

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta menjadi bagian dari PT. Kereta Api Indonesia. Perusahaan ini bergelut dalam menyediakan jasa angkutan perkeretaapian untuk para penumpang, baik antar kota maupun antar daerah (Fikri, Fhazrel, & Fahmi, 2018). PT. Kereta Api Indonesia juga menjadi perusahaan dengan perkembangan yang semakin pesat, dan dalam pengembangannya PT. Kereta Api Indonesia mampu melayani berbagai sektor, terkhusus adalah sektor industri dan jasa. Semakin meningkatnya industri di Indonesia, semakin banyak pula resiko yang harus dihadapi, termasuk resiko dalam kesehatan dan keselamatan kerja (Emilia & Heryadi, 2015). Oleh karena itu, Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta harus mampu mengelola lingkungan kerja dan karyawannya untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Adanya krisis dunia juga mendorong industri dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi untuk mampu mengelola sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja mereka (Dewi, 2018).

Perlindungan tenaga kerja atau karyawan mencakup berbagai aspek yang tercurah dalam UU No. 1 Tahun 1970, yaitu karyawan berhak atas keselamatan dalam bekerja guna meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Adanya peraturan ini disahkan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja guna untuk

menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Perlindungan kesehatan kerja ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kelelahan kerja dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator tercapainya perlindungan kesehatan kerja adalah apabila lingkungan tempat bekerja dapat memenuhi syarat kesehatan yang telah ditetapkan (Dewi, 2018). Hal ini juga di dukung oleh pendapat Pajow, Sondakh, dan Lampus (2016), yaitu untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, upaya penegakan kesehatan dan keselamatan kerja ini bertujuan untuk menjaga agar tempat kerja selalu berada pada kondisi aman dan sehat bagi karyawan, agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

Banyaknya aktivitas, beban pekerjaan, serta tuntutan pekerjaan menjadi salah satu permasalahan dalam pekerjaan karyawan Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta. Aktivitas fisik, pemberian tugas dan tekanan, diikuti dengan kurangnya kemampuan beradaptasi, dapat menyebabkan masalah psikologis di dunia kerja (Pajow, Sondakh, & Lampus, 2016). Masalah psikologis yang dapat terjadi adalah kelelahan, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu beradaptasi dengan tugas dan beban pekerjaan yang diterimanya. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketidaksanggupan individu untuk melakukan sesuatu kegiatan (Hastuti, 2015).

Kelelahan merupakan salah satu risiko yang dapat menurunkan kesehatan karyawan. Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan, maka kemampuan untuk melakukan tugas atau aktivitas kerjanya menurun,

hingga dapat menyebabkan terjadi kecelakaan kerja (Budiman, Husaini, & Arifin, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, Suma'mur di Dewi, (2018) juga mengungkapkan bahwa kelelahan merupakan keadaan fisik maupun psikologis yang tidak seimbang, dan dapat mengakibatkan penurunan performa dan berkurangnya daya tahan tubuh.

Kondisi Kelelahan jika tidak segera ditangani, menyebabkan efek lain seperti cedera terkait pekerjaan. Hal ini sejalan dengan rekap kecelakaan kerja yang terjadi di UPT Balai Yasa Yogyakarta.

Tabel 1
Rekap Kecelakaan Kerja di UPT Balai Yasa Yogyakarta

Jenis Kecelakaan	Tanggal	Jumlah Korban	Keterangan
Kecelakaan di tempat kerja	17/01/2017	1	Luka berat
Kecelakaan di tempat kerja	09/07/2019	1	Hematom tulang Iga, luka berat
Kecelakaan di tempat kerja	18/07/2019	1	Luka berat
Kecelakaan di tempat kerja	26/07/2019	1	Luka berat
Kecelakaan di tempat kerja	28/08/2019	1	Luka robek ruas jari telunjuk tangan kiri, luka ringan
Kecelakaan di tempat kerja	28/10/2019	1	Mata kiri merah, nyeri agak kabur
Kecelakaan di tempat kerja	12/12/2019	1	Luka berat

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa pada bulan Juli tahun 2019 di UPT Balai Yasa Yogyakarta masih terjadi tiga kasus kecelakaan kerja (Rahmawati & Bantam, 2022). Banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta dapat terjadi karena kurangnya pengawasan kondisi karyawan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) pada tiap tahunnya terjadi kecelakaan di tempat kerja dan hampir dua juta karyawan meninggal, 32,8% diantaranya mengalami kelelahan akibat kerja (Dewi, 2018). Depnakertrans juga mengungkapkan bahwa data kecelakaan kerja pada tahun 2004 terdapat 414 kasus kecelakaan kerja dalam satu hari, 27,8% kecelakaan kerja dikarenakan tingginya tingkat kelelahan kerja, dan 9,5% kasus mengakibatkan kecacatan pada karyawan (Atiqoh, Wahyuni, & Lestanyo, 2014). Hamzah (2019) juga menjelaskan bahwa tingginya tingkat kelelahan kerja, dapat meningkatkan resiko kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta menurunkan kinerja karyawan.

Kelelahan pada karyawan dapat berdampak buruk terhadap pekerjaannya, seperti kehilangan konsentrasi yang berpotensi membahayakan dirinya dan karyawan lain (Syah & Suwarno, 2022). Penelitian di salah satu perusahaan Indonesia, juga menunjukkan bahwa beberapa karyawannya mengeluhkan gejala sakit kepala, kaku di beberapa bagian tubuh dan juga nyeri punggung akibat kelelahan (Juliana, Samelia, & Rahmiwati 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Rambulangi (2016) bahwa gejala kelelahan akibat kerja dapat berupa nyeri otot, kaku pada bagian tubuh, mengantuk, dan merasa lemas. Kelelahan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan berkurangnya prestasi yang terlihat dari produktivitas kerja yang lebih rendah, lebih banyak kesalahan, dan ketidaknyamanan saat bekerja (Rambulangi, 2016).

Suharjo (2008) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab dari kelelahan kerja. Dimana beban kerja di definisikan dengan bobot pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan besarnya bobot pekerjaan, bergantung pada bagaimana individu tersebut menginterpretasikannya. Ketika individu bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman dan mengganggu, maka pekerjaan tersebut dapat diartikan sebagai beban kerja (Hamzah, 2019). Setyawati (2011) menjelaskan bahwa beban kerja harus di ukur sesuai dengan kondisi mental dan fisik para karyawan, keadaan karyawan, dan waktu yang karyawan butuhkan untuk bepergian ke antar lokasi kerja. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Suma'mur (2010) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kontraksi otot, yang menyebabkan kelelahan.

Beban pekerjaan menjadi aspek yang wajib diperhitungkan oleh perusahaan. Putra (2012) menjelaskan bahwa salah satu aspek dari beban kerja adalah target yang harus dicapai. Irwandy (2007) juga mengungkapkan bahwa beban kerja didefinisikan sebagai rata-rata aktivitas kerja karyawan di satu waktu, beban kerja mencakup waktu kerja, beban fisik dan psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian Setyawan (2016), dimana dalam kurun waktu satu bulan Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta dapat menerima 10 sampai 12 lokomotif untuk dilakukan perawatan maupun perbaikan. Karyawan bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta dapat menyelesaikan perawatan satu lokomotif dalam waktu 32 hari. UPT Balai Yasa Yogyakarta menerapkan jam kerja selama 9 jam, dari

pukul 8 pagi hingga pukul 5 sore. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak karyawan bagian produksi yang menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditetapkan (Antaka, 2018).

Penelitian Budiman, Husaini, dan Arifin (2017) juga mendapatkan hasil bahwa beban pekerjaan dan kelelahan kerja saling berhubungan, dimana berat yang harus diangkat oleh karyawan dalam satu kali angkutan adalah 35kg. Para karyawan bagian produksi UPT Balai Yasa Yogyakarta juga harus mencapai target produksi tertentu dalam satu hari. Karyawan yang mendapatkan beban pekerjaan diluar kapasitas kemampuannya, dapat menimbulkan kelelahan kerja (Budiman, Husaini, & Arifin, 2017). Gabriel, Peretemode, Otaroghene, dan Dinges (2018) juga mengungkapkan bahwa penyebab kelelahan kerja adalah jam kerja yang lebih dari jam kerja normal (lembur), perubahan tempat kerja yang drastis seperti penggunaan teknologi baru, usia karyawan, jam kerja paruh waktu, dan perubahan dalam sistem kerja, seperti pemutusan hubungan kerja dan penggantian karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kelelahan adalah faktor motivasi kerja (Indriani, Setyaningrum, Noor, Khairiyati, & Anhar, 2021). Motivasi kerja menurut Uno merupakan kondisi internal individu yang mampu membangkitkan individu tersebut untuk dapat bertindak, mendorong individu untuk dapat mencapai targetnya, dan membantu individu untuk mau melakukan kegiatannya lagi (Dewi, 2018). Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2014) dimana motivasi kerja merupakan kebutuhan

yang dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan serangkaian keguatan yang mengarah ke sebuah tujuan.

Motivasi kerja dapat berhubungan kuat dengan kelelahan, dimana apabila motivasi kerja karyawan rendah, maka kelelahan yang dialami karyawan akan lebih besar (Dewi, 2018). Hal ini sejalan dengan pendapat Tarwaka dan Bakri (2010) bahwa faktor motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kelelahan kerja karyawan produksi, dimana motivasi kerja merupakan pendorong karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya dengan melibatkan segala kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi ketepatan target atau tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan, dalam hal ini adalah UPT Balai Yasa Yogyakarta (Rahmawati & Bantam, 2022).

Tarwaka dan Bakri (2010) juga mengungkapkan bahwa motivasi dalam sebuah pekerjaan merupakan dukungan psikologis untuk menyelesaikan tuntutan kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitiannya, Diosma dan Tualeka (2019) juga mengungkapkan bahwa 10% dari respondennya memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kurangnya kemauan inisiatif dan tanggung jawab pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Penelitain Indriani, Setyaningrum, Noor, Khairiyati, dan Anhar (2021) menunjukkan bahwa 56,52% responden memiliki kondisi kurang motivasi kerja, sehingga menimbulkan kelelahan kerja. Dalam penelitiannya Dewi (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah, secara psikologis akan merasa terbebani

dan mudah merasa lelah, sebaliknya seorang karyawan bagian produksi dengan motivasi kerja yang tinggi, maka semakin rendah beban yang dialaminya, sehingga tidak mudah merasakan lelah. Ia juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada tingkat kerja karyawan melalui kapasitas kerja, beban pekerjaan, dan stress kerja.

Dari uraian diatas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan beban kerja dapat memicu timbulnya kelelahan pada seorang karyawan, terkhusus pada karyawan bagian produksi. Oleh karena itu penulis ingin mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kelelahan pada karyawan di Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta terkhusus untuk karyawan di bagian produksi.

1.2. Tujuan Penelitian

Bersadarkan uraian latar belakan tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Mengetahui bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta di bagian produksi.
- 1.2.2. Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta di bagian produksi.
- 1.2.3. Mengetahui pengaruh anantara motivasi kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi.

1.3. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan manfaat, diantaranya :

1.3.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan teoritik serta mampu menambah sumbangan data bagi bidang ilmu psikologi, terkhusus bagi psikologi kesehatan dan keselamatan kerja terkait variabel motivasi kerja, beban kerja dan tingkat kelelahan kerja.

1.3.2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

1. Mampu memberikan kesempatan peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi lapangan.
2. Melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dalam mengidentifikasi dan penanganan permasalahan terkait sejauh mana motivasi kerja dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat kelelahan karyawan di UPT Balai Yasa Yogyakarta.

- b. Manfaat Bagi Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta
 - 1. Hasil dari penelitian ini dapat membantu UPT Balai Yasa Yogyakarta dalam meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan akibat dari kelelahan kerja.
 - 2. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam penegakan kebijakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di UPT Balai Yasa Yogyakarta.
- c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan informasi tambahan bagi penelitian berikutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel motivasi kerja, beban kerja dan tingkat kelelahan kerja.

1.4. Keaslian Penelitian

penelitian ini digunakan guna sebagai pembeda dari penelitian terdahulu. Penelitian ini memiliki karakteristik yang hampir sama dalam segi topik penelitian, namun memiliki kriteria penelitian yang berbeda, seperti subjek, populasi, variabel penelitian dan metode yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja dan beban kerja terhadap tingkat kelelahan pada karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi.

Beberapa penelitian terdahulu memiliki topik yang hampir sama dengan penelitian ini, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh

Antaka (2018). Pada penelitian ini, Antaka mengangkat judul “Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dipo lokomotif dan kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”. Tujuannya adalah untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Dipo Lokomotif dan Kereta daop 6 Yogyakarta. Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 130 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia daerah operasi 6 Yogyakarta, dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini tergolong pada penelitian asosiasi kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teori dalam penelitian ini adalah Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan, peneliti juga menggunakan teori Georgr dan Jones (2005) untuk mengukur motivasi kerja, dan teori milik Putra (2012) untuk mengukur beban kerja. Hasil penelitian Antaka menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh 23,7% pada kinerja karyawan. Dilihat pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh 6,4%, sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh sebesar 20,2%.

Pembeda penelitian Antaka dengan penelitian ini terdapat pada variabel penelitian. Penelitian Antaka mengkaji variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini mengkaji motivasi kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Teori yang digunakan juga memiliki perbedaan. Teori yang Antaka gunakan adalah milik Robbins (2006) dalam mengukur kinerja karyawan, teori Georgr dan Jones (2005)

untuk mengukur motivasi kerja, dan teori milik Putra (2012) untuk mengukur beban kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori David McClelland untuk mengukur motivasi kerja, sedangkan untuk variabel beban kerja menggunakan teori Gawron dan pada variabel tingkat kelelahan kerja, peneliti menggunakan teori dari Michielsen.

Penelitian lain yang hampir serupa adalah penelitian Indriani, Setyaningrum, Noor, Khairiyati, dan Anhar (2021) dengan topik hubungan motivasi, stres kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi, stress kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan PT. X. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. X, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *cross sectional* yang bersifat observasional analitik. Hasil penelitian Indriani menjelaskan bahwa motivasi kerja dan shift kerja memiliki hubungan dengan kelelahan kerja di PT. X.

Pembeda penelitian Indriani dengan penelitian ini terlihat pada variabel penelitian. Indriani menggunakan variabel motivasi, stress kerja, shift kerja dan kelelahan kerja, sedangkan variabel penelitian ini adalah motivasi kerja, beban kerja, serta kelelahan kerja. Subjek penelitian ini juga berbeda dengan subjek yang digunakan Indriani, peneliti menggunakan

subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Indriani menggunakan subjek karyawan PT. X.

Penelitian yang hampir serupa juga dilakukan oleh Harmoni (2022) dengan mengangkat judul pengaruh motivasi kerja terhadap kelelahan kerja. penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan *back office*. Subjek dalam penelitian ini adalah 210 karyawan *back office* dengan teknik *accidental sampling*. Penelitian Harmoni menerapkan metode penelitian kuantitatif korelasional. Teori yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah teori Wizaksana (2012), sedangkan untuk mengukur kelelahan kerja, menggunakan teori Maslach yang telah di adaptasi oleh Anggraeni (2021). Temuan penelitian Harmoni menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan tingkat kelelahan kerja pada karyawan *back office* saling berhubungan.

Pembeda penelitian Harmoni dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian Harmoni mengkaji variabel motivasi kerja dan kelelahan kerja, sedangkan variabel peneliti ini adalah motivasi kerja, beban pekerjaan, dan kelelahan akibat kerja. Subjek penelitian ini berbeda dengan subjek milik Harmoni, peneliti menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Harmoni menggunakan subjek karyawan *back office*.

Penelitian ini juga dilakukan oleh Diosma dan Tualeka (2019) dengan judul hubungan karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif. Penelitian ini menggunakan 80 karyawan UD.

Sumber Barokah Sidoarjo sebagai subjek, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode *observasional cross sectional*. Teori yang digunakan yaitu teori dari Uno (2014) untuk mengukur motivasi, dan teori dari *Industrial Fatigue Research Comite (IFRC)*. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada tingkat kelelahan pada karyawan.

Penelitian ini memiliki pembeda dengan penelitian Diosma, terlihat dari variabel yang digunakan. Penelitian Diosma menggunakan variabel tingkat motivasi kerja dan kelelahan subjektif, sedangkan peneliti menggunakan variabel motivasi kerja, beban pekerjaan, dan kelelahan akibat kerja. Subjek peneliti juga berbeda dengan subjek yang digunakan Diosma dan Tualeka, peneliti menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Diosma dan Tualeka menggunakan subjek karyawan UD. Sumber Barokah Sidoarjo.

Hamzah (2019) juga melakukan penelitian yang hampir serupa, yaitu dengan mengangkat tema pengaruh beban pekerjaan serta dukungan sosial terhadap kelelahan akibat kerja. Tujuan dari penelitian Hamzah adalah untuk mengkaji hubungan beban kerja dan dukungan sosial terhadap tingkat kelelahan kerja pada perawat RSUD Abdul Sjahranie Samarinda. Subjek dalam penelitian ini adalah 79 perawat di RSUD Abdul Sjahraine Samarinda, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teori dari Munchinsky (dalam Putri, 2008) untuk mengukur kelelahan kerja, teori milik Irady (dalam Hidayat, 2017) untuk mengukur beban kerja, serta teori dari Sarafino (2011) untuk mengukur dukungan sosial. Dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap tingkat kelelahan kerja perawat di RSUD A. Wahab Samarinda.

Pembeda penelitian Hamzah dengan ini terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian Hamzah mengkaji beban kerja, dukungan sosial, dan kelelahan kerja sebagai variabel, sedangkan peneliti mengkaji variabel motivasi kerja, beban pekerjaan, dan kelelahan akibat kerja. Subjek peneliti juga berbeda dengan subjek yang digunakan Hamzah, peneliti menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Hamzah menggunakan subjek perawat di RSUD A. Wahab Samarinda. Selain itu, teori yang digunakan juga memiliki perbedaan. Penelitian Hamzah menggunakan teori dari Munchinsky (dalam Putri, 2008) untuk mengukur kelelahan kerja, teori milik Irady (dalam Hidayat, 2017) untuk mengukur beban kerja, serta teori dari Sarafino (2011) untuk mengukur dukungan sosial, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori David McClelland untuk mengukur motivasi kerja, sedangkan untuk variabel beban kerja menggunakan teori Gawron dan pada variabel tingkat kelelahan kerja, peneliti menggunakan teori dari Michielsen.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pajow, Sondakh, dan Lampus (2016) yaitu mengenai keterkaitan beban pekerjaan dengan kelelahan akibat kerja pada karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara beban pekerjaan dan kelelahan akibat kerja pada Penelitian ini menggunakan 32 karyawan PT. Timur Laut Jaya Manado sebagai subjek. Metode yang digunakan adalah observasional analitik dengan *cross sectional*. Pengukuran kelelahan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *reaction timer*. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa 62,5% karyawan merasakan beban kerja sedang, dan 65,6% karyawannya merasakan kelelahan sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan serta kelelahan akibat kerja saling berhubungan.

Pembeda penelitian Pajow dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitiannya. Penelitian Pajow mengkaji beban pekerjaan dan kelelahan akibat kerja sedangkan penelitian ini mengkaji motivasi kerja, beban pekerjaan, serta kelelahan akibat kerja. Subjek pada penelitian juga memiliki perbedaan, peneliti Pajow menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Pajow menggunakan subjek karyawan PT. Timur Laut Jaya Manado. Perbedaan lain terletak pada metode yang digunakan, pada penelitian Pajow menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda.

Rambulangi (2016) juga melakukan penelitian serupa, yaitu keterkaitan antara beban pekerjaan dengan kelelahan akibat kerja. Penelitian Rambulangi memiliki tujuan untuk mengkaji keterkaitan antara beban pekerjaan terhadap kelelahan tenaga kerja Badan Pertanahan Nasional Tingkat 2 Samarinda. Subjek yang digunakan pada penelitian Rambulangi berjumlah 80 tenaga kerja dari Badan Pertanahan Nasional Tingkat 2 Samarinda, dengan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dari Tarwaka dan Bakri untuk mengukur beban pekerjaan, dan teori dari Tarwaka dan Audiajeng (2004) untuk mengukur kelelahan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki korelasi lemah dengan kelelahan kerja.

Pembeda penelitian Rambulangi dengan penelitian ini terlihat pada variabel penelitian. Rambulangi menggunakan beban kerja dan kelelahan karyawan sebagai variabel, sedangkan peneliti mengkaji variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Pembeda lain terlihat pada penggunaan teori. Rambulangi menggunakan teori dari Tarwaka dan Bakri (2010) untuk mengukur beban kerja, dan teori dari Tarwaka dan Audiajeng (2004) untuk mengukur kelelahan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori David McClelland untuk mengukur motivasi kerja, sedangkan untuk variabel beban kerja menggunakan teori Gawron dan pada variabel tingkat kelelahan kerja, peneliti menggunakan teori dari Michielsen.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Atiqoh, Wahyuni, dan Lestari (2014) mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja konveksi bagian penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan konveksi CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang di bagian penjahitan. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, sebanyak 31 karyawan CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang sebagai subjek. Penelitian Atiqoh menerapkan metode *cross sectional*. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa 67,7% karyawan mengalami beban kerja yang perlu diperhatikan, dan 71% karyawan mengalami beban kerja dalam kategori berat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara faktor-faktor kelelahan kerja pada karyawan konveksi CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang di bagian penjahitan.

Perbedaan penelitian Atiqoh dengan penelitian yang akan ini terdapat pada variabel penelitiannya. Penelitian Atiqoh menggunakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Subjek yang digunakan peneliti juga berbeda dengan subjek yang digunakan Atiqoh, peneliti menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Atiqoh menggunakan subjek karyawan konveksi CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. Perbedaan lain terletak pada metode penelitian. Atiqoh

menggunakan metode *cross sectional*, penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda.

Penelitian dengan topik yang hampir serupa juga dilakukan oleh Juliana, Camelia, dan Rahmiwati (2018) yaitu analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. Penelitian Julian bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. Subjek penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk di bagian produksi, dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Beberapa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indeks Suhu Bola Basah yang digunakan untuk mengukur iklim kerja, Hb meter, yang digunakan untuk mengukur hemoglobin karyawan. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI) untuk mengukur kualitas hidup. Dari penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa 53,3% karyawan mengalami kelelahan kerja pada tingkat sedang, 78,8% karyawan mengalami anemia, 54,7% karyawan memiliki kualitas tidur yang tidak cukup, dan 60% karyawan mengalami beban kerja berada pada kategori sedang, dan 90,7% karyawan merasakan iklim panas di lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk.

Pembeda penelitian Juniana dengan penelitian ini terlihat dari variabel penelitiannya. Penelitian Juliana menggunakan faktor resiko kelelahan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kelelahan kerja. Subjek yang digunakan peneliti juga berbeda dengan subjek yang digunakan Juliana, peneliti menggunakan subjek karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, sedangkan Juliana menggunakan subjek karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk di bagian produksi. Perbedaan lain terletak pada metode penelitian. Juliana menggunakan metode analitik *cross sectional*, sedangkan penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda.

Dewi (2018) juga melakukan penelitian yang hampir serupa, dengan mengangkat judul “hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja”. Penelitian Dewi bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan Unit *Processing* Koperasi KAREB. Subjek dalam penelitian ini adalah 35 karyawan Unit *Processing* Koperasi KAREB, dengan teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) dalam pengukuran kelelahan kerja, dan *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) dalam mengukur beban kerja. Dari penelitian

Dewi, menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan Unit *Processing* Koperasi KAREB mengalami kelelahan kerja pada kategori tinggi. motivasi Sehingga dapat di simpulkan bahwa motivasi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kelelahan, kebisingan tidak berpengaruh pada kelelahan akibat kerja pada karyawan Unit *Processing* Koperasi KAREB.

Pembeda penelitian Dewi dengan penelitian ini terlihat dari variabel penelitian. Penelitian Dewi menggunakan variabel motivasi, beban pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan kelelahan akibat kerja, sedangkan penelitian ini mengkaji variabel motivasi kerja, beban pekerjaan, dan kelelahan akibat kerja. Dewi menggunakan subjek karyawan Unit *Processing* Koperasi KAREB sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta. Perbedaan lain terdapat pada skala penelitian. Dewi menggunakan skala *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) dalam pengukuran tingkat kelelahan kerja, dan *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) dalam pengukuran beban kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan skala *Asssment Fatigue Scale* (FAS) untuk mengukur kelelahan kerja, untuk mengukur beban kerja menggunakan skala beban kerja, dan skala *Stott and Walker Questionnaire* (SWQ) untuk mengukur motivasi kerja. Perbedaan lain terletak di metode penelitian, Dewi menerapkan metode observasional analitik *cross sectional*, sedangkan

penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda.

Bersadarkan penelitian-penelitian terdahulu, peneliti tidak melihat adanya kesamaan penelitian dengan penelitian sebelumnya, maka dari itu terdapat perbedaan, antara lain:

1.4.1. Keaslian Topik

Topik yang diangkat pada penelitian terdahulu, menggunakan variabel yang sama, yaitu pada penelitian Pajow, Sondakh, dan Lampus (2016) dan Rambulangi (2016), yaitu beban kerja pada variabel independen, dan kelelahan kerja pada variabel dependen. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan beban kerja, serta satu variabel dependen yaitu kelelahan kerja.

Penelitian Atiqoh, Wahyuni, dan Lestantyo (2014) dan Juliana, Camelia, dan Rahmiwati (2018) juga memiliki variabel independen dan dependen yang sama, yaitu faktor-faktor kelelahan kerja dan faktor resiko kelelahan kerja. Pada penelitian Indriani, Setyaningrum, Noor, Khairiyati, dan Anhar (2021) dan Dewi (2018) masing-masing memiliki 3 variabel *independen*, yaitu motivasi, stress kerja dan shif kerja, pada penelitian Indriani, Setyaningrum, Noor, Khairiyati, dan Anhar (2021), dan motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja pada penelitian Dewi (2018). Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen.

1.4.2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan untuk variabel motivasi kerja adalah teori Mc-Celland, sedangkan untuk variabel beban kerja menggunakan teori Gawron (2008). Pada variabel tingkat kelelahan kerja, peneliti menggunakan teori dari Michielsen.

1.4.3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala kelelahan kerja oleh Zuraida (2014) yaitu *Fatigue assesment scale*. Beban kerja diukur dengan skala beban kerja dari Alfandara (2019), sedangkan untuk mengukur motivasi kerja, peneliti menggunakan skala *Stott and Walker Questionnaire* dari (Pamungkas, 2015).

1.4.4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini menggunakan karyawan UPT Balai Yasa Yogyakarta pada bagian produksi, dengan kriteria khusus yaitu berusia 20 – 56 tahun dan telah bekerja di Unit Pelaksana Teknis Balai Yasa Yogyakarta lebih dari 1 tahun. Sedangkan pada penelitian terdahulu, subjek yang diangkat adalah karyawan dari beberapa perusahaan lain, seperti pada penelitian Antaka (2018), subjek penelitian ini menggunakan karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. dan pada penelitian Harmoni (2022) yang menggunakan karyawan *back office* sebagai subjek penelitiannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan merupakan penelitian baru. Penelitian ini juga merupakan penelitian yang murni dan asli yang dilakukan peneliti dengan harapan penelitian ini mampu menyumbangkan manfaat untuk berbagai pihak, terkhusus bagi UPT Balai Yasa Yogyakarta dan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA