

DETERMINAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA SEBUAH HOTEL DI SANUR

Putu Natasya Dewanthi, I Md Ady Wirawan*

Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Udayana
Jalan P.B. Sudirman, Dangin Puri Klod, Kec. Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80234

ABSTRAK

Kelelahan kerja merupakan salah satu keluhan yang sering dialami oleh para pekerja akibat pekerjaan yang mereka lakukan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja, baik dari segi individu maupun pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja pada staf hotel di Sanur. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analitik dan desain *cross-sectional*. Data dikumpulkan mulai Maret 2023 dari 54 staf hotel yang diambil sebagai sampel dengan menggunakan teknik total *sampling*. Kelelahan kerja diukur menggunakan skala penelitian *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC), sementara beban kerja fisik diukur dengan menggunakan kuesioner *Physical Load Index* (PLI). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara beberapa faktor dengan kelelahan kerja pada staf salah satu hotel di Sanur, pada faktor pekerjaan yaitu bidang pekerjaan tepatnya bidang *non-office* ($aOR=4,81$; $95\%CI=1,14-20,36$; $p=0,032$) merupakan variabel yang paling berhubungan terhadap kejadian kelelahan kerja. Sebaiknya, pekerja ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Memperhatikan kondisi pekerja saat bekerja pada bidang pekerjaannya masing-masing. Memberikan jam istirahat yang cukup pada pekerja.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Faktor Individu, Faktor Pekerjaan, IFRC, PLI

ABSTRACT

Work fatigue is a complaint that is often experienced by workers due to the work they do. There are several factors that can increase the risk of burnout, both in terms of the individual and the job itself. This study aims to identify the factors that contribute to job burnout among hotel staff in Sanur. The research method used is quantitative research with an analytic approach and a cross-sectional design. Data was collected starting March 2023 from 54 hotel staff who were taken as a sample using the total sampling technique. Work fatigue was measured using the Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) research scale, while physical workload was measured using the Physical Load Index (PLI) questionnaire. Data analysis was performed using univariate, bivariate, and multivariate analysis methods.

The results of the analysis show that there is a relationship between several factors and work fatigue on the staff of a hotel in Sanur, on the work factor, namely the non-office field of work ($aOR=4.81$; $95\% CI=1.14-20.36$; $p = 0.032$) is the variable most related to the incidence of work fatigue. Instead, workers are placed in the field of work according to their abilities. Pay attention to the conditions of workers when working in their respective fields of work. Provide adequate rest hours for workers.

Keywords: Work Fatigue, Individual Factors, Work Factors, IFRC, PLI

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yaitu segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan

Tenaga Kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keamanan dalam suatu pekerjaan ditandai dengan adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Salah satunya, dengan melaksanakan program Kesehatan

*e-mail korespondensi: ady.wirawan@unud.ac.id

dan Keselamatan Kerja (K3).

Kelelahan atau *fatigue* yaitu salah satu permasalahan K3 atau potensi bahaya yang sering dijumpai pada pekerja di tempat kerja. Penggunaan mesin, alat dan bahan, kondisi tidak aman, tindakan tidak aman, sistem kerja merupakan contoh sumber potensi bahaya dan risiko. Hal tersebut dapat menyebabkan permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) khususnya bagi pekerja (Minarna & Paskarini, 2018). Berdasarkan data kecelakaan yang diterbitkan oleh kepolisian RI tahun 2012, di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 847 kecelakaan kerja, 36% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi. Lebih kurang 18% atau 152 orang mengalami cacat (Amalia, Wahyuni, dan Ekawati, 2017).

Pariwisata Indonesia merupakan salah satu pilar penyangga yang merupakan salah satu kekuatan ekonomi SDM sehingga pastinya banyak karyawan yang dibutuhkan di sektor industri pariwisata, seiring dengan bertambahnya berbagai macam tempat wisata di Indonesia membuat prasarana akomodasi semakin bertambah pula. Hotel merupakan salah satu jenis bangunan atau sumber usaha yang didirikan sebagai akomodasi yang digunakan sebagian untuk menyediakan jasa penginapan, mulai dari makan dan minuman, serta beberapa jasa penunjang lainnya seperti fasilitas kolam renang, *gym*, dan SPA yang disediakan untuk umum atau tamu dan dikelola secara komersial.

Hotel dapat dikatakan salah satu bentuk industri yang mempunyai tujuan

untuk mendapatkan keuntungan dengan menghasilkan produk-produk dan jasa. Sebagai upaya guna memenuhi kebutuhan dan keinginan tamu, hotel menyediakan berbagai fasilitas dan sarana-sarannya yang dibutuhkan konsumen. Sarana-sarana yang diberikan hotel kepada tamu antara lain: kamar, makanan, minuman, hiburan, transportasi, dan rekreasi. Sebagai industri yang bergerak di bidang jasa, kepuasan tamu merupakan tujuan utama selain dari keuntungan (profit).

Berdasarkan penelitian skripsi yang dilakukan oleh Resayana tahun 2008 tentang Kelelahan Kerja pada Pekerja di Hotel Patra Dumai, diperoleh hasil bahwa yang mengalami kelelahan dengan kategori lelah sebanyak 28 orang (34,1%), kategori sangat lelah sebanyak 8 orang (9,8%), dan pada kategori kurang lelah sebanyak 1 orang (1,2%) terdapat pada *Departemen Food & Beverage*. Keluhan kesehatan yang paling banyak dialami oleh pekerja Hotel Patra Dumai adalah pegal pada tangan berjumlah 37 orang (45,1%) dan berat pada kaki berjumlah 35 orang (42,7%) yaitu paling banyak dialami pada *Departemen Food & Beverage* di bagian *waiter* dan *waitress*.

Dari survei pendahuluan yang dilakukan oleh penulis di suatu Hotel Sanur Bali, tingkat hunian hotel tersebut bisa mencapai kurang lebih 80 kamar tentunya dengan fasilitas yang memadai. Untuk jam *shift* kerja pada pekerja di hotel ini dengan 3 *shift* kerja yaitu *shift* pagi dari pukul 07.00 – 15.00 wita, *shift* sore dari pukul 15.00 – 23.00 wita, dan *shift* malam dari pukul 23.00 – 07.00 wita. Hotel ini juga memiliki divisi/unit kerja seperti: *Front Office*, *Housekeeping*, *Food and beverage*, *Marketing and Sales*, *Accounting*, *Human Resources*,

Engineering, dan *Security*. Selain itu, dilakukan melalui wawancara terhadap salah satu pekerja yang didapati adanya beberapa keluhan kesehatan seperti pegal pada kaki, tangan dan leher, sakit pinggang, sakit pada bahu dan disertai pusing. Selain itu, Dengan adanya keluhan tersebut sehingga mereka merasa cepat lelah dan menimbulkan keluhan subjektif.

Berdasarkan keluhan-keluhan yang mengindikasikan adanya kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja di hotel, sehingga penulis berminat untuk melakukan penelitian tentang "Determinan Kelelahan Kerja pada Pekerja Sebuah Hotel di Sanur".

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan menggunakan desain *cross-sectional* dan metodologi analitik. Rancangan penelitian ini mengharuskan pengumpulan data dilakukan secara bersamaan untuk melakukan pengukuran dan observasi. Dengan menggunakan metode ini, penelitian bertujuan untuk memahami dan menganalisis hubungan antara variabel sebab dan variabel akibat.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah hotel di Sanur. Rentang waktu penelitian mencakup dari tahap perencanaan proposal hingga penyusunan laporan penelitian yang dilakukan antara bulan Januari hingga Juni 2023. Proses pengumpulan data dimulai pada bulan Maret 2023.

Variabel penelitian mencakup variabel yang memengaruhi hasil penelitian (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi oleh faktor-

faktor tersebut (variabel dependen). Karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, status perkawinan, dan status gizi, serta karakteristik pekerjaan seperti masa kerja, beban kerja, *shift* kerja, dan bidang pekerjaan, semuanya berfungsi sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat kelelahan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja pada sebuah hotel di Sanur. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja di hotel yang berjumlah 54 pekerja. Jumlah populasi diketahui berdasarkan data jumlah pekerja yang penulis dapatkan pada studi pendahuluan.

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan untuk mengurangi bias, karena semua sampel yang memenuhi kriteria diambil untuk mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara *online* menggunakan instrumen penelitian yaitu dengan pengukuran langsung dan kuesioner melalui *google form*. Pengumpulan data karakteristik individu (usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, status perkawinan, dan status gizi), serta faktor pekerjaan (masa kerja, *shift* kerja, dan bidang pekerjaan) menggunakan kuesioner yang tergabung menjadi satu.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berisi identitas responden, kuesioner beban kerja, dan kuesioner kelelahan kerja. Pada

kuesioner identitas responden dilihat berdasarkan nama/inisial, usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, status perkawinan, dan status gizi.

Pengukuran data beban kerja menggunakan kuesioner beban kerja fisik yang diukur menggunakan kuesioner *Physical Load Index* (PLI) yang diperkenalkan oleh Hollmann *et al* (1999). Selanjutnya, pengumpulan data kelelahan kerja menggunakan kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) yang diadopsi dan modifikasi dari penelitian Faiz (2014).

Data yang diperoleh merupakan data yang didapatkan melalui hasil pengisian *google form* kepada responden dan juga dengan melakukan perhitungan Indeks Massa Tubuh (IMT) dengan melihat data berat badan dan tinggi badan pekerja yang telah diisi secara *online*.

Penelitian ini telah melewati proses *review* sesuai dengan aturan-aturan etika penelitian dengan mendapatkan persetujuan etis dari Komisi Etik Penelitian Litbang FK Unud/RSUP Sanglah melalui Surat Izin Etik dengan kode: 1539/UN14.2.2.VII.14/LT/2021.

HASIL

Tabel 1. Gambaran Faktor Individu

Faktor Individu	Frekuensi	Proporsi (%)
Usia		
< 20 Tahun	2	3,7
20-24 Tahun	19	35,2
25-29 Tahun	12	22,2
30-34 Tahun	10	18,5
> 35 Tahun	11	20,4
Jenis		

Kelamin		
Perempuan	14	25,9
Laki-Laki	40	74,1
Riwayat Pendidikan		
SMA/SMK	17	31,5
Diploma	26	48,1
Perguruan Tinggi	11	20,4
Status Perkawinan		
Menikah	28	51,9
Belum Menikah	25	46,3
Duda/Janda	1	1,9
Status Gizi		
Kurus Berat (<27,0)	1	1,9
Kurus Ringan (17,0-18,4)	2	3,7
Normal (18,5-25,0)	34	63,0
Gemuk Ringan (25,1-27,0)	7	13,0
Gemuk Berat (>27,0)	10	18,5

Berdasarkan pada tabel 1, terdapat gambaran faktor individu responden, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki usia rata-rata 29,41 tahun. Menurut kelompok usia, sebagian besar usia responden yaitu pada kisaran 20-24 tahun yang berjumlah 19 orang (35,2%) dari total 54 responden. Terkait jenis kelamin, sebagian besar responden yaitu laki-laki sebanyak 40 orang (74,1%) dari total 54 responden. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu pada jenjang diploma sebanyak 26 orang (48,1%) dari total 54 responden. Responden paling banyak diketahui memiliki status perkawinan yaitu sudah menikah sebanyak

28 orang (51,9%) dari total 54 responden. Selain itu, adapun pengukuran status gizi dengan mengukur berat badan dan tinggi badan responden, kemudian dilanjutkan dengan perhitungan Indeks Massa Tubuh (IMT) masing-masing responden untuk hasil akhir yang diinginkan. Diketahui

bahwa, sebagian besar responden memiliki Indeks Massa Tubuh (IMT) rata-rata 23,63. Sebagian besar, responden memiliki Indeks Massa Tubuh (IMT) dalam kategori normal (18,5-25,0) yaitu sebanyak 34 orang (63,0%) dari total 54 responden.

Tabel 2. Gambaran Faktor Pekerjaan

Faktor Pekerjaan	Frekuensi	Proporsi (%)
Masa Kerja		
≤ 5 Tahun	36	66,7
> 5 Tahun	18	33,3
Beban Kerja		
Relatif Ringan (0-18)	30	55,6
Sedang (19-37)	5	9,3
Berat (38-56)	19	35,2
Shift Kerja		
Pagi	37	68,5
Siang	1	1,9
Sore	16	29,6
Bidang Pekerjaan		
<i>Accounting</i>	3	5,6
<i>Administration & General</i>	2	3,7
<i>Engineering</i>	4	7,4
<i>F&B Product</i>	7	13,0
<i>F&B Service</i>	9	16,7

<i>Finance</i>	1	1,9
<i>Front Office</i>	7	13,0
<i>House Keeping</i>	9	16,7
HRD	4	7,4
<i>Sales & Marketing</i>	2	3,7
<i>Security</i>	4	7,4
SPA	2	3,7

Berdasarkan pada tabel 2, terdapat gambaran faktor pekerjaan responden seperti masa kerja yang dilihat berdasarkan lamanya telah bekerja di hotel hingga saat ini, Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa rata-rata beban kerja fisik responden yaitu 23,62 dengan paling banyak pekerja dengan beban kerja fisik yaitu relatif ringan (0-18) sebanyak 30 orang (55,6%) dari total 54 responden. Selain itu, adapun faktor pekerjaan yang diteliti juga dalam penelitian ini adalah *shift* kerja yang dibagi menjadi 3 yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* sore. Dilihat dalam tabel tersebut responden yang mengisi kuesioner paling banyak mendapat kerja pada *shift* pagi yaitu 37 orang (68,5%), diikuti dengan responden yang bekerja pada *shift* sore yaitu 16 orang (29,6%), dan paling sedikit responden mendapat kerja pada *shift* siang yaitu 1 orang (1,9%) dari total 54 responden.

Faktor pekerjaan lain yang diteliti dari penelitian ini yaitu dilihat juga dari bidang pekerjaan (divisi/unit) responden

bekerja di hotel. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini paling banyak bekerja di divisi/unit *F&B Service* dan *House Keeping* yang masing-masing jumlah pekerjanya sebanyak 9 orang (16,7%) dari total 54 responden.

Tabel 3. Gambaran Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja	Frekuensi	Proporsi (%)
Tidak Kelelahan (0-21)	31	57,4
Kelelahan (22-90)	23	42,6

Berdasarkan pada tabel 3, diketahui bahwa rata-rata kelelahan kerja responden yaitu 21,57. Sebagian besar responden mengalami tidak kelelahan kerja yaitu sebanyak 31 orang (57,4%) dari total 54 responden. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan pengisian kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) secara *online* melalui *google form* yang disajikan peneliti.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat

Tabel 4.1 Hubungan Faktor Individu dengan Kelelahan Kerja

**e-mail* korespondensi: ady.wirawan@unud.ac.id

Faktor Individu	Kelelahan Kerja		OR	95% CI	Nilai p
	Tidak Kelelahan (%)	Kelelahan (%)			
Usia					
< 30 Tahun	16 (48,48)	17 (51,52)	Ref		
≥ 30 Tahun	15 (71,43)	6 (28,57)	0,38	0,12-1,21	0,101*
Jenis Kelamin					
Laki-Laki	25 (62,50)	15 (37,50)	Ref		
Perempuan	6 (42,86)	8 (57,14)	2,22	0,65-7,76	0,206*
Riwayat Pendidikan					
Diploma/Perguruan Tinggi	21 (56,76)	16 (43,24)	Ref		
SMA/SMK	10 (58,82)	7 (41,18)	0,92	0,37-2,94	0,887
Status Perkawinan					
Tidak Menikah	13 (50,00)	13 (50,00)	Ref		
Menikah	18 (64,29)	10 (35,71)	0,56	0,27-1,73	0,291
Status Gizi					
Normal	17 (50,00)	17 (50,00)	Ref		
Tidak Normal	14 (70,00)	6 (30,00)	0,43	0,13-1,49	0,155*

*masuk ke dalam *multiple regression logistic model*
 OR Odds Ratio; CI Confidence Interval

Berdasarkan informasi pada tabel 4.1, terdapat hubungan antara faktor individu dengan tingkat kelelahan kerja. Variabel independen seperti usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, status perkawinan, dan status gizi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja ($p > 0,05$). Berdasarkan variabel usia, pekerja yang memiliki usia ≥ 30 tahun berpeluang 0,38 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja berusia < 30 tahun (OR=0,38; 95%CI=0,12-1,21; $p=0,101$). Variabel jenis kelamin menunjukkan bahwa pekerja dengan jenis kelamin perempuan berpeluang 2,22 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan pekerja laki-laki (OR=2,22; 95%CI=0,65-7,76;

$p=0,206$). Pada variabel riwayat pendidikan pekerja dengan jenjang pendidikan sampai SMA/SMK memiliki peluang 0,92 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu diploma/ perguruan tinggi (OR=0,92; 95%CI=0,37-2,94; $p=0,887$). Selanjutnya, adapun variabel status perkawinan dimana pekerja yang sudah menikah memiliki peluang 0,56 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang tidak menikah (OR=0,56; 95%CI=0,27-1,73; $p=0,291$). Variabel terakhir pada faktor individu yang mempengaruhi kelelahan kerja ini yaitu status gizi, dimana pekerja dengan status gizi tidak normal berpeluang 0,43 kali lebih mungkin

*e-mail korespondensi: ady.wirawan@unud.ac.id

mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja dengan status gizi normal (OR=0,43; 95%CI=0,13-1,49; p=0,155).

Tabel 4.2 Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja

Faktor Individu	Kelelahan Kerja		OR	95% CI	Nilai p
	Tidak Kelelahan (%)	Kelelahan (%)			
Masa Kerja					
≤ 5 Tahun	19 (52,78)	17 (47,22)	Ref		
> 5 Tahun	12 (66,67)	6 (33,33)	0,69	0,22-1,82	0,333
Beban Kerja					
Relatif Ringan	31 (100,00)	0 (0)	Ref		
Sedang/Berat	0 (0)	23 (100,00)	1	-	-
Shift Kerja					
Pagi	22 (59,46)	15 (40,54)	Ref		
Siang/Sore	9 (52,94)	8 (47,06)	1,30	0,41-4,14	0,653
Bidang Pekerjaan					
Office	14 (73,68)	5 (26,32)	Ref		
Non-Office	17 (48,57)	18 (51,43)	2,96	0,98-10,02	0,080*

*masuk ke dalam *multiple regression logistic model*

OR Odds Ratio; CI Confidence Interval

Berdasarkan informasi pada tabel 4.2, terdapat hubungan antara faktor pekerjaan dengan tingkat kelelahan kerja. Variabel independen seperti masa kerja, beban kerja, *shift* kerja, dan bidang pekerjaan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja ($p > 0,05$). Berdasarkan variabel masa kerja, pekerja yang memiliki masa kerja > 5 tahun berpeluang 0,69 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun (OR=0,69; 95%CI=0,22-1,82; $p=0,333$). Variabel beban kerja sama sekali tidak menunjukkan adanya hubungan dengan kejadian

kelelahan kerja (OR=1). Pada variabel *shift* kerja, pekerja yang bekerja dominan pada *shift* kerja siang/sore memiliki peluang 1,30 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dominan pada *shift* kerja pagi (OR=1,30; 95%CI=0,41-4,14; $p=0,653$). Selain itu, adapun variabel yang terakhir pada faktor pekerjaan yang mempengaruhi kelelahan kerja ini yaitu bidang pekerjaan, dimana yang bekerja di bidang *non-office* berpeluang 2,96 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di bidang *office* (OR=2,96; 95%CI=0,98-10,02; $p=0,080$).

Tabel 5. Hasil Analisis Multivariat

Model Awal				Model Akhir			
Faktor	aOR	95% CI	Nilai p	Faktor	aOR	95% CI	Nilai p
Usia							
< 30 Tahun	Ref						
≥ 30 Tahun	0,59	0,11-2,12	0,332				
Jenis Kelamin				Jenis Kelamin			
Laki-Laki	Ref			Laki-Laki	Ref		
Perempuan	3,94	0,84-18,53	0,082	Perempuan	4,19	0,91-18,03	0,066
Status Gizi							
Normal	Ref						
Tidak Normal	0,56	0,25-2,01	0,371				
Bidang Pekerjaan				Bidang Pekerjaan			
Office	Ref			Office	Ref		
Non-Office	3,29	0,63-16,15	0,162	Non-Office	4,81	1,14-20,36	0,032*

*Berhubungan secara signifikan
Uji *Goodness of fit* model akhir (nilai p = 0,318)
aOR *Adjusted Odds Ratio*; CI *Confidence Interval*

Berdasarkan tabel 5, hasil analisis multivariabel, ditunjukkan bahwa variabel jenis kelamin (perempuan) tidak memiliki hubungan yang bermakna ($p > 0,05$) dengan kejadian kelelahan kerja. Namun, responden dengan bidang pekerjaan (*non-office*) memiliki peluang 4,81 kali mengalami kelelahan kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan antara Faktor Individu dengan Kelelahan Kerja

Dengan nilai p 0,101 ($> 0,05$) dari analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan tingkat kelelahan kerja. Dalam penelitian ini, responden dibagi menjadi dua kelompok umur berdasarkan usia yaitu: mereka yang berusia di bawah 30

tahun dan mereka yang berusia di atas/sama dengan 30 tahun. Sebanyak 16 orang (48,48%) pada kelompok usia di bawah 30 tahun tidak melaporkan merasa lelah saat bekerja, sedangkan 17 orang (51,52%) mengalaminya. Sebaliknya, pada kelompok usia 30 tahun ke atas/sama dengan, sebanyak 15 orang (71,43%), sedangkan sebanyak 6 orang (28,57%) mengalami kelelahan kerja. Namun temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Juanda dan rekan-rekannya pada tahun 2021. Menurut penelitian mereka, ada korelasi yang signifikan antara usia dan tingkat kelelahan kerja pada pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Usaha Menengah di Provinsi Jawa Tengah. Nilai p yang mereka temukan adalah 0,001 (0,05). Studi ini menemukan bahwa kekuatan dan daya tahan otot menurun seiring bertambahnya

usia, yang meningkatkan kelelahan kerja (Juanda et al., 2021).

Dengan nilai $p = 0,206$ ($>0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja. Sebanyak 6 orang perempuan (42,86%) dalam kategori perempuan melaporkan tidak ada kelelahan kerja, sementara 8 orang (57,14%) melaporkan terdapat kelelahan kerja. Sebaliknya, sebanyak 15 orang laki-laki (37,50%) mengalami kelelahan kerja, sedangkan 25 laki-laki (62,50%) dalam kelompok laki-laki dilaporkan tidak mengalami kelelahan kerja. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 terhadap tenaga medis di RSUD Kalideres. Dengan nilai p -value 0,010 (0,05), penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan gender yang signifikan terhadap kemungkinan mengalami kelelahan kerja antara perawat laki-laki dan perempuan (Hotmaria, 2019).

Hasil analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan dan kelelahan kerja, dengan nilai p sebesar 0,887 ($>0,05$). Dalam kategori pendidikan, terdapat 10 orang (58,82%) dengan latar belakang SMA/SMK yang tidak mengalami kelelahan kerja, dan 7 orang (41,18%) mengalami kelelahan kerja. Sedangkan, sebanyak 21 orang (56,76%) dengan latar belakang diploma/perguruan tinggi tidak mengalami kelelahan kerja dan 16 orang (43,24%) mengalami kelelahan kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Merlin et al., 2013, yang

menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara pendidikan dan kelelahan kerja pada pekerja Bongkar Muat di Pelabuhan Manado, dengan nilai p -value sebesar 0,008 ($<0,05$). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa semakin tinggi pendidikan pekerja, semakin rendah tingkat kelelahan kerja (Merlin et al., 2013). Sebagian besar pegawai bongkar muat di Pelabuhan Manado hanya berpendidikan Sekolah Dasar (SD), akibatnya mereka tidak mengetahui dampak dari pekerjaannya dan mengalami kelelahan akibat kerja. Mereka kurang memiliki pengetahuan tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, khususnya dalam hal sikap dan praktik kerja yang efisien saat mengangkat dan memindahkan benda. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Poerwanto dalam Setyawati (2010) bahwa kemampuan seseorang untuk berpikir luas dan menghasilkan solusi yang efektif terhadap suatu masalah meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya.

Dengan nilai $p = 0,291$ ($>0,05$), analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja. Responden penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok: menikah dan tidak menikah. Ditemukan bahwa 10 orang (35,71%) menikah mengalami kelelahan kerja, sementara 18 orang (64,29%) menikah tidak mengalami. Dari responden yang tidak menikah, sebanyak 13 orang (50,00%) tidak melaporkan merasa lelah bekerja, sementara 13 orang (50,00%) merasakannya. Namun menurut

penelitian Octa et al. pada tahun 2019 terdapat *p-value* sebesar 0,000 (0,05) hubungan yang signifikan antara status pernikahan dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis tahun 2019. Temuan penelitian ini, di sisi lain, tidak mendukung temuan itu. Menurut penelitian tersebut, menikah mempertinggi rasa tanggung jawab seseorang, yang membuat pekerjaan menjadi lebih bermakna. Bagi orang yang sudah menikah, faktor risiko burnout meliputi tanggung jawab seperti mengasuh anak, mengurus rumah tangga, dan menyesuaikan diri dengan pengalaman pernikahan (Octa et al., 2019).

Dengan nilai $p = 0,155$ ($>0,05$), analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status gizi dengan kelelahan kerja. Dimana normal dan tidak normal merupakan 2 pembagian kategori pada variabel status gizi. Berbeda dengan responden dengan status gizi tidak normal yang meliputi 14 orang (70,00%) yang tidak mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 6 orang (30,00%) yang mengalami kelelahan kerja, responden dengan status gizi normal terdapat sebanyak 17 orang (50,00%) tidak mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 17 orang (50,00%) juga mengalaminya. Namun, temuan penelitian Hafidzoh & Abdul pada tahun 2022 tidak sejalan dengan penelitian ini. Mereka menemukan hubungan yang kuat antara status gizi perawat dengan kelelahan kerja di RS Yakssi Gemolong Sragen. Dalam penelitian ini, nilai p adalah 0,000 (0,05).

Studi ini menunjukkan bahwa status gizi yang kurang atau berlebihan, serta asupan yang tidak tepat waktu atau jumlah, dapat mengakibatkan penurunan daya tahan tubuh dan keterlambatan gerak, yang kemudian dapat mengganggu kinerja tenaga kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari (Hafidzoh & Abdul, 2022).

Hubungan antara Faktor Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja

Menurut temuan analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*), tidak ada hubungan yang signifikan antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan kelelahan kerja. Nilai $p = 0,333$ ($>0,05$) menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan. Kurang dari atau sama dengan 5 tahun dan lebih dari 5 tahun adalah dua kategori yang digunakan dalam analisis ini untuk mengkategorikan masa kerja. Sebanyak 19 responden (52,78%) tidak mengalami kelelahan kerja dan 17 responden (47,22%) mengalami kelelahan kerja pada kategori masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun. 6 orang (33,33%) mengalami kelelahan kerja dan 12 orang (66,67%) tidak mengalaminya pada kategori masa kerja lebih dari 5 tahun. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Yustika & Kirana., 2022, yang menemukan hubungan yang signifikan antara jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kelelahan pekerja di pabrik Krupuk Subur dan Krupuk Sahara Yogyakarta. Temuan studi mereka mengungkapkan nilai $p = 0,007$ (0,05). Studi tersebut menemukan bahwa dibandingkan dengan mereka yang baru memulai, kelelahan lebih terasa pada

seseorang yang lebih lama bekerja. Masa kerja yang lebih lama memiliki kelebihan dan kekurangan. Peningkatan pengalaman dan keterampilan dalam bekerja memberikan dampak positif, sedangkan dampak negatifnya adalah kelelahan dan kebosanan. Risiko kesehatan seseorang meningkat dengan waktu yang dihabiskan di tempat kerja. Hal ini disebabkan oleh bahaya yang selalu mereka hadapi di tempat kerja.

Analisis uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) mengungkapkan sama sekali tidak ada hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja, dengan nilai $OR=1$. Pada penelitian ini kategori beban kerja relatif ringan dan beban kerja sedang/berat digunakan untuk mengkategorikan beban kerja. Dengan beban kerja yang relatif ringan, 13 responden (100,00%) tidak melaporkan kelelahan kerja, dan tidak ada responden yang melaporkan mengalami kelelahan kerja. Sementara itu, terdapat 23 responden (100,00%) dengan beban kerja sedang/berat yang mengalami kelelahan kerja. Sesuai dengan teori yang ada, ketidaksesuaian antara beban kerja seseorang dengan kapasitas kerjanya dapat menyebabkan kelelahan. Hal ini disebabkan oleh peningkatan energi yang dibutuhkan saat bekerja, sehingga otot harus bekerja lebih keras untuk mengatasi beban kerja tersebut. Jika energi pemulihan selama relaksasi tidak mencukupi, maka kelelahan akan terjadi (Nawawinetu, 2012).

Dengan nilai p 0,653 ($>0,05$), analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan

yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja. *Shift* pagi dan *shift* siang/malam adalah dua jenis *shift* kerja yang dipelajari. Sebanyak 22 responden (59,46%) yang bekerja *shift* pagi mengaku tidak terlalu mengalami kelelahan, sedangkan 15 responden (40,54%) mengaku mengalami kelelahan. Sebaliknya, responden yang bekerja pada *shift* siang/sore, sebanyak 8 responden (47,06%) mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 9 responden (52,94%) melaporkan mengalami tidak kelelahan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Octa et al., 2019 menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis tahun 2019 dengan *p-value* 0,000 (0,05). Namun penelitian ini tidak mendukung temuan tersebut. Menurut penelitian, *shift* yang berbeda menyebabkan tingkat kelelahan kerja yang berbeda pada para peserta. Ada risiko tinggi kelelahan bagi pekerja yang bekerja *shift* siang dan malam. Menurut Tarwaka (2014) pengaruh *shift* kerja dapat menyebabkan hingga 63% pekerja mengalami kelelahan kerja yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Efek samping kelelahan termasuk nafsu makan berkurang, tidak ada waktu untuk tidur siang, gangguan pencernaan, dan sakit perut.

Analisis menggunakan uji statistik regresi logistik sederhana (*simple logistic regression*) menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara bidang pekerjaan dengan kelelahan kerja, dengan kesimpulan nilai p 0,080 ($> 0,05$). Dimana, dibedakan berdasarkan 2 kategori yaitu

bagian *office* dan bagian *non-office*. Responden yang bekerja di bagian *office* seperti *Accounting, Administration & General, Finance, Front Office, HRD, dan Sales & Marketing* yaitu sebanyak 14 orang (73,68%) tidak mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 5 orang (26,32%) mengalami kelelahan kerja, serta responden yang bekerja di bagian *non-office* seperti *Engineering, F&B Product, F&B Service, House Keeping, Security, dan SPA* yaitu sebanyak 17 orang (48,57%) tidak mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 18 orang (51,43%) mengalami kelelahan kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resayana, 2008, yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara bidang pekerjaan dengan kelelahan kerja pada pekerja di Hotel Patra Dumai Tahun 2008 dengan nilai *p-value* sebesar 0,046 (<0,05).

Analisis Multivariabel Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil analisis multivariabel, pada model akhir *multiple logistic regression*, diperoleh 2 faktor yang paling dominan berhubungan terhadap kejadian kelelahan kerja yaitu variabel jenis kelamin dan bidang pekerjaan. Sedangkan faktor yang tidak berhubungan secara signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja yaitu variabel usia dan status gizi. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini sampel penelitian yang terlalu kecil. Hasil uji *Goodness of fit* model akhir menunjukkan model telah fit/layak dengan *regression logistic model* ($p=0,318$).

Pada model akhir, variabel jenis kelamin menunjukkan hubungan dengan kejadian kelelahan kerja, akan tetapi tidak signifikan. Pekerja dengan jenis kelamin perempuan memiliki peluang 4,19 kali mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki (aOR=4,19; 95%CI=0,91-18,03; $p=0,066$).

Pada variabel bidang pekerjaan menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja. Pekerja yang bekerja di bidang *non-office* berpeluang 4,18 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di bidang *office* (aOR=4,81; 95%CI=1,14-20,36; $p=0,032$).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu proporsi kelelahan kerja pada pekerja salah satu hotel Sanur yaitu sebanyak 31 orang (57,4%) mengalami kondisi yang tergolong tidak kelelahan (0-21) dan sebanyak 23 orang (42,6%) mengalami kondisi yang tergolong kelelahan (22-90) dari total 54 responden.

Terdapat hubungan antara faktor individu (usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, status perkawinan, dan status gizi) terhadap kejadian kelelahan kerja pada pekerja sebuah hotel di Sanur, namun tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Terdapat juga hubungan antara faktor pekerjaan (masa kerja, beban kerja, *shift* kerja, dan bidang pekerjaan) terhadap kejadian kelelahan kerja pada pekerja sebuah hotel di Sanur, namun tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Hal

tersebut dikarenakan nilai p yang diperoleh yaitu $p > 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis multivarabel dalam penelitian ini, pada model akhir, variabel jenis kelamin menunjukkan hubungan dengan kejadian kelelahan kerja, akan tetapi tidak signifikan. Pekerja dengan jenis kelamin perempuan memiliki peluang 4,19 kali mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja laki-laki (aOR=4,19; 95%CI=0,91-18,03; $p=0,066$). Serta, pada variabel bidang pekerjaan menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja. Pekerja yang bekerja di bidang *non-office* berpeluang 4,18 kali lebih mungkin mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang bekerja di bidang *office* (aOR=4,81; 95%CI=1,14-20,36; $p=0,032$).

SARAN

Bagi Pekerja

Pekerja harus tetap bekerja pada bidang/jenis pekerjaan yang telah sesuai dengan kemampuan dan karakteristiknya untuk mencegah timbulnya kejadian kelelahan kerja, pekerja harus meminimalisir beban kerja yang dilakukannya ketika bekerja sesuai dengan kemampuan dan karakteristiknya untuk mengurangi timbulnya kejadian kelelahan kerja, serta memanfaatkan waktu istirahat dengan baik serta minum air mineral secara rutin dan berkala untuk mencegah timbulnya perasaan haus dan risiko dehidrasi yang dapat berpengaruh pada gangguan kesehatan lainnya.

Bagi Pihak Manajemen

Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dari setiap responden untuk meminimalisir adanya

pekerja dengan beban kerja yang melebihi kapasitasnya, mengurangi waktu lembur dengan tetap menerapkan sistem *shift* kerja yaitu pagi, siang, dan sore/malam dan untuk tidak melebihi batas jam bekerja per *shift* tersebut sesuai aturan yang berlaku di Indonesia, serta melakukan pengecekan kesehatan secara berkala untuk mengetahui kondisi kesehatan setiap pekerjanya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Melakukan penelitian dengan mengamati pekerja secara langsung ketika sedang bekerja ataupun dilakukan wawancara langsung dengan pekerja ketika waktu istirahat kerja, memisahkan masing-masing dimensi kelelahan kerja yaitu pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan pelemahan fisik. Serta, mempertimbangkan waktu pengambilan data kelelahan kerja agar terhindar dari bias informasi, serta melakukan penelitian terhadap kelelahan kerja dan beban kerja dengan menggunakan metode pengukuran yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinawati, K. R., Made, I., Dinata, K., Dewa, I., Inten, A., & Primayanti, D. (2019). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PENGERAJIN INDUSTRI BOKOR DI DESA MENYALI. In *MEDIKA UDAYANA* (Vol. 9, Issue 9). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Amalia, B. R., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2017). Hubungan Antara Karakteristik Individu, Beban Kerja Mental, Pengembangan Karir Dan

- Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Guru Di Slb Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(5).
- Auliya, N. (2017). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(2), 66–74.
- Faiz Ahmad, S. Ullah and M. S. Hamizol. (2014). "To Study the Effect of Aluminium Trihydrate and Fumed Silica on Intumescent Fire Retardant Coating," *Journal of Applied Sciences*, vol. 12, pp. 2631-2635.
- HAFIDZAH, Y. N. (2022). *Pengaruh Health Awareness, Green Product Dan Social Media Advertising Terhadap Minat Beli Jamu Di Masa Covid-19 Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi penelitian pada Generasi Y dan Z di Provinsi Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Indonesia, M. K. R. (2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor, 5*.
- Juanda, A., Shidiq, A. S., & Nasrudin, D. (2021). Teacher learning management: Investigating biology teachersâ€™™ tpack to conduct learning during the covid-19 outbreak. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(1), 48-59.
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Arwana anugrah keramik, tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63.
- Kemenkes, R. I. (2019). Tabel Batas Ambang Indeks Massa Tubuh (IMT). *Retrieved Maret, 10, 2020*.
- Minarna, F. M., & Paskarini, I. (2018). Hubungan Antara Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Keluhan Kelelahan Kerja Pada Pengemudi Haul Dumptruck. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*, 1(1), 1–12.
- Muhammad, R. I. (2018). Kelelahan Kerja pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda. *Uwais: Samarinda*.
- Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Surabaya: Guna Widya.
- Prastuti, T. N., & Martiana, T. (2017). Analisis karakteristik individu dengan keluhan kelelahan kerja pada pengemudi taksi di rungkut Surabaya. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 64.
- Resayana. (2008). *KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA DI HOTEL PATRA DUMAI TAHUN 2008*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Simanjuntak, R. A., Oesman, T. I., & Suhariyanto, S. B. (2019). *Evaluasi beban kerja fisik dan mental pada pekerja bagian produksi*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2010). *Ergonomi Industri Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Solo: Harapan Press Solo.