

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 | 60,0 |
| | 7-9 tahun | 4 | 10,0 |
| | 10-12 tahun | 4 | 10,0 |
| Jabatan | Supervisor | 1 | 2,5 |
| | Staff | 39 | 97,5 |
| Total | | 40 | 100 |

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%).

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 |
| Total | | 40 | 100,0 |

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

Tabel 4. 3 Crostabulasi 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 | | | | | | | |
| | 18-25 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 |
| Total | | 40 | | | | 100 | |

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 (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 Ringan | 18 | 45,0 |
| Kerja Sedang | 22 | 55,0 |
| Total | 40 | 100,0 |

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

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 |
| 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 Produksi | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 | 0 | 0,0 |
| | Pengiriman | 16 | 40,0 | 15 | 37,5 | 0 | 0,0 |
| | | 1 | 2,5 | 4 | 10,0 | 0 | 0,0 |
| Lama bekerja | | | | | | | |
| | 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 |
| | Total | 40 | | | | 100 | |

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 Crosstabulasi Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pabrik Barecore Di CV. Limbah Mass

| | | Stress Kerja | | | | Total | Nilai r | p Value |
|-----------------|--------|--------------|-------------|-----------|-------------|-----------|--------------|---------------|
| | | Ringan | | Sedang | | | | |
| | | 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 | |
| Total | | 20 | 50,0 | 20 | 50,0 | 40 | 100,0 | |

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.

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.

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 $p \text{ value} = 0,00 < \alpha 0,05$. 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 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%).

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 (≥ 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.

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, kalitas 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 pelemahan fisik dan nomor 2 pada pelemahan 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 stres kerja staf PT X didominasi oleh tingkat stres 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 stres kerja yang dirasakannya. Semakin adaptif strategi koping yang digunakan untuk mengendalikan stres, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan. Penelitian serupa menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres 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 α 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.