

# S1 KEPERAWATAN\_hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik barecore di CV.Limbah mass

by Novia Kiki Anggraini 212201074

---

**Submission date:** 08-Jan-2025 12:36PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2560977065

**File name:** OK\_bab\_1\_3\_4\_5\_novia.docx (188.38K)

**Word count:** 8922

**Character count:** 60355

**13**  
**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KELELAHAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA PADA PEKERJA PABRIK BARECORE  
DI CV. LIMBAH MASS**

**7**  
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan  
Fakultas Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

**NOVIA KIKI ANGGRAENI**

212201074

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN  
FAKULTAS KESEHATAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA  
2024**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas-jelas tidak diinginkan dan sering kali tidak diduga-duga selama atau sehubungan dengan pekerjaan industri yang dapat mengakibatkan hilangnya waktu, harta benda, dan hilangnya nyawa (Erdin et al., 2022). *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan bahwa hingga 2,78 juta pekerja meninggal tiap tahunnya yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari kematian tersebut, sekitar 2,4 juta pekerja (86,3%) berasal dari penyakit akibat kerja dan lebih dari 380.000 pekerja (13,7%) berasal dari kecelakaan kerja, (Hasan et al., 2022).

Kecelakaan kerja terjadi karena <sup>37</sup> banyak faktor, antara lain faktor lingkungan dan faktor manusia. Faktor lingkungan seperti peralatan, kebijakan, pengawasan, peraturan dan tata kerja yang berkaitan dengan penerapan K3. Sedangkan faktor manusia merupakan perilaku atau kebiasaan kerja yang tidak aman sehingga tidak jarang terjadi kecelakaan kerja khususnya di Indonesia, salah satunya adalah stres kerja (Soeroso et al., 2023).

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencantumkan stres sebagai epidemi abad ke-21, karena semakin banyak orang di seluruh dunia yang menderita penyakit yang berhubungan dengan stress. Stres kerja merupakan masalah utama di berbagai negara, terutama di negara berkembang dan industri. Stres kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan karyawan, namun juga organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. (Arif et al., 2021).

Stres dalam bekerja merupakan hal yang tidak asing lagi, terutama bagi pekerja pabrik yang hampir setiap hari berada di ruangan produksi dengan suasana yang monoton. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu pemicu utama

stres kerja, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kinerja. Beban kerja sendiri mencakup segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ada tiga indikator utama beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Arisandy & Asri, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya (Uliasi, 2021) di PT. Coca Cola Amatail Indonesia tahun 2019 bahwa proporsi tertinggi adalah pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 22 orang (51,2%), selanjutnya pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 18 orang (41,9%). Hal ini sejalan dengan penelitian (TBSA, 2014), pekerja yang mengalami stress sedang sebanyak 16 orang (13,2%) dan pekerja yang mengalami stress berat sebanyak 95 orang (78,5%).

Stress kerja didalam perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi didalam pekerjaan. Stress kerja perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Stress timbul karena adanya tekanan stimulus, penyebab, atau pendorong yang mempengaruhi orang yang masing-masing mempunyai karakteristik sendiri yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik individu mereka. Stres juga timbul akibat tekanan yang terjadi secara terus menerus. Jika tidak ditangani dengan cepat stres dapat menjadi semakin berkembang yang akan membuat kinerja dan produktivitas di suatu perusahaan menjadi terhambat (Sulastri & Onsardi, 2020).

Faktor yang mempengaruhi stres antara lain seperti kebisingan, kelelahan, beban kerja dan sifat pekerjaan (Ramadhan & Kusumayadi, 2022). Pada faktor kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress dan mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Pada sifat pekerjaan, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan

terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidak mampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya (Sulastri & Onsardi, 2020).

Kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Faktor lingkungan fisik kerja (tekanan panas dan kebisingan) dan faktor individu (status gizi, umur, jenis kelamin dan masa kerja) mempengaruhi kelelahan pada pekerja. Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan seperti motivasi kerja menurun, fungsi fisiologis motorik menurun, badan terasa tidak nyaman sehingga kualitas kerja menurun. Kelelahan kerja juga berisiko meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan cedera sehingga dapat merugikan pekerja sendiri dan pihak perusahaan karena penurunan produktivitas kerja (Arfan & Firdaus, 2020).

Seseorang yang memiliki tuntutan berlebihan yang melebihi dari kapasitas normal individu, maka akan menimbulkan dampak kelelahan. Seperti halnya suatu pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan dan kekuatan psikomotor yang lebih besar daripada yang dimiliki pekerja akan berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja. Selain itu aktivitas kerja yang berlebihan dan waktu istirahat yang tidak cukup pada pekerja menyebabkan ketidakseimbangan antara aktivitas otot dan proses pemulihan, sehingga mudah mengalami kelelahan. Kelelahan yang dialami oleh pekerja menyebabkan pekerja berperilaku tidak aman sehingga menyebabkan kecelakaan kerja (Lestari & Wahyuningsih, 2021).

Menurut undang-undang republic Indonesia nomor 1 tahun 1970 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya (Pemerintah Indonesia, 1970).

CV. Limbah Mass pabrik barecore berlokasi di Kabupaten Magelang, pabrik ini beroperasi setiap hari senin-sabtu, system kerja dibagian produksi menjadi 1 shift yaitu dari pagi kecuali pada bagian oven menjadi 3 shift yaitu pagi, siang dan malam. Lamanya jam kerja yang ditargetkan perusahaan 8 jam adapun waktu kerja shift pagi mulai jam 07.00 – 15.00 WIB, shift siang jam 15.00 – 23.00, shift malam 23.00-07.00 WIB.

Berdasarkan studi pendahuluan, 7 dari 10 pekerja yang ada di CV. Limbah Mass mengeluh cepat lelah pada saat setelah bekerja, 5 dari 10 pekerja mengeluh pusing pada saat jam istirahat, 10 pekerja mengeluh pegal-pegal dan ngantuk pada saat setelah bekerja sehingga dapat menghambat aktifitas sehari-hari. Pihak Perusahaan hanya memberi waktu libur pada hari minggu atau hari besar, sehingga 8 dari 10 pekerja mengeluh tidak dapat membagi waktu antara bekerja dan mengerjakan pekerjaan rumah dikarenakan 5 diantaranya berjenis kelamin Perempuan.

Hal ini sesuai dengan pendapat tarwaka (dalam Lubis, 2016) stress merupakan suatu ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja tenaga kerja yang bersangkutan.

Berdasarkan berbagai hal yang terdapat pada latar belakang yang dimana kelelahan kerja dapat memicu hal yang berkaitan dengan stres kerja. Kelelahan terjadi dari faktor fisik maupun faktor psikologis individu itu sendiri, jadi stress dapat mempengaruhi oleh berbagai macam faktor. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik CV. Limbah Mass.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik CV. Limbah Mass?

### 8 C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk diketahuinya hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja di CV. Limbah Mass.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui tingkat stres kerja
- b. Diketahui tingkat kelelahan kerja
- c. Diketahui tingkat keeratan hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja

### 10 D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah kasanah keilmuan dibidang keperawatan komunitas agriget kesehatan kerja.

#### 2. Manfaat Praktik

- a. Bagi pekerja  
Memberikan informasi kepada pekerja pabrik di CV. Limbah Mass membahas tentang hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja.
- b. Bagi Perusahaan  
Dapat memahami Tingkat kelelahan kerja pekerja dan mengetahui dampak kelelahan kerja yang berhubungan dengan stress kerja terhadap pekerja di CV. Limbah Mass.
- c. Bagi Perawat Puskesmas
  - 1) Dapat meningkatkan pengetahuan pekerja tentang kesehatan kerja.
  - 2) Dapat meningkatkan akses pelayanan kesehatan kerja pada pekerja.

Dapat meningkatkan kewaspadaan kesiapsiagaan pekerja terhadap risiko dan bahaya akibat kerja.

**METODE PENELITIAN****A. Desain Penelitian**

Penelitian ini memakai desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pendekatan penelitian cross sectional adalah pendekatan penelitian yang mengukur korelasi antara variable independent dan variable dependen yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan.

**B. Lokasi dan Waktu Kegiatan****1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di pabrik CV. Limbah Mass yang bertempat di dusun Sendaren II, Kelurahan Karangrejo, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.

**2. Waktu Penelitian**

- a. Penelitian ini telah dimulai dari pembuatan proposal mulai dari bulan Februari sampai dengan Juni 2024.
- b. Pengambilan data ini dilakukan pada 16 Agustus di tahun 2024.

**C. Populasi dan Subjek Penelitian**

Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud tidak terbatas hanya sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu. Sehingga populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Limbah Mass baik bagian dibagian pemotongan, pengovenan, produksi dan persiapan pengiriman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada bagian oven, produksi dan persiapan pengiriman yang berjumlah sebanyak 40 orang.

a. **Kriteria Inklusi**

Kriteria inklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel (Notoatmodjo, 2012). Pada penelitian ini, peneliti tidak menggunakan kriteria inklusi dikarenakan peneliti menggunakan total sampling yang dimana menggunakan seluruh populasi yang ada di perusahaan dan hanya menggunakan kriteria eksklusi.

b. **Kriteria eksklusi**

Kriteria eksklusi merupakan kriteria dimana subjek penelitian tidak mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian, seperti halnya adanya hambatan etis, menolak menjadi responden atau suatu keadaan tidak memungkinkan untuk dilakukan penelitian (Notoatmodjo, 2012). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Responden yang tidak masuk kerja saat dilakukan penelitian

Berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi di atas, maka responden pada penelitian ini yang memenuhi kriteria adalah keseluruhan dengan jumlah 40 responden.

#### **D. Variabel**

##### **1. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel independent adalah variable risiko atau sebab. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja.

##### **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel dependen adalah variable terikat akibat atau efek. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

**3**  
**E. Definisi Operasional**

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Alat Ukur</b>	<b>Skala</b>	<b>Hasil Ukur</b>
Kelelahan Kerja	Kelelahan kerja adalah keadaan dimana efisiensi, kinerja, dan daya tahan tubuh menurun, sehingga tubuh menjadi sulit untuk melanjutkan tugas yang harus dikerjakan.	Kuesioner ( <i>Subjective Self Rating Test</i> ) dari IFRC ( <i>Industrial Fatigue Research Committee</i> ).	SSRT Ordinal	<p>Kuesioner diukur dalam skor dengan klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kelelahan Rendah (30-52)</li> <li>b. Kelelahan Sedang (53-75)</li> <li>c. Kelelahan Tinggi (76-98)</li> <li>d. Kelelahan Sangat Tinggi (99-120)</li> </ul> <p>(Samara, 2022)</p>
Stres Kerja	Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa tertekan, yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan keadaan fisiknya.	Kuesioner stress kerja	Ordinal	<p>Kuesioner, diukur dalam skor dengan klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat stress ringan (15-30)</li> <li>2. Tingkat stress sedang (31-45)</li> <li>3. Tingkat stress berat (46- 60)</li> </ul> <p>(Aditama, 2023)</p>

## F. Alat dan Metode Pengumpulan Data

### 1. Alat pengumpulan data

Alat atau instrument penelitian yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data penelitian. Instrument pada penelitian ini yaitu:

#### a. Kuesioner Kelelahan Kerja

Variabel kelelahan kerja pada penelitian ini menggunakan kuesioner dari skripsi (Samara, 2022). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja akan digunakan metode perasaan kelelahan secara subjektif (*Subjective Feelings of Fatigue*) yang dikembangkan di Jepang, karena dengan metode ini peneliti dapat mengetahui dan menganalisis secara langsung dari gejala kelelahan yang dirasakan oleh pekerja pada saat itu juga melalui kuisisioner dan skoring. Metode ini juga mudah digunakan dan praktis.

Untuk mengetahui kategori kelelahan kerja dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu dengan menggunakan kuesioner alat ukur tingkat kelelahan kerja yaitu *Subjective Self Rating Test* (SSRT) dari *Industrial Fatigue Research Comitte Japan* (IFRC). Kuesioner terdiri dari 30 pernyataan yang terdiri dari beberapa gejala kelelahan dari pelemahan kegiatan (10 item pernyataan), pelemahan motivasi (10 pernyataan), dan pelemahan fisik (10 item pernyataan). Seluruh pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan favorabel dengan skor jawaban sangat sering 4, sering 3, kadang-kadang 2, tidak pernah 1.

Menurut (Samara, 2022), Skor yang telah dijumlahkan kemudian dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu:

- 1) Kelelahan Rendah (30-52)
- 2) Kelelahan Sedang (53-75)
- 3) Kelelahan Tinggi (76-98)
- 4) Kelelahan Sangat Tinggi (99-120)

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Kuesioner SSRT

No	Aspek	Jumlah Pernyataan	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
1.	Pelemahan kegiatan	10 item	1, 2, 3, 4, 5, - 6, 7, 8, 9, 10	
2.	Pelemahan motivasi	10 item	11, 12, 13, - 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
3.	Pelemahan fisik	10 item	21, 22, 23, - 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
Jumlah			30	

#### b. Kuesioner Stres Kerja

Variable stress kerja pada penelitian ini menggunakan kuesioner stress kerja dari skripsi (Aditama, 2023) yang mengadopsi dari kuesioner Dwiky Ramdhani (2017). Seluruh pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan favorabel dengan skor jawaban sangat setuju 4, setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1. Menurut dalam (Aditama, 2023) Stres kerja terbagi menjadi 3 tingkatan yaitu:

1. Tingkat stress rendah (15-30)
2. Tingkat stress sedang (31-45)
3. Tingkat stress tinggi (46-60)

**3**  
**Tabel 3. 3 Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja**

No	Aspek	Jumlah		Aitem	
		Pernyataan		Favorable	Unfavorable
1.	Beban kerja yang tinggi	2		1, 2	-
2.	Tekanan dan desakan waktu	2		3, 4	-
3.	Tekanan dan desakan waktu	1		5	-
4.	Iklm yang baik kerja kurang	2		6, 7	-
5.	Aspek dari dalam	2		8, 9	-
6.	Ketidajelasan Peran	2		10, 11	-
7.	Konflik antar pribadi dan kelompok	2		12, 13	-
8.	Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan	1		14	-
9.	Berbagai bentuk perubahan	1		15	-
Jumlah					= 15

## 2. Metode pengumpulan data

<sup>12</sup> Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengumpulan data menggunakan dua kuesioner yaitu kuesioner tingkat kelelahan kerja dengan menggunakan SSRT (*Subjective Self Rating Test*) mengadopsi dari IFRC dan kuesioner tingkat stres kerja yang berbentuk print out. Sebelum membagikan kuesioner kepada responden, peneliti terlebih dahulu membagikan lembar inform consent satu-persatu kepada setiap responden untuk melihat apakah mereka bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Setelah responden membaca dan menandatangani inform consent, maka <sup>1</sup>responden dinyatakan **menyetujui** menjadi **responden penelitian** ini. Peneliti lalu membagikan kuisioner tersebut kepada responden untuk

dilakukan pengisian. Peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada responden. Kemudian peneliti memberikan waktu pengisian selama 1 jam kepada responden.

Setelah 40 responden mengisi kuesioner tersebut dengan waktu yang sudah diberikan kepada responden dan dari setiap item pertanyaan diwajibkan untuk diisi, peneliti dan asisten mengecek satu persatu apakah sudah terisi seluruhnya. Jika ada pernyataan yang belum terisi/terjawab, peneliti atau asisten wajib mengembalikan lembar kuesioner kepada responden untuk dilakukan pengisian. Setelah data 40 responden terkumpul dan sudah mengisi kelengkapan data serta mengisi kedua kuesioner tersebut secara lengkap. Tahapan selanjutnya peneliti memasukan data responden kedalam microsoft excel untuk mempermudah pengolahan data.

## G. Validitas dan Reliabilitas

### <sup>2</sup> 1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen (kuisisioner) tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi-rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana instrumen mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau  $R = 0,300$  atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,300 maka dinyatakan tidak valid (Ramadhan & Kusumayadi, 2022).

Pada kuesioner kelelahan kerja *Subjective Self Rating Test* dari *Industrial Fatigue Research Comitte Japan (IFRC)* peneliti menggunakan kuesioner dari skripsi (Samara, 2022), peneliti tidak melakukan uji validitas dikarenakan sudah diuji oleh peneliti sebelumnya dengan hasil menunjukkan terdapat 30 item yang memiliki skor terendah 0,360 hingga skor tertinggi 0,751 diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  table 0,2227 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan pada variable tersebut valid.

Pada kuesioner stres kerja peneliti menggunakan kuesioner dari skripsi (Aditama, 2023), dalam penelitian ini peneliti tidak melakukan uji validitas terhadap kuesioner stress kerja dikarenakan sudah diuji oleh peneliti sebelumnya dengan hasil menunjukkan terdapat 15 aitem yang memiliki skor terendah 0,479 hingga skor tertinggi 0,903 lebih dari r table 0,1779, maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrument yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variable. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,600 (Cronbach's Alfa  $\geq 0,6$ ) dan apabila nilainya berada dibawah 0,600 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Ramadhan & Kusumayadi, 2022). Pada penelitian ini, peneliti tidak melakukan uji reliabilitas dikarenakan peneliti sebelumnya sudah melakukan uji reliabilitas diketahui untuk kuesioner kelelahan kerja (SSRT) nilai *Chronback-alpha* sebesar 0.927, sedangkan kuesioner stres kerja pada peneliti sebelumnya juga sudah melakukan uji reliabilitas dengan hasil Cronbach's Alfa skala stres kerja yaitu 0,768. Maka hal ini dinyatakan bahwa aitem diatas teruji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

## 3. Metode Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Pengolahan Data

Data telah terkumpul, maka dilakukan pengolahan sehingga data tersebut memiliki sifat yang jelas, seperti:

- a. *Editing* adalah melakukan pengecekan dan perbaikan isian formular atau kuesioner. Peneliti melakukan pengecekan kembali isi kuesioner apakah jawaban yang diperoleh sudah lengkap, jelas, relevan, dan konsisten. Jika jawaban kuesioner belum terisi semua, maka peneliti mengembalikan kuesioner kepada responden untuk dilengkapi semuanya.

b. *Coding* adalah mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan. Kode yang digunakan dalam penelitian ini:

- 1) Usia
  - 18-25 = 1
  - 26-35 = 2
  - 36-45 = 3
- 2) Tingkat Pendidikan
  - SD = 1
  - SMP = 2
  - SMA = 3
  - Perguruan Tinggi = 4
- 3) Jenis Kelamin
  - Laki-laki = 1
  - Perempuan = 2
- 4) Bagian Pekerjaan
  - Oven = 1
  - Produksi = 2
  - Pengiriman = 3
- 5) Lama Bekerja
  - 1-3 tahun = 1
  - 4-6 tahun = 2
  - 7-9 tahun = 3
  - 10-12 tahun = 4
- 6) Jabatan
  - Human Resorce Development (HRD) = 1
  - Supervisor = 2
  - Staff = 3
- 7) Tingkat Kelelahan Kerja
  - Kelelahan Rendah (30-52) = 1
  - Kelelahan Sedang (53-75) = 2
  - Kelelahan Tinggi (76-98) = 3

Kelelahan Sangat Tinggi (99-120)	= 4
8) Tingkat Stres Kerja	
Tingkat Stres Ringan (15-30)	= 1
Tingkat Stres Sedang (31-45)	= 2
Tingkat Stres Berat (46-60)	= 3

c. *Scoring*

*Scoring* yaitu menentukan skor/nilai untuk tiap item pertanyaan dan tentukan nilai terendah dan tertinggi (Setiadi, 2007).

1) Pengukuran tingkat kelelahan kerja

Penilaian skor terdiri dari 4 jenis yaitu TP (Tidak Pernah) dengan nilai 1, K (Kadang-Kadang) dengan nilai 2, S (Sering) dengan nilai 3, dan SS (Sangat Sering) dengan nilai 4. Skor dari tingkat kelelahan kerja kemungkinan muncul dengan nilai terendah sebesar 30 dan tertinggi sebesar 120. Pengukuran tingkat kelelahan kerja rendah (30-52), sedang (53-75), tinggi (76-98), dan sangat tinggi (99-120) (Samara, 2022).

2) Pengukuran tingkat stres kerja

Penilaian skor terdiri dari 4 jenis yaitu STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai 1, TS (Tidak Setuju) dengan nilai 2, S (Setuju) dengan nilai 3, dan SS (Sangat Setuju) dengan nilai 4. Skor dari tingkat stres kerja kemungkinan muncul dengan nilai terendah sebesar 15 dan tertinggi sebesar 60. Pengukuran tingkat stres kerja ringan dengan skor 15-30, stres kerja sedang dengan skor 31-45 dan stres kerja berat dengan skor 46-60 (Aditama, 2023).

d. *Entry Data* adalah memasukkan data hasil kuesioner ke dalam komputer.

e. *Cleaning* (Pembersihan Data) adalah kegiatan pengecekan kembali untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan code, ketidaklengkapan, kemudian dilakukan pembetulan dan koreksi.

## 2. Analisis Data

- a. Analisa univariat adalah suatu tehnik analisis data terhadap suatu variabel secara mandiri, tiap variabel dianalisis tanpa dikaitkan dengan variabel lainnya. Pada umumnya dalam analisis univariat hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase meliputi (jenis kelamin, umur, pendidikan, bagian pekerjaan, lama bekerja, jabatan, tingkat kelelahan kerja dan tingkat stres kerja).
- b. Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2010). Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hubungan Tingkat kelelahan kerja dengan Tingkat stress kerja. Jenis data variabel independen adalah ordinal dan variabel dependen adalah ordinal, maka analisis yang digunakan adalah uji gamma dan sommers'd. Uji korelasi Somers'd digunakan untuk uji korelatif dikarenakan kedudukan variable yang tidak setara (variable bebas dan variable tergantung) (Suyanto et al., 2018).

**Tabel 3. 4** <sup>17</sup> **Interprestasi Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Kekuatan Korelasi, Nilai p, Arah Korelasi**

No.	Parameter	Nilai	Interprestasi
1.	Kekuatan Korelatif	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
		0,20 – 0,399	Rendah
		0,40 – 0,599	Sedang
		0,60 – 0,799	Kuat
		0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2.	Nilai P	$P < 0,05$	Ada korelasi yang bermakna
		$P > 0,05$	Tidak terdapat korelasi.
3.	Arah Korelasi	+ (Positif)	Searah, semakin besar nilai suatu variable maka semakin besar nilai variable lainnya.
		- (Negatif)	Berlawanan arah, semakin besar nilai satu variable, semakin kecil Nilai variable lainnya.

### I. Kode Etik Penelitian

Penelitian ini telah melakukan uji kelayakan etika dan telah dinyatakan layak etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta pada tanggal 28 Juli 2024 dengan Nomor:

Skep/415/KEP/VII/2024. Secara umum terdapat enam prinsip dalam etika penelitian keperawatan:

1. *Beneficence* (Berbuat baik/memberi manfaat)

*Beneficence* merupakan prinsip moral dalam menyediakan kemudahan dan kesenangan kepada responden. Sebelum memberikan kuesioner, peneliti menjelaskan maksud dan manfaat dari penelitian tersebut. Studi ini membantu pekerja untuk mengeksplorasi hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja. Manfaat bagi pekerja agar dapat lebih memahami dan lebih memperhatikan tentang kelelahan kerja dan stress kerja.

2. *Non-Maleficence* (Tidak merugikan)

*Non-maleficence* adalah sikap atau prinsip moral yang tidak merugikan dan melarang perilaku yang merugikan responden. Penelitian ini tidak menimbulkan bahaya atau kerugian kepada responden karena penelitian ini tidak memberikan intervensi. Dan tidak menimbulkan konsekuensi apapun apalagi mempengaruhi aktivitas pekerja, karena pengambilan data dilakukan menyesuaikan waktu senggang responden. Responden diminta mengisi diwaktu istirahat/kuesioner dibawa pulang.

3. *Justice* (Keadilan)

Keadilan merupakan prinsip peneliti jika semua responden mempertimbangkan kesetaraan dalam kebahagiaan dan kenyamanan. Peneliti juga tidak membedakan derajat ekonomi, pengetahuan politik, agama, kebangsaan, status sosial, dan kebangsaan masing-masing responden sesuai dengan hak asasi manusia. Dalam penelitian ini, peneliti memperlakukan secara adil terhadap setiap responden dan tidak membedakan satu sama lain. Ditunjukkan dengan memberikan reward berupa souvenir.

4. *Autonomy* (Otonomi)

Dalam prinsip otonomi, peneliti harus menghormati martabat setiap organisme dan persetujuan subjek. Dalam penelitian ini calon responden

berhak memilih bersedia atau tidaknya menjadi responden dipenelitian ini, dan peneliti tidak akan memaksa keputusan dari setiap responden. Dengan cara memberikan surat permohonan menjadi responden dan inform consent agar responden bisa membaca tujuan dari penelitian ini.

5. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Dalam aturan prinsip ini adalah setiap informasi tentang responden akan dijaga kerahasiaannya oleh penelitian. Hasil informasi kuesioner dari responden akan disimpan dengan baik oleh peneliti dan hanya peneliti yang bisa diakses data responden. Penyimpanan data responden akan dimusnahkan jika sudah 5 tahun tersimpan.

### **J. Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti meliputi beberapa tahapan, yang meliputi tahapan persiapan, pelaksanaan, dan tahap penyelesaian:

1. Tahap Persiapan

- a. Peneliti menggunakan 3 asisten yang dimana 3 asisten tersebut mahasiswi semester 6 dari Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- b. Peneliti mencari sumber Pustaka dari berbagai literatur ilmiah seperti jurnal, buku, penelitian terdahulu, melalui perpustakaan dan internet.
- c. Menyusun proposal penelitian dan melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing.
- d. Mengajukan surat studi pendahuluan dengan pengambilan data dan wawancara langsung di CV. Limbah Mass dengan 10 orang yang terdiri dari 5 perempuan dan 5 laki-laki.
- e. Mempresentasikan proposal penelitian
- f. Memperbaiki proposal penelitian
- g. Peneliti mengurus surat ijin penelitian dari Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang ditujukan kepada CV. Limbah Mass

untuk melakukan penelitian sesuai dengan proposal penelitian yang dipresentasikan.

## 2. Tahapan Pelaksanaan

- a. Peneliti mengurus etika penelitian dan surat ijin penelitian yang telah disetujui oleh CV, Limbah Mass.
- b. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti menghubungi pihak pabrik untuk melakukan kontrak waktu dengan pemilik/HRD pabrik dan meminta izin untuk studi pendahuluan.
- c. Peneliti dan asisten melakukan perkenalan terhadap pekerja sekaligus memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan.
- d. Membagikan inform consent kepada responden untuk kesediaannya sebagai responden.
- e. Peneliti dan asisten membagikan lembar kuesioner kepada responden
- f. Peneliti dan asisten menjelaskan kepada responden untuk cara pengisian kuesioner dengan benar
- g. Responden diberikan waktu dari jam 11.00 WIB s.d 12.00 WIB
- h. Melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.
- i. Peneliti dan asisten melakukan pengambilan lembar kuesioner kemudian dicek satu persatu apakah ada pernyataan yang terlewat atau tidak, jika ada item yang tidak terjawab, peneliti dan asisten wajib mengembalikan lembar kuesioner kepada responden dan diminta untuk menjawabnya.
- j. Peneliti memberikan reward kepada seluruh responden yang bersedia menjadi respondennya.

## 3. Tahapan penyelesaian

- a. Melakukan analisis hasil penelitian
- b. Menuliskan hasil uji statistic dan pembahasan kedalam laporan skripsi
- c. Melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing

- d. Mengajukan surat permohonan ijin menyelenggarakan ujian hasil
- e. Melakukan ujian hasil
- f. Memperbaiki laporan skripsi
- g. Mengajukan laporan kepada dosen pembimbing dan dosen penguji
- h. Setelah laporan skripsi disetujui, melengkapi lampiran dan melakukan penjiilidan.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDRAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

### **BAB IV**

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil**

#### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

CV. Limbah Mass merupakan salah satu pabrik barecore yang berada di Kabupaten Magelang. CV. Limbah Mass merupakan unit usaha yang bergerak dibidang perdagangan kayu dan ekspoktir produk olahan kayu di magelang. CV. Limbah Mass berlokasi di dusun Sendaren II Karangrejo Borobudur Magelang. CV. Limbah Mass melakukan kegiatan produksinya secara mandiri dan telah resmi beroperasi sejak tahun 2017 dengan jumlah pekerja pertama kali yaitu 20 orang dan berkembang hingga saat ini mempunyai pekerja sebanyak 40 orang.

Perusahaan ini mengolah berbahan baku *logcore* (limbah kayu albasia) menjadi barecore. Limbah sampah kayu sengon adalah kayu albasia yang berbentuk potongan-potongan kecil digunakan untuk membuat barecore. Barecore merupakan produk olahan kayu berupa lembaran yang terdiri dari susunan kayu-kayu kecil (*corepiece*).

CV. Limbah Mass memiliki 3 bagian, yaitu oven, produksi dan persiapan pengiriman. Perusahaan ini setiap harinya memproduksi hingga 200 lembar yang nantinya akan dikirimkan ke berbagai daerah seperti kabupaten temanggung, kabupaten pacitan dan kabupaten tasikmalaya.

Di pabrik CV. Limbah Mass, para pekerja menghadapi tantangan besar setiap hari, dengan jam kerja yang panjang dan tugas yang berat. Namun, meskipun beban kerja yang tinggi, perusahaan belum mengambil langkah untuk mengatasi kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja yang muncul akibat tekanan pekerjaan juga belum mendapatkan perhatian serius.

Selain itu, meskipun puskesmas setempat memiliki program promosi kesehatan dan layanan medis, belum ada edukasi atau informasi yang disampaikan mengenai cara mengelola kelelahan dan stres kerja. Sejauh ini, pemeriksaan

kesehatan yang dilakukan lebih bersifat rutinitas tanpa ada penanganan khusus untuk masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja.

Kondisi ini menjadi semakin jelas bahwa meskipun ada upaya pemeriksaan dari pihak puskesmas, kurangnya edukasi dan pendekatan yang lebih mendalam membuat masalah kelelahan dan stres kerja di pabrik ini belum teratasi. Pekerja terus melanjutkan aktivitas mereka dengan kondisi fisik dan mental yang semakin menurun, tanpa adanya solusi yang memadai untuk mencegah dampak jangka panjang.

## **2. Analisis Univariat**

Digunakan dalam menganalisis atau untuk mengetahui setiap variabel secara jelas dan terperinci. Metode analisis univariat bertujuan untuk menganalisis sifat atau karakter pada setiap variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui sebaran responden pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini disajikan tabel distribusi frekuensi pada setiap variabel yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, bagian pekerjaan, lama bekerja jabatan, tingkat kelelahan kerja dan tingkat stres kerja.

## a) Karakteristik Responden

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian Di Pabrik CV. Limbah Mass**

Karakteristik	F (Frekuensi)	% (Persentase)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	67,5
Perempuan	13	32,5
Umur		
18-25 tahun	11	27,5
26-35 tahun	15	37,5
36-45 tahun	14	35,0
Pendidikan		
SD	8	20,0
SMP	10	25,0
SMA	22	55,0
Bagian Pekerjaan		
Oven	4	10,0
Produksi	31	77,5
pengiriman	5	12,5
Lama Bekerja		
1-3 tahun	24	60,0
4-6 tahun	8	20,0
7-9 tahun	4	10,0
10-12 tahun	4	10,0
Jabatan		
Supervisor	1	2,5
Staff	39	97,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden paling banyak yaitu berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 responden (67,5%), umur rata-rata

pekerja 26-35 tahun berjumlah 15 responden (37,5%), berpendidikan rata-rata SMA berjumlah 22 responden (55,0%), bagian pekerjaan rata-rata di produksi berjumlah 31 responden (77,5%), dengan lama bekerja rata-rata 1-3 tahun berjumlah 24 responden (60,0%), dan keseluruhan pekerja rata-rata menjabat sebagai staff berjumlah 39 responden (97,5%).

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDRAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

## b) Kelelahan Kerja

**Tabel 4. 2 Distribusi Tingkat Kelelahan Kerja Para Pekerja Pabrik Barecore Di CV. Limbah Mass**

		Frequency	Percent
Tingkat Kelelahan Kerja	Rendah	19	47,5
	Sedang	15	37,5
	tinggi	6	15,0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi tingkat kelelahan kerja, dimana responden kebanyakan mengalami tingkat kelelahan rendah sebanyak 19 responden (47,5%).

**Tabel 4. 3 Crosstabulasi karakteristik responden pada Tingkat kelelahan kerja di pabrik barecore CV. Limbah Mass**

Karakteristik	Tingkat Kelelahan Kerja						
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	f	%	f	%	f	%	
Jenis Kelamin							
	Laki-laki	10	25,0	12	30,0	5	12,5
	Perempuan	9	22,5	3	7,5	1	2,5
Umur							
	16-18 tahun	6	15,0	4	10,0	1	2,5
	26-35 tahun	8	20,0	6	15,0	1	2,5
	36-45 tahun	5	12,5	5	12,5	4	10,0
pendidikan							
	SD	4	10,0	3	7,5	1	2,5
	SMP	3	7,5	4	10,0	3	7,5
	SMA	12	30,0	8	20,0	2	5,0
	Perguruan tinggi	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Bagian pekerjaan		Oven	1	2,5	3	7,5	0	0,0
		Produksi	17	42,5	11	27,5	3	7,5
		Pengiriman	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Lama bekerja		1-3 tahun	15	37,5	7	17,5	2	5,0
		4-6 tahun	3	7,5	5	12,5	0	0,0
		7-9 tahun	0	0,0	0	0,0	4	10,0
		10-12 tahun	1	2,5	3	7,5	0	0,0
Jabatan		HRD	0	0,0	0	0,0	0	0,0
		Supervisor	0	0,0	0	0,0	1	2,5
		Staff	19	47,5	15	37,5	6	15,0
<b>Total</b>			<b>40</b>					<b>100</b>

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat kelelahan kerja sedang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (30,0%). Sementara itu, sebagian besar responden memiliki tingkat kelelahan kerja rendah berusia 26-35 tahun sebanyak 8 responden (20,0%), memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 responden sebanyak (30,0%), berada pada bagian pekerjaan produksi sebanyak 17 responden (42,5%), dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 15 responden (37,5%), dengan jabatan staf sebanyak 19 responden (47,5%).

c) Stress Kerja

Tabel 4. 4 Distribusi Tingkat Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Barecore Di CV. Limbah Mass

		Frequency	Percent
Tingkat Stres Kerja	Ringan	18	45,0
	Sedang	22	55,0

<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	--------------

Tabel 4.4 menunjukkan distribusi tingkat stress kerja, dimana responden kebanyakan mengalami tingkat stress sedang sebanyak 22 responden (55,0%).

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDRAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

**Tabel 4.5** Crostabulasi karakteristik responden pada tingkat stres kerja di pabrik barecore CV. Limbah Mass

Karakteristik	Tingkat Stres Kerja						
	Ringan		Sedang		Berat		
	f	%	f	%	f	%	
Jenis Kelamin							
	Laki-laki	13	32,5	14	35,0	0	0,0
	Perempuan	5	12,5	8	20,0	0	0,0
28 Umur							
	18-25 tahun	5	12,5	6	15,0	0	0,0
	26-35 tahun	7	17,5	8	20,0	0	0,0
	36-45 tahun	6	15,0	8	20,0	0	0,0
pendidikan							
	SD	3	7,5	5	12,5	0	0,0
	SMP	5	12,5	5	12,5	0	0,0
	SMA	10	25,0	12	30,0	0	0,0
	Perguruan tinggi	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Bagian pekerjaan							
	Oven	1	2,5	3	7,5	0	0,0
	Produksi	16	40,0	15	37,5	0	0,0
	Pengiriman	1	2,5	4	10,0	0	0,0
Lama bekerja							
	24 1-3 tahun	12	30,0	12	30,0	0	0,0
	4-6 tahun	5	12,5	3	7,5	0	0,0
	7-9 tahun	0	0,0	4	10,0	0	0,0
	10-12 tahun	1	2,5	3	7,5	0	0,0
Jabatan							

HRD	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Supervisor	0	0,0	1	2,5	0	0,0
Staff	18	45,0	21	52,5	0	0,0
<b>Total</b>	<b>40</b>				<b>100</b>	

Sumber : Data Primer 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki tingkat stres kerja sedang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden (35,0%), memiliki umur 26-35 tahun dan 36-45 tahun sebesar masing-masing responden sebanyak 8 responden (20,0%), dengan pendidikan SMA sebanyak 12 responden (30,0%), dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 12 responden (30%), dengan jabatan staf sebanyak 31 responden (52,5%). Sedangkan sebagian besar responden yang memiliki tingkat stres kerja ringan berada di bagian pekerjaan produksi sebanyak 16 responden (40,0%), dengan lama bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 12 responden (30,0%).

### 3. Analisis Bivariat

Uji bivariat adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (independen) pada penelitian yang dilakukan yakni kelelahan kerja dan variabel terikat (dependen) yaitu stress kerja. Hasil uji statistik akan disajikan dalam bentuk crosstab sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Crostabulasi Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Barecore Di CV. Limbah Mass**

		Stress Kerja				Total	Nilai p	
		Ringan		Sedang				r
		f	%	f	%	f	%	
Kelelahan Kerja	Rendah	13	32,5	6	15,0	19	47,5	0,425 ,000
	Sedang	5	12,5	10	25,0	15	37,5	
	Tinggi	0	0,0	6	15,0	6	15,0	
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>50,0</b>	<b>20</b>	<b>50,0</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pekerja dengan tingkat kelelahan rendah, terdapat 13 responden (32,5%) mengalami tingkat stres kerja ringan dan 6 responden (15,0%) dengan tingkat stres sedang, pekerja dengan tingkat kelelahan kerja sedang, terdapat 5 responden (12,5%) mengalami tingkat stres ringan dan 10 responden (25,0%) dengan tingkat stres sedang. Sedangkan pada pekerja dengan tingkat kelelahan tinggi, terdapat 6 responden (15,0%) dengan tingkat stres sedang.

Berdasarkan hasil uji korelasi somers'd diperoleh nilai signifikan ( $p$ ) antara kelelahan kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau  $p \leq 0,05$  yang berarti bahwa hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass. Terdapat korelasi yang sedang antara dua variabel yang di uji. Nilai kekuatan korelasi 0.425 yang artinya tingkat kekuatan hubungan yang sedang antara dua variabel. Koefisien korelasi (rhitung) bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang searah. Jika kelelahan kerja rendah maka resiko tingkat stres kerja juga semakin ringan, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat kelelahan kerja tinggi maka resiko tingkat stres kerja juga akan semakin berat.

## **B. Pembahasan**

### **1. Karakteristik subjek penelitian**

#### **a. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan faktor yang datang dari dalam tubuh pekerja itu sendiri atau disebut sebagai faktor internal. Peran faktor jenis kelamin memberikan reaksi yang timbul dari beban kerja karyawan. Karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih rentan mengalami kelelahan dan stres kerja dari pada karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikarenakan peran ganda yang dilakukan oleh perempuan yaitu peran sebagai wanita karir serta peran sebagai ibu rumah tangga (Syahera, 2021). Berbeda dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 14 responden (35,0%),

sedangkan pada karakteristik jenis kelamin perempuan mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 8 responden (20,0%), hal ini dikarenakan pada CV. Limbah Mass mayoritas pekerja berjenis kelamin laki-laki.

<sup>5</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Y. A. H. Putri et al., 2021) bahwa terdapat 60 responden yang bekerja di PT. XACTI Indonesia Tahun 2021 dapat diketahui sebagian besar terdapat ada 46 responden (56,2%) dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai tingkat stres berat, dan ada 6 dari 18 responden (10,0%) dengan jenis kelamin perempuan mempunyai tingkat stres kerja berat.

b. Umur

Umur menjadi faktor yang berpengaruh dalam pekerjaan. Perkembangan menuju tua akan diikuti dengan minimnya kemampuan bekerja dikarenakan adanya perubahan yang terjadi pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler, hormonal, menyebabkan kemampuan maksimal tubuh menggunakan oksigen tidak maksimal. Kemampuan tersebut disebabkan oleh umur, diusia 50 tahun kemampuan yang dimiliki hanya 80%, kemudian pada umur 60 tahun menjadi 60%, variabel umur bukan menjadi faktor utama penyebab terjadinya kelelahan dan stres kerja (Syahera, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Limbah Mass yang berumur muda atau 18-25 tahun sebanyak 6 responden (15,0%) mengalami tingkat kelelahan kerja rendah, sedangkan pada usia tua atau 36-45 tahun masing-masing responden sebanyak 5 responden (12,5%) mengalami tingkat kelelahan kerja rendah dan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja pabrik CV. Limbah Mass yang berusia tua hanya sedikit yang mengalami stress, sedangkan yang mengalami stres kebanyakan pada usia muda.

<sup>6</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irawati et al., 2023) bahwa sebagian besar pekerja konstruksi di PT. X Kota Batam Tahun 2022 diketahui pekerja yang mengalami stres sedang didominasi oleh kelompok usia 26-35 tahun (dewasa awal) sebanyak 14 responden (77,8%) dari total jumlah usia dewasa awal sebanyak 18 responden. Hasil pengujian statistik didapati nilai

<sup>25</sup> p value =  $0,00 < \alpha 0,05$ . Hal ini bermakna bahwa terdapat hubungan antara usia terhadap stres kerja yang dialami oleh pekerja konstruksi di PT. X Kota Batam tahun 2022.

Menurut penelitian (Akbar et al., 2024) bahwa salah satu penyebab yang mungkin mengakibatkan tingkat stres seorang karyawan adalah usia, khususnya bagi mereka yang bekerja di perusahaan. Namun, tergantung pada organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut bekerja, penelitian tentang dampak usia terhadap stres kerja seringkali memberikan hasil yang bervariasi.

c. Pendidikan

Pendidikan formal yang diperoleh dari seseorang didapatkan dari bangku sekolah yaitu SD, SMP, SMA, dan akademi/perguruan tinggi. Pendidikan formal yang didapatkan bila seseorang memiliki kemauan yang keras dan materi. Pendidikan yang rendah dengan diikuti kemauan yang keras untuk berusaha bekerja walaupun dari segi materi kurang mampu, maka akan mendatangkan keberhasilan yang diinginkan (Humairoh & Putra, 2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja yang memiliki tingkat stres kerja sedang yaitu berpendidikan SMA sebanyak 12 responden (30,0%)

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Adiba & Bahri, 2022) bahwa sebagian besar karyawan PT. Tri Teguh Manunggal Sejati dari 60 responden dapat diketahui ada <sup>35</sup> 20 dari 47 responden (33,3%) pada pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) mempunyai tingkat stres kerja berat dengan hasil p value sebesar  $1.000 > \alpha 0,005$  sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan stres kerja. Akan tetapi responden dengan tingkat pendidikan SMA cenderung memiliki tingkat stres kerja berat.

d. Bagian pekerjaan

Bagian produksi merupakan bagian paling penting dalam sebuah industri. Bagian ini merupakan bagian tempat mengolah produk dari bahan baku sampai produk setengah jadi atau produk jadi (Ningrum et al., 2022). Dengan banyaknya uraian tugas yang harus dilaksanakan oleh bagian

produksi perlu adanya evaluasi yang melekat. Dengan volume pekerjaan dan tingkat resiko yang tinggi para karyawan atau staf yang ada dibagian itu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kemampuan seorang karyawan atas keyakinan terhadap pekerjaan yang di limpahkannya dan tidak menimbulkan stress juga bagi dirinya (Junengsih et al., 2024). Pada pabrik CV. Limbah Mass mempunyai 3 bidang pekerjaan yaitu diantara lain bagian oven (pengeringan), bidang produksi dan bidang pengiriman (persiapan pengiriman). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja CV. Limbah Mass yang mengalami tingkat stres kerja rendah berada pada bagian produksi sebanyak 17 responden (42,5%).

<sup>6</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Riznanda & Kusumadewi, 2023) bahwa sebagian besar pekerja divisi produksi PT. X mengalami tingkat stres kerja kategori sedang sebanyak 44 orang (64,70%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi lebih merasa stres ketika harus bekerja dalam tekanan waktu, waktu bekerja lebih panjang dari yang seharusnya, tuntutan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya waktu untuk melakukan aktivitas lain selain bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres yang dirasakan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

e. Lama Bekerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu kantor, badan, dan sebagainya. Semakin lama seseorang melakukan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus maka akan semakin mengakibatkan gangguan pada tubuh (Safitri & Susilowati, 2023). Masa kerja memiliki pengaruh dalam memicu terjadinya stres kerja dan penelitian yang didukung oleh teori Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja. Dimana, tenaga kerja baru (< 1 tahun) mengalami stres kerja akibat masih beradaptasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya termasuk dengan penyelesaian masalah yang dihadapi. Sementara tenaga kerja lama ( $\geq$  1 tahun) umumnya mengalami stres kerja karena kejenuhan (Saputra et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja yang memiliki pengalaman kerja selama 1-3 tahun sebanyak masing-masing 12 responden (30%) mengalami tingkat stres kerja kategori ringan dan sedang.

<sup>6</sup> Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hakiki et al., 2023) bahwa pada pekerja bidang febrikasi di PT X tahun 2022 yang masa kerja baru (<3 tahun) sebanyak 30 responden (78,9%) mengalami stres kerja dan pekerja yang masa kerja lama (>3 tahun) sebanyak 6 responden (50,0%) mengalami stres kerja.

f. Jabatan

Jabatan didefinisikan sebagai status kedudukan yang mengindikasikan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hak pekerja pada sebuah satuan organisasi. Pengembangan karier adalah serangkaian jabatan maupun posisi yang diduduki seorang pekerja dalam kurun masa kerjanya dengan menjalani jenjang pendidikan serta pelatihan tertentu dalam lingkungan perusahaan (Pratiwi, 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja yang memiliki tingkat stres kerja sedang yaitu dengan jabatan staff sebanyak 21 responden (52,5%), sedangkan pada jabatan supervisor juga mengalami tingkat stres kerja sedang. Penelitian dari (E. C. Putri & Ahmad, 2021) menunjukkan bahwa hasil tabulasi silang antara jabatan dan stress kerja di dapatkan bahwa jabatan supervisor memiliki presentase paling tinggi di tingkat stress sedang, hanya pada bagian ketaksanaan peran, jabatan supervisor memiliki presentase stress rendah yang lebih tinggi dibandingkan dengan presentase stress di tingkat rendah. Sedangkan untuk jabatan staff semua dimensi stress memiliki presentase tertinggi pada tingkat sedang dan semua dimensi kecuali ketaksanaan peran memiliki presentase tingkat stress berat dengan presentase pada dimensi konflik peran beban kualitatif, dan tanggung jawab sebesar 5,26% sedangkan untuk beban kuantitatif dan pengembangan karir sebesar 2.63%. Pada level supervisor mereka harus mengerjakan pekerjaan lain yang dibebankan kepada mereka selain pekerjaan utamanya misalnya beban mengenai keselamatan kerja, melakukan motivasi kepada tim, atau pekerjaan lain

misalnya menemani pelanggan, audit internal dan audit eksternal sehingga meningkatkan stress untuk level supervisor.

## 2. Variabel Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah menurunnya efisiensi performa kerja serta berkurangnya kekuatan pada tubuh untuk melanjutkan kegiatan yang sama. Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan menurunnya efisiensi dan ketahanan seseorang dalam bekerja (Latif, 2020).

Pada penelitian ini, analisis data menunjukkan bahwa dari total 40 responden, 19 responden (47,5%) mengalami tingkat kelelahan rendah, 15 responden (37,5%) mengalami tingkat kelelahan sedang, dan 6 responden (15,0%) mengalami tingkat kelelahan tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari & Wahyuningsih, 2021) bahwa sebagian besar pekerja di Pabrik Kayu Barecore yang mengalami kelelahan sebesar 58 responden (72,5%), sedangkan pekerja yang tidak mengalami kelelahan sebanyak 22 responden (27,5%) dari jumlah sampel. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja yang mengalami kelelahan diakibatkan adanya proses kerja yang monoton dengan sikap kerja yang tidak berubah dalam masa kerja yang lama, sehingga menurunkan ketahanan tubuh.

Kelelahan kerja dapat disebabkan oleh faktor internal dan aktor eksternal. Faktor internal seperti usia, kualitas tidur, status gizi dan jenis kelamin sedangkan faktor eksternal seperti masa kerja, stres kerja, shift kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik (Agustin et al., 2021). Hal ini dapat dibuktikan pada tabel 4.3 bahwa kebanyakan kelelahan kerja dengan usia 26-35 tahun dengan kategori rendah yaitu 8 responden (20,0%), kelelahan kerja dengan jenis kelamin laki-laki dengan kategori sedang sebanyak 12 responden (30,0%), kelelahan dengan masa kerja 1-3 tahun dengan kategori rendah sebanyak 15 responden (37,5%).

Berdasarkan analisis pada item pertanyaan kuesioner mendapatkan bahwa ternyata masih ada beberapa point yang mendapatkan nilai sangat tinggi, yaitu pada nomor 25 dan 23 yang terkait dengan kelemahan fisik dan nomor 2 pada kelemahan kegiatan. Keluhan yang paling sering ditemui para responden yaitu rasa haus yang berlebihan, nyeri pada bagian pinggang, serta rasa lelah yang meluas ke seluruh

tubuh. Keluhan-keluhan ini menunjukkan adanya masalah fisik yang cukup serius yang dirasakan oleh banyak responden.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Supiyana & Mindiharto, 2022) bahwa pekerja pada bagian proses giling di PT. Warahma Biki Makmur Tuban menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kelelahan kerja dengan usia dan masa kerja dengan nilai p value <0,05.

### 3. Variabel Stres Kerja

Stres kerja adalah respon psikologis yang ditimbulkan tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan pekerjaan yang kemampuan yang dimiliki, baik berupa tuntutan atau mengganggu pelaksanaan tugas, yang muncul dari interaksi individu dan pekerjaannya, dan dapat mengubah fungsi melebihi lingkungan dan situasi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan (Latif, 2020).

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil tabulasi antara karakteristik responden dengan stres kerja didapatkan jenis kelamin dengan stres kerja sedang yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden (35,0%). Pada penelitian (Saputri et al., 2024) berasumsi bahwa ada perbedaan daya tubuh perempuan dengan laki-laki. Laki-laki lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya sulit bagi perempuan untuk menyelesaikannya. Ini karena perbedaan dalam ukuran tubuh dan kekuatan otot, dimana perempuan umumnya memiliki tubuh yang lebih kecil dan otot yang lebih lemah daripada laki-laki. Berdasarkan usia dengan stres kerja sedang yaitu usia 26-35 tahun sebanyak 8 responden (20,0%). Pekerja dengan usia muda lebih banyak mengalami stres ringan. Pekerja yang berusia muda rata-rata belum banyak memiliki pengalaman, sehingga beban pekerjaan yang diterima belum begitu banyak. Lalu, dengan usia dewasa awal (26-35 tahun) hingga dewasa akhir (36-45 tahun) sudah memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan, hal ini dapat membuat stres yang dirasakan tidak terlalu berat karena pekerja sudah beradaptasi pada bidang pekerjaannya (Irawati et al., 2023). Berdasarkan pendidikan dengan stres kerja sedang yaitu SMA sebanyak 12 responden (30,0%), tingkat pendidikan yang ditempuh oleh seseorang tentunya berbeda-beda sehingga semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka

akan semakin luas pula pengetahuan dan cara berpikir yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaannya (Annur Aini et al., 2021). Berdasarkan bagian pekerjaan dengan stres kerja ringan yaitu produksi sebanyak 16 responden (40,0%).

Berdasarkan analisis pada item pertanyaan kuesioner mendapatkan bahwa ternyata masih ada beberapa point yang mendapatkan nilai sangat tinggi, pada nomor 7 dan 6 yang menunjukkan adanya masalah serius terkait dengan iklim kerja yang kurang mendukung dan pada nomor 1 menunjukkan beban kerja yang tinggi. Banyak responden yang mengungkapkan keluhan terkait kebebasan yang terbatas dalam menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mereka terasa terbebani. Selain itu, banyaknya tugas yang diberikan secara bersamaan membuat mereka kesulitan dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Suasana kerja yang kurang nyaman turut memperburuk situasi, karena banyak responden yang merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurjanah et al., 2024), bahwa sebagian besar karyawan pabrik beton X menunjukkan pekerja yang mengalami stress kerja ringan sejumlah 26 responden (49,0%), stress kerja sedang sebanyak 24 responden (45,2%), sedangkan stress berat berjumlah 3 responden (5,8%) dari jumlah sampel. Secara keseluruhan tingkat stress kerja staf PT X didominasi oleh tingkat stress kerja ringan dan sedang. Kondisi ini dapat terjadi karena setiap karyawan mendapatkan stresor yang berbeda. Selain itu, setiap karyawan pun memiliki cara yang berbeda dalam mengatasi stress kerja yang dirasakannya. Semakin adaptif strategi koping yang digunakan untuk mengendalikan stress, maka semakin rendah tingkat stress yang dirasakan. Penelitian serupa menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stress kerja ditinjau dari penggunaan strategi coping stress pada sales PT X.

#### **4. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stress Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:37), stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Simbolon, 2024). Stres akibat tekanan kerja yang tinggi disebabkan salah satunya yaitu kondisi iklim atau cuaca, faktor ekonomi, penyesuaian peraturan pemerintah, kekurangan tenaga kerja

dan pengaruh perdagangan. Dampak dari stres akibat kerja dapat menyebabkan reaksi emosional, perubahan kebiasaan atau mental dan perubahan fisiologis. Salah satu perubahan fisiologis yaitu kelelahan (Mulianingrum et al., 2020).

Menurut (Talina et al., 2024), Kelelahan adalah keadaan yang disertai adanya penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan dapat ditunjukkan dengan kondisi yang berbeda-beda. Kelelahan kerja merupakan masalah yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Kelelahan kerja merupakan masalah penting yang perlu ditanggulangi dengan baik sebab dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan efisiensi dalam bekerja, penurunan produktivitas dan kapasitas kerja serta kemampuan kesehatan dan kemampuan bertahan tubuh yang menyebabkan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari 40 responden di CV. Limbah Mass dengan  $p$  value (0,000)  $< 0,05$ . Hasil Tabel 4.6 menunjukkan bahwa kelelahan kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass yang mengalami kelelahan rendah dengan stres kerja ringan sebanyak 13 responden (32,5%), kelelahan sedang dengan stres kerja sedang sebanyak 10 responden (25,0%), kelelahan tinggi dengan stres kerja sedang sebanyak 6 responden (15,0%).

Penelitian ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan (Yunus et al., 2021) memperoleh Nilai Sig. = 0,000  $< \alpha = 0,05$  sehingga jika dilihat dari nilai sig. Dan nilai  $\alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja di PT. Equiport Inti Indonesia Bitung. Sama halnya dengan penelitian (Ramadhan & Kusumayadi, 2022) menunjukkan bahwa kelelahan kerja dengan variabel terikat stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja dengan stres kerja terdapat hubungan yang signifikan. Kelelahan kerja yang tinggi akan mempengaruhi stres kerja berat, begitu juga sebaliknya kelelahan kerja yang rendah akan mempengaruhi stres kerja menjadi ringan. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif.

Menurut (Hidayati et al., 2023), pekerja yang mengalami stres akan menimbulkan kelelahan fisik pada pekerja. Stres kerja bisa saja terjadi karena

konflik antar pekerja, terjepit di tengah - tengah antara atasan dan bawahan, kurang mendapat kepercayaan dalam mengembangkan karir di tempat kerja, dan lain-lain. Sehingga semakin berat stres yang dialami akan meningkatkan kelelahan pada pekerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Hal ini sebenarnya bisa dikurangi atau dikendalikan melalui manajemen stres kerja, seperti memperbaiki durasi kerja dan stick istirahat, memperhatikan kesehatan fisik serta keharmonisan mental - psikologis. Tetapi jika manajemen stres tersebut buruk bisa mengganggu psikologis dan fisiologis tubuh pekerja.

### C. Keterbatasan Peneliti

Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah kemungkinan beberapa responden yang bercanda atau tidak serius saat mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi keakuratan dan validitas data yang diperoleh. Penelitian ini juga dihadapkan pada keterbatasan waktu yang terbatas untuk pengumpulan data, yang menyebabkan beberapa responden mengisi kuesioner dengan terburu-buru, sehingga berpotensi memengaruhi kualitas jawaban yang diberikan.

Pada saat melakukan penelitian terkait kelelahan kerja dan stres kerja, peneliti menghadapi hambatan yang cukup signifikan, terutama pada penggunaan kuesioner yang telah disiapkan. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur dua aspek yang saling berkaitan, yaitu kelelahan kerja dan stres kerja, namun hasilnya menunjukkan ketidaksesuaian yang mencolok.

Para pekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar melaporkan mengalami kelelahan kerja yang disebabkan oleh faktor internal. Mereka merasa fisik mereka semakin melemah, dan aktivitas kerja yang terus-menerus tanpa jeda membuat mereka semakin lelah. Mereka juga merasakan pelemahan dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan kegiatan sehari-hari yang menjadi bagian dari pekerjaan mereka. Hasil kuesioner kelelahan kerja mengungkapkan bahwa mayoritas pekerja merasakan dampak ini di tubuh mereka, yang semakin membuat mereka kehabisan energi.

Namun, ketika peneliti beralih ke kuesioner stres kerja, hasil yang ditemukan justru berbeda. Pekerja lebih banyak melaporkan stres yang disebabkan

oleh faktor eksternal yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sebagian besar pekerja merasa tertekan oleh iklim kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang terlalu berat, yang terus-menerus meningkatkan tingkat stres mereka. Mereka merasakan tekanan dari luar yang memperburuk kondisi kerja mereka, tetapi tidak selalu merasa kelelahan secara fisik yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Hasil dari kedua kuesioner tersebut akhirnya tidak sinkron atau sejalan. Peneliti pun menyadari bahwa perbedaan ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara faktor internal yang mempengaruhi kelelahan fisik dengan faktor eksternal yang lebih berperan dalam stres kerja. Kelelahan fisik yang dialami pekerja tidak selalu berhubungan langsung dengan stres yang mereka rasakan akibat lingkungan kerja. Inilah hambatan utama yang dihadapi oleh peneliti, yang memerlukan penyesuaian metode dan pemahaman lebih lanjut untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara kedua faktor tersebut.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDRAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan antara Tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden CV. Limbah Mass sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki (67,5%), berusia 26-35 tahun (37,5%), pendidikan SMA (55,0%), bagian pekerjaan produksi (77,5%), lama bekerja 1-3 tahun (60,0%), jabatan staff (97,5%).
2. Kelelahan kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass menunjukkan bahwa pekerja kebanyakan mengalami kelelahan rendah sebanyak 19 responden (37,5%).
3. Stres kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass menunjukkan bahwa pekerja kebanyakan mengalami stress sedang sebanyak 22 responden (55,0%).
4. Ada hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass dengan nilai signifikasinya sebesar 0,000 <0,05. Hal tersebut berarti ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik barecore di CV. Limbah Mass.
5. Keeratan pada hubungan Tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja menunjukkan bahwa nilai  $r = 0,425$  yang artinya keeratan antara dua variable termasuk dalam korelasi sedang.

### B. Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan dan kesimpulan penelitian tentang hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja pabrik

barecore di CV. Limbah Mass, beberapa yang diajukan sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pekerja

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan para pekerja agar dapat menjaga kesehatan dari kelelahan. Pekerja di bagian oven sebaiknya diberikan waktu istirahat yang lebih sering dan penyediaan air minum yang cukup untuk menghindari dehidrasi. Pekerja di bagian produksi disarankan untuk menjaga postur tubuh yang baik dan melakukan peregangan rutin guna mengurangi nyeri pinggang dan kelelahan fisik. Pekerja di bagian persiapan pengiriman disarankan untuk menggunakan teknik pengangkatan yang tepat dan istirahat sejenak untuk mengurangi rasa lelah.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan para pekerja agar dapat menjaga kesehatan dari stress kerja. Pekerja di bagian oven sebaiknya diberikan pelatihan manajemen stres dan pengaturan suhu ruang kerja yang lebih nyaman untuk mengurangi tekanan kerja. Pekerja di bagian produksi disarankan untuk mengelola waktu dan prioritas tugas dengan lebih baik serta berkomunikasi terbuka mengenai beban kerja. Pekerja di bagian persiapan pengiriman disarankan untuk bekerja dalam tim yang lebih kooperatif dan berbagi tugas secara merata agar beban kerja tidak terlalu berat bagi satu orang. Pemberian ruang untuk mengatur ulang prioritas pekerjaan dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman (seperti pencahayaan yang baik dan area istirahat) dapat membantu mengurangi stres. Pekerja juga dapat diimbau untuk lebih banyak berkomunikasi dengan atasan mengenai kendala yang dihadapi dalam pekerjaan.

2. Bagi perusahaan

Untuk perusahaan diharapkan dapat mengurangi kelelahan dan stres kerja di bagian oven, produksi, dan persiapan pengiriman, perusahaan dapat mempertimbangkan sejumlah langkah penting. Salah satunya adalah

peningkatan ventilasi dan sirkulasi udara di area tersebut, agar suhu tetap nyaman dan kualitas udara terjaga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kenyamanan kerja. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan pengaturan jam kerja yang fleksibel dengan rotasi jadwal, untuk menghindari pekerja bekerja terlalu lama dalam posisi yang sama, serta memastikan mereka memiliki cukup waktu istirahat. Penyediaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai juga penting, terutama untuk mengurangi risiko cedera fisik dan paparan suhu ekstrem, khususnya di area oven. Peningkatan ergonomi di tempat kerja, seperti penyesuaian peralatan, dapat mencegah cedera otot atau sendi akibat posisi kerja yang tidak nyaman. Program kesejahteraan karyawan, termasuk kebugaran dan relaksasi, juga bisa membantu menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Memberikan pelatihan manajemen stres dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan produktivitas dapat meningkat sekaligus kualitas hidup karyawan tetap terjaga.

### 3. Bagi puskesmas

Untuk layanan Kesehatan dapat mengurangi kelelahan dan stres kerja pada pekerja pabrik dengan menyelenggarakan pelatihan manajemen stres, pola hidup sehat, dan pentingnya istirahat. Selain itu, puskesmas dapat memberikan konsultasi kesehatan rutin, informasi tentang ergonomi, serta mendukung olahraga ringan untuk mengurangi ketegangan otot. Puskesmas juga dapat menawarkan dukungan psikologis melalui konseling untuk membantu pekerja mengatasi stres. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menjaga kesehatan fisik dan mental pekerja, serta meningkatkan produktivitas.

UNIVERSITAS JENDRAL ACHMAD YANI  
PERPUSTAKAAN  
YOGYAKARTA

# S1 KEPERAWATAN\_hubungan antara tingkat kelelahan kerja dengan stres kerja pada pekerja pabrik barecore di CV.Limbah mass

## ORIGINALITY REPORT

7 %

SIMILARITY INDEX

5 %

INTERNET SOURCES

1 %

PUBLICATIONS

5 %

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II Student Paper	1 %
2	<a href="http://ojs.cahayamandalika.com">ojs.cahayamandalika.com</a> Internet Source	1 %
3	<a href="http://repository.unjaya.ac.id">repository.unjaya.ac.id</a> Internet Source	1 %
4	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1 %
5	Submitted to Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Student Paper	1 %
6	Submitted to Universitas Katolik Musi Charitas Student Paper	<1 %
7	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %

8	Submitted to fkunisba Student Paper	<1 %
9	id.123dok.com Internet Source	<1 %
10	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
11	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
12	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
13	digilib.uns.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
15	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	<1 %
16	repository.ukwms.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.usbypkp.ac.id	

<1 %

20

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium  
Part V

Student Paper

<1 %

21

Submitted to President University

Student Paper

<1 %

22

Submitted to Universitas Bhayangkara Jakarta  
Raya

Student Paper

<1 %

23

[repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

<1 %

24

[sia-mm.stikesmm.ac.id](http://sia-mm.stikesmm.ac.id)

Internet Source

<1 %

25

[repository.poltekkes-tjk.ac.id](http://repository.poltekkes-tjk.ac.id)

Internet Source

<1 %

26

[download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id)

Internet Source

<1 %

27

[forikes-ejournal.com](http://forikes-ejournal.com)

Internet Source

<1 %

28

[fr.scribd.com](http://fr.scribd.com)

Internet Source

<1 %

29

[jurnal.uimedan.ac.id](http://jurnal.uimedan.ac.id)

Internet Source

<1 %

30	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
31	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
32	<a href="https://pelangihatiku.weebly.com">pelangihatiku.weebly.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://repository.itspku.ac.id">repository.itspku.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	Hasna Rambe, Syaiful Bahri. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA BAGIAN PRODUKSI DI PT. TRI TEGUH MANUNGAL SEJATI KOTA TANGERANG", PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2022 Publication	<1 %
36	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
37	<a href="https://www.terapinonfarmakologi.com">www.terapinonfarmakologi.com</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off