

Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja di PT. PLN Nusantara Power Up Tarahan

Sheren Puteri Gold Regina^{1*}, William Arisandi², Nur Sefa Arief Hermawan³

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Univeristas Mitra Indonesia
Shereen091202@gmail.com^{1*}

Abstrak

Beban kerja dan kelelahan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas. Terdapat beban kerja yang tinggi di PT. PLN NP UP Tarahan sebesar 70%, kelelahan kerja 50%, dan realisasi produktivitas pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan target sebesar 77% dikarenakan beban kerja dan kelelahan kerja yang tinggi pada pekerja area WTP, BTG, CAH, Cleaning Service, dan Cleaning Admin. Tujuan ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN NP UP Tarahan Tahun 2024. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional*. Populasi penelitian sebanyak 401 pekerja. Penelitian dilaksanakan di PT. PLN NP UP Tarahan dengan sampel 78 responden menggunakan teknik *purposive sampling* dan pengumpulan data melalui wawancara menggunakan kuesioner pada tanggal 13 Juli – 16 Juli 2024. Analisis data yaitu univariat dan bivariat menggunakan *chi-square*. Hasil penelitian menyatakan ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja di PT PLN NP UP Tarahan dengan *pvalue* = 0,007 dan OR 0,266. Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja diperoleh *pvalue* = 0,007 dan OR 0,274. Diharapkan PT. PLN NP UP Tarahan bahwa diharapkan dapat menyesuaikan pembagian tugas atau beban kerja dengan kemampuan fisik dan kapasitas kerja.

Kata Kunci: Beban kerja; Produktivitas; Kelelahan Kerja.

Relationship Between Workload And Work Fatigue With Work Productivity At Pt. PLN Nusantara Power Up Tarahan

Abstract

*Workload and work fatigue are important factors that affect productivity. There is a high workload at PT. PLN NP UP Tarahan of 70%, work fatigue of 50%, and the realization of productivity in 2022-2023 experienced a decrease in the target of 77% due to the high workload and work fatigue of workers in the WTP, BTG, CAH, Cleaning Service, and Cleaning Admin areas. This objective is to determine the relationship between workload and work fatigue on work productivity at PT. PLN NP UP Tarahan in 2024. Type of quantitative research with a Cross Sectional design. Research population as many 401 workers. The study was conducted at PT. PLN NP UP Tarahan with a sample of 78 respondents using purposive sampling techniques and data collection through interviews using questionnaires on July 13 - July 16, 2024. Data analysis, namely univariate and bivariate using chi-square. The results of the study stated that there was a relationship between workload and work productivity at PT PLN NP UP Tarahan with a *pvalue*= 0.007 and OR 0.266. Work Fatigue with Work. Productivity obtained a *pvalue*= 0.007 and OR 0.274. Suggestions to PT. PLN NP UP Tarahan that it is expected to adjust the*

division of tasks or workload with physical abilities and work capacity.

Keywords: *Productivity; Workload; Work Fatigue*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan kelelahan kerja. Beban kerja biasanya berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang memengaruhi tenaga kerja sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. (Pantow dkk., t.t.)

Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) bahwa dari tahun ke tahun selama 2020 hingga 2024 rata-rata produktivitas kerja karyawan di Asia meningkat. Kenaikan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 0,4%, kemudian dari tahun 2021 ke 2022 menurun sebesar 0,2%. Tahun

2022 ke 2023 serta dari 2023 ke 2024 meningkat cukup signifikan sebesar 1%. Untuk negara yang berada di Asia tahun 2020 hingga 2024, produktivitas kerja karyawan paling tinggi berada di angka 72% yaitu pada negara Singapura yang merupakan negara maju. Dan produktivitas kerja karyawan paling rendah berada di angka rata-rata 1,5% yaitu pada negara Korea (*the Democratic People's of Republic of*), dimana negara tersebut termasuk pada negara kediktatoran totaliter.

Berdasarkan data Indonesia menempati posisi ke 23 dimana tingkat produktivitas kerja karyawannya berada di angka 13,3%. Bahwa 40% dari jam kerja yang artinya 4 dari 10 jam kerja dihabiskan untuk melakukan kegiatan yang tidak produktif sehingga dapat menghambat semua aspek yang terlibat. Produktivitas tenaga kerja tertinggi terletak di provinsi DKI Jakarta dan paling rendah terletak di provinsi Nusa Tenggara Timur. Provinsi Lampung menempati posisi ke 24 dari 34 provinsi yang ada. Serta menempati posisi ke 8 dari 10 provinsi yang menduduki pulau Sumatera. Artinya, produktivitas kerja karyawan di Provinsi Lampung masih tergolong rendah. (BeritaSatu.com, t.t.) dan (Girsang, 2024)

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. (Sumaryono, 2022)

Penyebab kelelahan kerja dapat dikarenakan pekerjaan yang monoton, faktor fisik lingkungan kerja (penerangan, iklim kerja dan kebisingan), beban kerja (intensitas kerja, durasi kerja dan kapasitas kerja), faktor psikologi (tanggungjawab dan konflik di tempat kerja), kebiasaan makan, penyakit, dan status kesehatan. Beban kerja menjadi penyebab terbesar terjadinya kelelahan kerja. (*Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan*, t.t.)

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. (Novitas & Prapanca, 2023)

Beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka tingkat produktivitas karyawan semakin menurun. Sehingga, apabila diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi beban kerja maka akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan seperti tidak tercapainya target perusahaan. (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023)

Kerja yang berlebihan menjadi penyebab kelelahan atau kekurangan energi. Produktivitas

pekerja atau beban kerja menurun ketika kelelahan pekerja meningkat. Keletihan pekerja menurunkan produktivitas dan meningkatkan timbulnya kesalahan tenaga kerja. Berkurangnya kinerja berarti berkurangnya produktivitas pekerja. (Gustara, 2023)

Dari studi ini terdapat paling sedikit responden mengalami beban kerja ringan yaitu sebanyak 4 orang (12,9%) dan paling banyak mengalami beban kerja sedang yang diperoleh yaitu 10 orang (32,3%). Pada kelelahan terdapat paling sedikit responden mengalami kelelahan kerja rendah yaitu 3 orang (9,7%) dan paling banyak mengalami kelelahan kerja sedang yaitu 20 orang (64,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja dengan pvalue: <0,005. (Maipiana & Utami, 2023)

Berdasarkan hasil *Pra survey* Senin, 1 Juli 2024 dalam wawancara bersama penanggung jawab *Health Safety Security Environment* (HSSE) di PT. PLN NP UP Tarahan terdapat permasalahan yaitu beban kerja yang tinggi karena 70% dari teknisi di PT. PLN NP UP Tarahan sering kali harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas pemeliharaan rutin selama bulan puncak produksi, 50% mengalami kelelahan yang mengakibatkan penurunan dan kewaspadaan selama shift malam, dari realisasi produktivitas pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan produksi listrik (Megawatt) dengan target sebesar 77%, yang seharusnya target produksi listrik 100% menjadi 77% terdapat selisih target produksi listrik yang dicapai yaitu sebesar 23% dikarenakan beban kerja dan kelelahan kerja yang tinggi. Ada beberapa bagian di PT. PLN NP UP Tarahan yang diambil sampel untuk kuesioner yaitu bagian WTP (*Water Plan Treatment*), BTG (Boiler, Turbin, Generator), CAH (*Coal Ash Handling*), Cleaning Admin, dan Cleaning Industrial. Dampak dari beban kerja, kelelahan kerja dan produktivitas kerja pada pekerja khususnya dibagian WTP, BTG, CAH, cleaning admin dan cleaning industrial ialah beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress pada pekerja. Di lingkungan PT. PLN NP UP Tarahan, dimana tugas-tugas sering kali memerlukan konsentrasi tinggi dan tanggung jawab besar. Kelelahan dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan memperpanjang waktu perbaikan jika terjadi kesalahan, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional dan keamanan fasilitas. Pekerja yang tidak dapat mengelola beban kerja dengan baik atau mengalami kelelahan cenderung bekerja kurang efisien, dan dapat mempengaruhi kinerja.

Urgensinya ialah untuk memantau dan mengelola beban kerja, kelelahan kerja dan produktivitas kerja di PT. PLN NP UP Tarahan memastikan operasional yang aman dan efisien. Pengelolaan yang baik tidak hanya meningkatkan keamanan dari efisiensi, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan pekerja dan kesuksesan jangka panjang fasilitas di PT. PLN NP UP Tarahan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas di PT. PLN Nusantara Power UP Tarahan Tahun 2024”

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional*. Populasi penelitian sebanyak 401 pekerja. Penelitian dilaksanakan di PT. PLN NP UP Tarahan dengan sampel 78 responden menggunakan teknik *purposive sampling dengan kriteria yaitu* Bersedia menjadi responden dengan menandatangani

Informed Consent, Pekerja area WTP (*water treatment plan*), BTG (boiler, turbin, generator), CAH (*coal ash handling*), *cleaning industrial*, dan *cleaning admin*, Pekerja harus telah bekerja di perusahaan selama >6 bulan untuk memastikan pengalaman yang cukup dalam lingkungan kerja serta kriteria eksklusi yaitu Karyawan non-teknis (karyawan yang tidak bekerja dibagian teknis/operasional PLTU, misalnya staff administrasi, satpam), Karyawan baru bergabung dengan PLTU dalam periode waktu tertentu (misalnya < 6 bulan), Karyawan dengan kesehatan yang kurang baik (misalnya sakit). Pengumpulan data melalui wawancara menggunakan kuesioner pada tanggal 13 Juli – 16 Juli 2024. Analisis data yaitu univariat dan bivariat menggunakan *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban kerja	Jumlah	Persentase
Ringan	50	64,1%
Berat	28	35,9%
Total	78	100,0%

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa dari 78 responden yang diteliti, terdapat 50 pekerja (64,1%) diketahui bahwa beban kerja ringan, 28 pekerja (35,9%) diketahui bahwa beban kerja berat.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja	Jumlah	Persentase
Rendah	48	61,5%
Tinggi	30	38,5%
Total	78	100,0%

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 dan tidak ada yang *miising* atau tidak valid. Kemudian didapatkan yang mengalami kelelahan kerja rendah sebanyak 48 responden (61,5%), dan yang tidak mengalami kelelahan kerja tinggi sebanyak 30 responden (38,5%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja	Jumlah	Persentase
Tidak tercapai	36	47,4%
Tercapai	42	52,6%
Total	78	100,0%

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 responden dan didapatkan yang tidak tercapai produktivitas kerjanya sebanyak 36 responden (47,4%), dan yang tercapai produktivitas kerjanya sebanyak 42 responden (52,6%).

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<30 Tahun	9	11,5%
>30 Tahun	69	88,5%
Total	78	100,0%

Berdasarkan usianya, responden dalam penelitian ini Sebagian besar berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 69 responden, sedangkan 9 sisanya berusia kurang dari 30 tahun.

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	52	66,7%
D3	5	6,4%
S1	21	26,9%
Total	78	100,0%

Berdasarkan tingkat pendidikan, Sebagian besar responden dari penelitian ini adalah berlatar pendidikan SMA/SMK sederajat yaitu sebesar 52 karyawan atau sebesar 66,7%. Kemudian disusul oleh responden dengan latar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 21 pekerja atau sebesar 26,9%. Dan sisanya sebesar 5 pekerja atau 6,4% berlatar belakang pendidikan D3.

Tabel 6. Karakteristik berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	1	1,3%
1-10 tahun	16	20,5%
>1 tahun	61	78,2%
Total	78	100,0%

Berdasarkan lama kerjanya, Sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 61 pekerja atau 78,2%. Hal ini sesuai dengan usia yang didominasi oleh pekerja yang memiliki usia lebih dari 30 tahun. Kemudian pekerja yang masa kerja 1 – 10 tahun sebesar 16 pekerja atau sebesar 20,5%. Dan sebanyak 1 pekerja masih memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Tabel 7. Karakteristik berdasarkan Bagian di PLTU

Bagian di PLTU	Jumlah	Persentase
Operasi/CAH	16	20,5%
Cleaning Industrial	15	19,2%
WTP	16	20,5%
BTG	16	20,5%
Cleaning	15	19,2%
Total	78	100,0%

Responden dalam penelitian ini diambil dari perwakilan masing-masing bagian dimana setiap bagian diberikan frekuensi yang berbeda oleh kepala K3 yaitu sebesar 16 Operasi/CAH, 15 Cleaning Industrial, 16 WTP, 16 BTG, 15 Cleaning Admin.

Tabel 8. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Kelelahan Kerja	Produktifitas				Jumlah		p-value	OR
	Tidak Tercapai		Tercapai		N	%		
	N	%	N	%				
Ringan Berat	19	67,9	9	32,1	28	100.0%	0.014	0,274 (0,105-0,718)
Tinggi	18	36	32	64,0	50	100.0%		

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 78 responden yang mengalami beban kerja ringan dengan tidak tercapainya produktivitas sebanyak 19 responden (67,9%) dan yang mengalami beban kerja ringan dengan tercapainya produktivitas sebanyak 9 responden (32,1%). Ditemukan bahwa responden yang mengalami beban kerja berat dengan tercapainya produktivitas sebanyak 32 responden (64,0%), yang mengalami beban kerja berat dengan tidak tercapainya produktivitas sebanyak 18 (36,0%).

Berdasarkan hasil uji statistic *Chi-Square* tentang Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja diperoleh nilai *p value* = 0,014 ($< \alpha 0,05$) yang berarti ada hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja dengan nilai OR 0,274 (CI 95% 0,105-0,178). Dengan demikian pekerja yang mengalami beban kerja rendah 0,274 kali beresiko tidak mencapai produktivitas kerja.

Tabel 9. Terdapat hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kelelahan Kerja	Produktifitas				Jumlah		p-value	OR
	Tidak Tercapai		Tercapai		N	%		
	N	%	N	%				
Rendah	17	35,4	31	64,6	48	100.0%	0.007	0,274 (0,105-0,718)
Tinggi	20	66,7	10	33,3	30	100.0%		
Total	37	47,4	41	52,6	78	100.0%		

Berdasarkan tabel diatas diketahui dari 78 responden, yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan tidak tercapainya produktivitas sebanyak 17 responden (35,4%), dan yang mengalami kelelahan kerja rendah dengan tercapainya produktivitas sebanyak 31 responden (64,6%). Ditemukan bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja tinggi dengan tidak tercapainya produktivitas sebanyak 20 responden (66,7%), yang mengalami kelelahan kerja tinggi tetapi tercapainya produktivitas sebanyak 10 responden (33,3%). Berdasarkan hasil uji statistic *Chi-Square* tentang Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja diperoleh nilai *p value* = 0,007 ($< \alpha 0,05$) yang berarti ada hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja dengan nilai OR 0,274 (CI 95% 0,105-0,718). Dengan demikian pekerja yang mengalami kelelahan rendah 0,274 kali beresiko tidak mencapai produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT PLN NP UP Tarahan dengan nilai signifikansi 0,007 yang mengartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT PLN NP UP Tarahan maka produktivitas kerja karyawan cenderung menurun, begitu pula sebaliknya, beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT PLN normal atau cenderung sedikit akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saefullah, 2019.) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Venia Agape Indonesia. (Arkanuddin, 2019) dalam penelitiannya juga mengungkap bahwa beban kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Majene, yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka produktivitas pegawai akan semakin menurun. (Hendrayani, 2021) berpendapat dalam penelitian yang dilakukan yaitu beban kerja yang semakin meningkat mampu menurunkan produktivitas kerja. Dalam penelitiannya, beban kerja memiliki peran sebesar 50,3% artinya Sebagian besar produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja. (Widiyanti dkk., 2022) dalam penelitiannya mengungkap bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Penyebab menurunnya produktivitas kerja adalah karyawan yang selalu melebihi batas waktu bekerja yang menyesuaikan target kerja harian. Hal tersebut menjadikan beban yang

dipikul oleh masing-masing karyawan semakin tinggi. (Afiqah dkk., 2024) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di bagian pengolahan PT Multiargo Sumatera Jaya (MSJ). Menurutnya, beban kerja secara serempak berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai. Pegawai yang memiliki beban kerja berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik seseorang, semakin cepat pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia.

Berdasarkan semua temuan yang ada pada penelitian sebelumnya, serupa dengan hasil penelitian ini, Dimana beban kerja harian karyawan cenderung mengalami peningkatan. Hal tersebut tentunya linier dengan target penjualan perusahaan. Target penjualan perusahaan yang dimaksudkan meliputi permintaan pasar yang tinggi, kapasitas produksi dimana kemampuan PT. PLN NP UP Tarahan harus menghasilkan energi Listrik dengan jumlah yang cukup serta konsisten, kualitas layanan dimana harus memberikan kualitas energi Listrik yang dihasilkan termasuk juga kehandalan pasokan dan minimnya gangguan yang dampaknya atau outputnya pada kepuasan pelanggan (customer satisfaction), serta harga yang kompetitif untuk menarik pelanggan dan mencapai penjualan yang diharapkan. Dari keempat poin tersebut tentunya masing-masing divisi turut adil dan secara Bersama-sama mewujudkan visi perusahaan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan beban kerja yang tinggi disebabkan karena karyawan merasa terlalu sering banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Dengan demikian, banyaknya tugas yang diberikan menjadikan karyawan tidak mampu menyelesaikan karena tidak tersedianya waktu yang cukup, sehingga karyawan cenderung untuk melakukan tugas diluar jam kerja. Adanya perpanjangan waktu bekerja menjadikan pekerja merasa bahwa adanya tekanan pekerjaan berdampak pada keseimbangan kehidupan pribadi dengan profesionalisme dalam bekerja.

Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Temuan kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. PLN Nusantara Power UP Tarahan dengan nilai signifikansi 0,007 yang mengartikan bahwa semakin tinggi karyawan yang

merasakan lelah saat bekerja maka produktivitas kerja karyawan cenderung menurun, begitu pula sebaliknya, karyawan yang tidak merasakan kelelahan cenderung mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (dahlia, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan Kelelahan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Luwu. Hal ini berdasarkan hasil dari tanggapan responden seperti saat sedang bekerja sering merasa berat dibagian kepala dan merasa kaku dibagian bahu. Penelitian lain yang dilakukan oleh (elia, 19) yang mengungkap bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan bitug. Orang dengan kelelahan kerja berat >580 (lebih dari 580 mili detik) mempunyai risiko 2,496 kali lebih besar menimbulkan tingkat produktifitas tidak baik dibandingkan dengan orang yang tingkat kelelahannya normal (150-210 mili detik). (pantow,19.) mengungkap bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Ruang

Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. (juliana, dkk 2023.) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat muncul karena beberapa faktor yaitu faktor di tempat kerja dan diluar tempat kerja yang terkait satu sama lain dan dapat mempengaruhi tingkat kelelahan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seseorang karyawan untuk dilakukan. Ini menyebabkan kelelahan di tempat kerja yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Terjadinya kelelahan kerja pada pekerja terjadi karena banyak hal baik dari sisi eksternal maupun internal, baik secara fisik maupun secara non fisik. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, diketahui bahwa pekerja merasa Lelah yang disebabkan dari tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada masing-masing pekerja. Dengan beban kerja yang tinggi, karyawan cenderung tidak memiliki waktu untuk beristirahat. Selain itu, tekanan kerja yang membuat para pekerja merasa Lelah juga cenderung berdampak ke Kesehatan fisik masing-masing pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi akan cenderung menurunkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya itu namun dapat juga berpengaruh pada Kesehatan fisik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan produktifitas kerja di PT PLN NP UP Tarahan dengan *pvalue* = 0,007 dan OR 0,266. Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja diperoleh *pvalue* = 0,007 dan OR 0,274. Diharapkan PT. PLN NP UP Tarahan bahwa diharapkan dapat menyesuaikan pembagian tugas atau beban kerja dengan kemampuan fisik dan kapasitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqh, V., Utami, T.N., & Aidha, Z. (2024). “*Hubungan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Multiagro Sumatera Jaya (MSJ) Kecamatan Kualuh Hulu*”, Vol 1, No 2.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2024). “*Konsep Umum Populasi Dan Sampel*

- Dalam Penelitian*”, vol 3, no 1.
- Arikunto. S. (2019). *“Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arasyandi, M., & Bakhtiar, A. (2019). *“Analisa Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa Tlx Pada Operator Kargo Di Pt. Dharma bandar mandala (PT.DBM)”*.
- Arkanuddin. (2019). *“Hubungan beban Kerja Dengan Produktivitas Sekretariat DPRD Kabupaten Majene”*.
- Mega Dahlia. (2019). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi”*, vol 5, no 1.
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). *“Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk”*, vol 9, no 1.
- Girsang, P. (2024). *“40% Jam Kerja Diisi Kegiatan Tidak Produktif, Bagaimana Cara Perusahaan Mengatasinya?”*.
- Gustara, rizki. (2023). *“Analisis tingkat kelelahan kerja terhadap produktivitas karyawan”*, vol 7, no 2.
- Maipiana, D. R., & Utami, T. N. (2023). *“Hubungan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Kurir PT. Sicepat Express Gerai Kotamatum III Kota Medan”*, vol 7, no 2.
- Novitas, S., & Prapanca, D. (2023). *“Pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Homecare medis”*, vol 3, no 5.
- Notoatmodjo, S. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). *“Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon”*, vol 7, no 2.
- Riyanto. 2014. *Validasi dan Verifikasi*. Deepublish: Yogyakarta.
- Saefullah, encep. (2020). *“Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan”*, vol 4, no 2.
- Sumaryono, dr. roy. 2022. *Peningkatan produktivitas karyawan pada perusahaan fabrikasi baja*. STIE Mahardika Surabaya.
- Vitara, G. (2024). *“40% Jam Kerja Diisi Kegiatan Tidak Produktif, Bagaimana Cara Perusahaan Mengatasinya?”*.
- Vania Sally N., Wahyu Syarvina. (2022). *“Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”*, vol 6, no 2.
- Widiyanti, Nuraeni, T., & Syaputra, E. M. (2022). *“Hubungan Antara Asupan Makan dan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Produksi PT X Tahun 2022”*, vol 1, no 2.