERJA																				TOTAL	SHIFT KERJA			TOTAL	LAMA KERJA			TOTAL
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P1	P2	P3		P1	P2	P3	
1	Nn. E	27	P	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	36	1	1	1	3	6	7	11	24	
2	Ros	40	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2	1	1	4	6	7	11	24		
3	Ami Tri Yudha	28	L	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	27	1	1	1	3	8	8	8	24		
4	Rika	38	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	28	1	1	3	5	4	8	14	26		
5	IY	44	P	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	29	1	1	3	5	4	8	14	26		
6	Amrah Muchtar	51	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	27	3	0	0	3	8	0	0	8		
7	No Name	37	P	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	29	0	5	0	5	0	8	0	8		
8	Renaldi	29	L	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	30	1	2	2	5	5	8	8	21	
9	Marhaeni	28	P	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	29	4	1	1	6	5	5	4	14		
10	Muh. Darhang	27	L	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22	3	2	1	6	7	7	8	22		
11	Amri Syamsuddin	39	L	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	27	2	1	1	4	6	8	11	25		
12	Fatmawati	31	P	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	26	3	0	1	4	7	0	13	20		
13	Nur Fahira Amalia	23	P	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	27	2	1	1	4	6	7	11	24		
14	Mila Sari	30	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	27	2	1	1	4	6	7	11	24		
15	Apriyuni	27	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	27	3	1	1	5	5	7	7	19		
16	Besse Marwah	29	P	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	30	0	0	5	5	0	0	8	8		
17	Novita Rani	32	P	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	30	0	0	5	5	0	0	8	8		
18	Anisa Rerri Aliyah Amd. Keb	34	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	27	2	1	1	4	6	7	11	24		
19	Ani	30	P	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	27	3	1	1	5	5	7	7	19		
20	Afrizanti	35	P	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	36	1	1	1	3	6	7	11	24		
21	S	34	P	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	1	1	1	3	4	4	2	10		
22	Indrastewi	39	P	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	35	1	1	3	6	7	8	9	24		
23	Yitini	35	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	37	1	1	1	3	6	7	11	24		
24	Rosmawati	32	P	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	31	1	0	1	2	9	0	12	21		
25	P	24	L	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	36	7	7	2	16	8	8	8	24		
26	T	27	P	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36	5	7	2	14	6	8	8	22		
27	Y	26	P	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	36	7	7	2	16	8	8	8	24		
28	Ny. D	56	P	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	35	1	0	1	2	8	0	8	16		
29	R	33	P	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	34	1	1	1	3	8	8	8	24		
30	Ny. NL	51	P	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	28	1	1	1	3	8	8	11	27		
31	Widhya Anggrainy	27	P	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	5	0	0	5	8	0	0	8		
32	Nisa Ramadhani Bachnar	26	P	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	29	0	0	5	5	0	0	8	8		
33	Riana	44	P	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	34	5	0	0	5	5	0	0	5		
34	Ani	48	P	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	37	5	0	0	5	5	0	0	5		
35	Nn. A	26	P	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	28	6	0	2	8	9	0	15	24		
36	Sutarsy Mustang S. Tr. Keb	35	P	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	36	1	0	1	2	5	0	8	13		
37	Suharti	36	P	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	34	1	1	1	3	4	4	4	12	
38	Sukmawati A.Md.Kep	38	P	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36	5	5	0	10	8	8	0	16		
39	Marlina	40	P	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	34	4	1	1	6	8	8	8	24		
40	Diana	43	P	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	34	4	1	1	6	8	8	8	24		
41	Ria Ayunika	31	P	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	3	1	1	5	6	7	11	24		
42	Ny. M	28	P	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37	4	1	1	6	6	7	11	24		
43	AS	55	L	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	38	5	0	0	5	8	0	0	8		
44	S	41	P	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	32	5	0	0	5	5	0	0	5		
45	Arman Syarani	39	L	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	36	1	1	1	3	8	8	8	24		
46	Tr. K	52	L	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	35	5	0	0	5	5	0	0	5		
47	NK	27	P	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	35	5	0	0	5	8	0	0	8		
48	Imayani	38	P	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	37	5	0	0	5	8	0	0	8		
49	HR	36	P	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	34	5	0	0	5	8	0	0	8		
50	R	34	P	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	34	5	0	0	5	8	0	0	8		
51	MS	27	P	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	32	2	1	1	4	6	7	8	21		
52	Sri Wahyuni K	24	P	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	35	1	0	1	2	8	0	16	24		
53	Ny. I	31	P	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	36	3	1	1	5	5	7	7	19		
54	Nuralam	37	P	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	3	1	1	5	8	8	8	24		
55	Hika Purnama	30	P	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	34	1	0	1	2	8	0	16			

NO	NAMA RESPONDEN	UMUR	JENIS KELAMIN	BEBAN KERJA										TOTAL	MASA KERJA	STATUS GIZI
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			
1	Nn. E	27	P	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	19	< 8 tahun	18,7
2	Ros	40	P	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	> 8 tahun	22
3	Ami Tri Yudha	28	L	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	13	< 8 tahun	25,2
4	Rika	38	P	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12	< 8 tahun	32
5	I Y	44	P	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14	< 8 tahun	32,5
6	Amrah Muchtar	51	P	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	> 8 tahun	26
7	No Name	37	P	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12	> 8 tahun	19,6
8	Renaldi	29	L	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	< 8 tahun	25,5
9	Marhaeni	28	P	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	13	< 8 tahun	23
10	Muh. Darhang	27	L	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	13	< 8 tahun	27,9
11	Amri Syamsuddin	39	L	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	14	> 8 tahun	25,8
12	Fatmawati	31	P	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	14	< 8 tahun	23,3
13	Nur Fahira Amalia	23	P	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	16	< 8 tahun	23,2
14	Mila Sari	30	P	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	< 8 tahun	18,7
15	Apriyuni	27	P	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	< 8 tahun	25,6
16	Besse Marwah	29	P	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	16	< 8 tahun	24,4
17	Novita Rani	32	P	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	< 8 tahun	20
18	Anisa Reni Aliyah Amd. Keb	34	P	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	< 8 tahun	29,3
19	Ani	30	P	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17	< 8 tahun	24,2
20	Afrianti	35	P	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14	> 8 tahun	18
21	"S"	34	P	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	18	> 8 tahun	26,1
22	Indra Stevi	39	P	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	> 8 tahun	24,3
23	Titin	35	P	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	16	> 8 tahun	24,7
24	Rosmawati	32	P	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16	< 8 tahun	24,7
25	"P"	24	L	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	14	< 8 tahun	27,4
26	"I"	27	P	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	15	< 8 tahun	30,5
27	"Y"	26	P	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	14	< 8 tahun	23,5
28	Ny. D	56	P	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	15	> 8 tahun	22,1
29	"R"	33	P	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	16	> 8 tahun	23,2
30	Ny. NL	51	P	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	18	> 8 tahun	25
31	Widhya Anggrainy	27	P	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15	< 8 tahun	17,6
32	Nisa Ramdhani Bachnar	26	P	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	15	> 8 tahun	30,7
33	Riana	44	P	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16	> 8 tahun	27,6
34	Ani	48	P	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	17	< 8 tahun	24,8
35	Nn. A	26	P	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	13	< 8 tahun	19,4
36	Sutarsy Mustang S. Tr. Keb	35	P	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	< 8 tahun	34
37	Suharti	36	P	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14	> 8 tahun	22,9
38	Sukmawati A.Md.Ak	38	P	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	15	> 8 tahun	27,8
39	Marlina	40	P	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	> 8 tahun	22,8
40	Diana	43	P	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	13	> 8 tahun	23,5
41	Ria Ayunika	31	P	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	< 8 tahun	29,9
42	Ny. M	28	P	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	16	< 8 tahun	29,1
43	AS	55	L	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	17	> 8 tahun	23,1
44	S	41	P	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	17	> 8 tahun	23,7
45	Arman Syarani	39	L	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	16	> 8 tahun	24,2
46	Tn. K	52	L	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	16	> 8 tahun	25,1
47	NR	27	P	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	12	< 8 tahun	23,7
48	Irmayani	38	p	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	14	< 8 tahun	27,3
49	HR	36	P	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	15	< 8 tahun	22,7
50	R	34	P	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	17	< 8 tahun	26,2
51	MS	27	P	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	14	< 8 tahun	17,5
52	Sri Wahyuni K	24	P	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	17	> 8 tahun	25,8
53	Ny. I	31	P	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	> 8 tahun	23,3
54	Nuralam	37	P	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	14	> 8 tahun	23,7
55	Fika Purnama	30	P	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	15	< 8 tahun	23,1
56	A	36	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	< 8 tahun	27,3
57	Yusrianti	27	P	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17	< 8 tahun	27,7
58	S	30	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	> 8 tahun	27,5
59	M	30	P	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	17	> 8 tahun	21,5
60	D	30	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	> 8 tahun	17,4
61	Hj. Sri Wengsi Suriani	41	P	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	> 8 tahun	25,5
62	Reski	39	P	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	> 8 tahun	23
63	Nurlilanti	37	P	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	14	> 8 tahun	30,8
64	Kasmawati M A.Md.Kep	42	P	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	> 8 tahun	23,3
65	IY	34	P	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	14	< 8 tahun	18,2
66	Nurfadilla Amd.Keb	36	P	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	17	< 8 tahun	25,6
67	H	37	L	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	< 8 tahun	25,4
68	Tn.M	37	L	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	17	> 8 tahun	20,4

Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-30 Tahun	17	25.0	25.0	25.0
	31-40 Tahun	44	64.7	64.7	89.7
	>40 Tahun	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	14.7	14.7	14.7
	Perempuan	58	85.3	85.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan kepada anda melebihi porsi yang sebenarnya sehingga membuat anda kelabakan dalam melayani pasien?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	13	19.1	19.1	19.1
	Ya	55	80.9	80.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah beban kerja di Puskesmas ini terlalu banyak?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	18	26.5	26.5	26.5
	Ya	50	73.5	73.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, anda akan menahan diri untuk tidak emosi?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	55	80.9	80.9	80.9
	Ya	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anda?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	13	19.1	19.1	19.1
	Ya	55	80.9	80.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah pekerjaan yang anda miliki menjadi beban bagi anda?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	23	33.8	33.8	33.8
	Ya	45	66.2	66.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah ada pekerjaan yang membuat anda harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	39	57.4	57.4	57.4
	Ya	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah jadwal dan waktu bekerja anda sudah sesuai dengan aturan yang ada?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	49	72.1	72.1	72.1
	Ya	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah waktu yang diberikan sudah sesuai dengan waktu yang Anda butuh untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan anda?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	45	66.2	66.2	66.2
	Ya	23	33.8	33.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda apakah pekerjaan diruangan menuntut anda untuk kerja keras?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	27	39.7	39.7	39.7
	Ya	41	60.3	60.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Menurut anda ketika bekerja di ruangan anda dituntut untuk banyak melakukan kegiatan fisik?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	19	27.9	27.9	27.9
	Ya	49	72.1	72.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Ringan	11	16.2	16.2	16.2
	Berat	57	83.8	83.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lama	11	16.2	16.2	16.2
	Baru	57	83.8	83.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Status Gizi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	4	5.9	5.9	5.9
	Normal	54	79.4	79.4	85.3
	Berlebih	5	7.4	7.4	92.6
	Obesitas	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa sukar berat dikepala?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	32	47.1	47.1	47.1
	Ya	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa lelah pada seluruh badan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	37	54.4	54.4	54.4
	Ya	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa berat dikaki?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	19	27.9	27.9	27.9
	Ya	49	72.1	72.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda sering menguap pada saat bekerja?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	39	57.4	57.4	57.4
	Ya	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah pikiran anda kacau pada saat bekerja?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	8	11.8	11.8	11.8

	Ya	60	88.2	88.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa mengantuk?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	36	52.9	52.9	52.9
	Ya	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa ada beban pada bagian mata?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	34	50.0	50.0	50.0
	Ya	34	50.0	50.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah gerakan anda terasa canggung dan kaku?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	5	7.4	7.4	7.4
	Ya	63	92.6	92.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak stabil?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	4	5.9	5.9	5.9
	Ya	64	94.1	94.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa ingin berbaring?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	26	38.2	38.2	38.2
	Ya	42	61.8	61.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa susah berpikir?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	25	36.8	36.8	36.8
	Ya	43	63.2	63.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa malas untuk berbicara?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	8	11.8	11.8	11.8
	Ya	60	88.2	88.2	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Apakah anda merasa gugup?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	4	5.9	5.9	5.9
	Ya	64	94.1	94.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak dapat berkonsentrasi?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	17	25.0	25.0	25.0
	Ya	51	75.0	75.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa sulit memusatkan perhatian?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	16	23.5	23.5	23.5
	Ya	52	76.5	76.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa mudah melupakan sesuatu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	49	72.1	72.1	72.1
	Ya	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa kepercayaan diri berkurang?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	18	26.5	26.5	26.5
	Ya	50	73.5	73.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasakan cemas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	18	26.5	26.5	26.5
	Ya	50	73.5	73.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Apakah anda merasa susah untuk mengontrol sikap?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	22	32.4	32.4	32.4
	Ya	46	67.6	67.6	100.0

Total	68	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Apakah anda merasa tidak tekun dalam pekerjaan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	15	22.1	22.1	22.1
	Ya	53	77.9	77.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kelelahan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelah	53	77.9	77.9	77.9
	Tidak Lelah	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pagi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	5.9	5.9	5.9
	1	21	30.9	30.9	36.8
	2	10	14.7	14.7	51.5
	3	8	11.8	11.8	63.2
	4	4	5.9	5.9	69.1
	5	17	25.0	25.0	94.1
	6	2	2.9	2.9	97.1

	7	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Siang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	44.1	44.1	44.1
	1	31	45.6	45.6	89.7
	2	2	2.9	2.9	92.6
	5	2	2.9	2.9	95.6
	7	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Malam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	18	26.5	26.5	26.5
	1	39	57.4	57.4	83.8
	2	5	7.4	7.4	91.2
	3	2	2.9	2.9	94.1
	5	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Shift Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Malam	38	55.9	55.9	55.9
	Siang	21	30.9	30.9	86.8
	Pagi	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pagi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	5.9	5.9	5.9
	4	6	8.8	8.8	14.7
	5	11	16.2	16.2	30.9
	6	18	26.5	26.5	57.4
	7	2	2.9	2.9	60.3
	8	22	32.4	32.4	92.6
	9	2	2.9	2.9	95.6
	12	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Siang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	0	29	42.6	42.6	42.6
	3	1	1.5	1.5	44.1
	4	2	2.9	2.9	47.1
	5	1	1.5	1.5	48.5
	7	19	27.9	27.9	76.5
	8	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Malam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	17	25.0	25.0	25.0
	2	2	2.9	2.9	27.9
	4	2	2.9	2.9	30.9
	7	3	4.4	4.4	35.3
	8	17	25.0	25.0	60.3
	11	16	23.5	23.5	83.8
	12	4	5.9	5.9	89.7
	13	1	1.5	1.5	91.2
	14	2	2.9	pp2.9	94.1
	15	1	1.5	1.5	95.6
	16	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memenuhi Syarat	13	19.1	19.1	19.1
	Tidak Memenuhi Syarat	55	80.9	80.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Kelelahan Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Masa Kerja * Kelelahan Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Status Gizi * Kelelahan Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Shift Kerja * Kelelahan Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%
Lama Kerja * Kelelahan Kerja	68	100.0%	0	0.0%	68	100.0%

Beban Kerja * Kelelahan Kerja

Crosstab

			Kelelahan Kerja		Total
			Lelah	Tidak Lelah	
Beban Kerja	Ringan	Count	5	6	11
		% within Beban Kerja	45.5%	54.5%	100.0%

	Berat	% of Total	7.4%	8.8%	16.2%
		Count	48	9	57
		% within Beban Kerja	84.2%	15.8%	100.0%
		% of Total	70.6%	13.2%	83.8%
Total		Count	53	15	68
		% within Beban Kerja	77.9%	22.1%	100.0%
		% of Total	77.9%	22.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	8.055 ^a	1	.005		
Continuity Correction ^b	5.959	1	.015		
Likelihood Ratio	6.880	1	.009		
Fisher's Exact Test				.011	.011
Linear-by-Linear Association	7.937	1	.005		
N of Valid Cases	68				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.43.

b. Computed only for a 2x2 table

Masa Kerja * Kelelahan Kerja

Crosstab

			Kelelahan Kerja		
			Lelah	Tidak Lelah	Total
Masa Kerja	Lama	Count	10	1	11
		% within Masa Kerja	90.9%	9.1%	100.0%
		% of Total	14.7%	1.5%	16.2%
	Baru	Count	43	14	57
		% within Masa Kerja	75.4%	24.6%	100.0%
		% of Total	63.2%	20.6%	83.8%
Total	Count		53	15	68
	% within Masa Kerja		77.9%	22.1%	100.0%
	% of Total		77.9%	22.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.284 ^a	1	.257		
Continuity Correction ^b	.541	1	.462		
Likelihood Ratio	1.508	1	.220		
Fisher's Exact Test				.433	.241
Linear-by-Linear Association	1.265	1	.261		
N of Valid Cases	68				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.43.

b. Computed only for a 2x2 table

Status Gizi * Kelelahan Kerja

Crosstab

			Kelelahan Kerja		Total
			Lelah	Tidak Lelah	
Status Gizi	Kurang	Count	4	0	4
		% within Status Gizi	100.0%	0.0%	100.0%
		% of Total	5.9%	0.0%	5.9%
	Normal	Count	40	14	54
		% within Status Gizi	74.1%	25.9%	100.0%
		% of Total	58.8%	20.6%	79.4%
	Berlebih	Count	5	0	5
		% within Status Gizi	100.0%	0.0%	100.0%
		% of Total	7.4%	0.0%	7.4%
	Obesitas	Count	4	1	5
		% within Status Gizi	80.0%	20.0%	100.0%
		% of Total	5.9%	1.5%	7.4%
Total	Count		53	15	68
	% within Status Gizi		77.9%	22.1%	100.0%
	% of Total		77.9%	22.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	3.029 ^a	3	.387
Likelihood Ratio	4.950	3	.175
Linear-by-Linear Association	.038	1	.845
N of Valid Cases	68		

a. 6 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .88.

Shift Kerja * Kelelahan Kerja

Crosstab

			Kelelahan Kerja		Total
			Lelah	Tidak Lelah	
Shift Kerja	Malam	Count	34	4	38
		% within Shift Kerja	89.5%	10.5%	100.0%
		% of Total	50.0%	5.9%	55.9%
	Siang	Count	15	6	21
		% within Shift Kerja	71.4%	28.6%	100.0%
		% of Total	22.1%	8.8%	30.9%
	Pagi	Count	4	5	9
		% within Shift Kerja	44.4%	55.6%	100.0%

% of Total		5.9%	7.4%	13.2%
Total	Count	53	15	68
	% within Shift Kerja	77.9%	22.1%	100.0%
	% of Total	77.9%	22.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	9.331 ^a	2	.009
Likelihood Ratio	8.694	2	.013
Linear-by-Linear Association	9.054	1	.003
N of Valid Cases	68		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.99.

Lama Kerja * Kelelahan Kerja

Crosstab

			Kelelahan Kerja		Total
			Lelah	Tidak Lelah	
Lama Kerja	Memenuhi Syarat	Count	7	6	13
		% within Lama Kerja	53.8%	46.2%	100.0%
		% of Total	10.3%	8.8%	19.1%
	Tidak Memenuhi Syarat	Count	46	9	55
		% within Lama Kerja	83.6%	16.4%	100.0%
		% of Total	67.6%	13.2%	80.9%

Total	Count	53	15	68
	% within Lama Kerja	77.9%	22.1%	100.0%
	% of Total	77.9%	22.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.427 ^a	1	.020		
Continuity Correction ^b	3.833	1	.050		
Likelihood Ratio	4.794	1	.029		
Fisher's Exact Test				.030	.030
Linear-by-Linear Association	5.348	1	.021		
N of Valid Cases	68				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.87.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 5. Dokumentasi



Gambar 1
Lokasi Puskesmas Sabbangparu



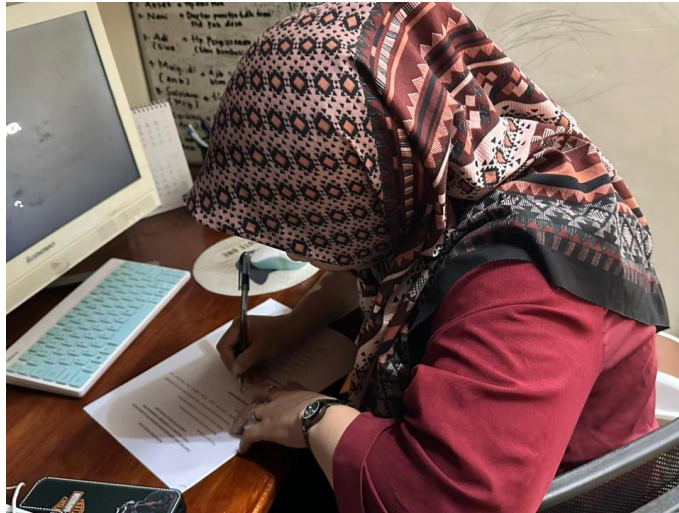
Gambar 2
Bangunan I Puskesmas



Gambar 3
Bangunan II Puskesmas Sabbangparu



Gambar 4
Loket Pendaftaran (loket bantu)



Gambar 5
Proses Pengisian Kuesioner Penelitian



Gambar 6
Proses Pengisian Kuesioner Penelitian



Gambar 7
Gedung dan Ruang Obat



Gambar 8
Peneitian Selesai

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO TAHUN 2024

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

23%
INTERNET SOURCES

17%
PUBLICATIONS

7%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	8%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	6%
3	repository.umi.ac.id Internet Source	4%
4	www.researchgate.net Internet Source	2%
5	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	doktersehat.com Internet Source	1%
8	jurnal.fkm.untad.ac.id Internet Source	1%



FKM FAKULTAS
KESEHATAN
MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – www.fkmumi.ac.id



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 0597 /PL.00/FKM/UMI/RB/2024

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Agni Ayulia Ayustira
NIM : 141 2020 0091
Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA
PEGAWAI DI PUSKESMAS SABBANGPARU KABUPATEN WAJO TAHUN 2024
Program Studi/Peminatan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Status : Lulus (23%)
Laporan Hasil Plagiasi : Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 08 Agustus 2024

Operator Turnitin FKM UMI

Sitti Hadijah, A.Md

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Pribadi

Nama Lengkap : Agni Ayulia Ayustira
Tempat/Tanggal Lahir : Sengkang, 9 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Hobi : Membaca novel dan mendengarkan musik

B. Orang Tua

Nama Ayah : Amiruddin
Nama Ibu : Yanti

C. Riwayat Pendidikan

TK (2007-2008) : TK Kemala Bhayangkari
SD (2008-2014) : SD Negeri 260 Lapongkoda
SMP (2014-2017) : SMP Negeri 1 Sengkang
SMA (2017-2020) : SMA Negeri 7 Kabupaten Wajo