

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kelelahan didefinisikan sebagai perubahan dari kondisi yang sebelumnya kuat kemudian menjadi lemah. Kelelahan diartikan sebagai sebuah proses tubuh melindungi dirinya supaya tidak terjadi kerusakan lebih lanjut agar sesudah istirahat tubuh dapat segera pulih (*recovery*) (Tarwaka, Bakri dan Sudiajeng, 2004). Kelelahan akibat kerja adalah persoalan yang kerap terjadi pada pekerja. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan berdampak pada ketidaknyamanan, menurunnya kinerja, meningkatnya potensi terjadinya kesalahan kerja, bahkan mampu menyebabkan kecelakaan kerja (Nuraini, 2019). Dalam jangka panjang, kelelahan kerja akan memengaruhi kesehatan pekerja seperti berisiko menyebabkan *anxiety*, diabetes, hipertensi, penyakit jantung, gangguan gastrointestinal, depresi, bahkan gangguan kesuburan (Safe Work Australia, 2013).

Menurut *World Health Organization* (WHO), permasalahan psikis seperti kelelahan berat yang berujung depresi akan menjadi penyakit pembunuh urutan kedua sesudah penyakit jantung (Permatasari, Rezal dan Munandar, 2017). Menurut *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2016, sebesar 32% pekerja menderita kelelahan kerja di dunia dengan tingkat keluhan kelelahan berat berkisar antara 18,3-27%. Adapun untuk di industri, tingkat prevalensi kelelahan sebesar 45% (ILO, 2016) dalam (Safira, Pulungan dan Arbitera, 2020). Berdasarkan penelitian *National Safety Council* (NSC) pada tahun 2017 yang dilakukan pada 2.010 pekerja di Amerika Serikat, 13% kecelakaan di lokasi kerja memiliki keterkaitan dengan kelelahan kerja. Selain itu, kelelahan kerja juga berdampak pada peningkatan absensi pekerja dan penurunan produktivitas hingga mencapai 67% (NSC, 2018).

Di Jepang, Kementerian Tenaga Kerja Jepang melakukan penelitian yang menyertakan 16 ribu pekerja dan 12 ribu perusahaan dengan hasil ada 65% pekerja dengan keluhan kelelahan fisik karena pekerjaan rutin, 28% keluhan kelelahan mental, dan 7% keluhan stres (Juliana et al., 2018). Data kecelakaan kerja yang

dipaparkan oleh Departemen Tenaga Kerja ditahun 2014 menunjukkan di Indonesia terjadi sekitar 414 kecelakaan kerja perhari, 27,8% penyebabnya adalah kelelahan tinggi (Ginting & Malinti, 2021). Di Indonesia, sekitar 65% lebih pekerjanya mengunjungi poliklinik perusahaan dan menyatakan keluhan kelelahan kerja (Permatasari et al., 2017).

Suma'mur (2014) menyebutkan terdapat dua faktor penyebab kelelahan kerja, yakni faktor internal atau karakteristik individu, yaitu usia, status gizi, jenis kelamin, kebiasaan merokok, dan kualitas tidur dan faktor eksternal (pekerjaan dan lingkungannya), yaitu masa kerja, beban kerja, *shift* kerja, kebisingan, iklim kerja, pencahayaan, dan getaran. Di dalam penelitian lainnya dijelaskan penyebab kelelahan kerja antara lain faktor internal (usia, masa kerja, status gizi, dan status kesehatan) dan faktor eksternal (*shift* kerja, beban kerja, lama kerja, kebisingan, dan suhu) (Juliana et al., 2018).

Tercantum dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengharuskan pengusaha membagi waktu kerja masing-masing pekerjanya secara bergiliran, yaitu 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk 6 hari kerja dan 8 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk 5 hari kerja. Adapun untuk lembur, pekerja hanya diizinkan lembur maksimum 4 jam per hari atau 18 jam dalam seminggu (Kementerian Sekretariat Negara RI, 2020). Apabila lebih dari itu maka efektivitas, efisiensi, dan produktivitas seseorang akan menurun.

Industri pengolahan pangan diartikan sebagai perusahaan yang memproduksi makanan atau minuman yang dihasilkan dari pengolahan melalui prosedur tertentu baik menggunakan bahan tambahan ataupun tidak. Pangan adalah kebutuhan pokok manusia yang menjadi hak asasi masyarakat Indonesia sehingga tiap industri pengolahan pangan harus mampu menghasilkan olahan makanan yang teruji keamanan dan kualitasnya untuk dikonsumsi dengan berpedomanan terhadap Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB). Seiring padatnya kegiatan manusia, maka hadir berbagai industri makanan yang menyediakan olahan cepat saji yang lebih mudah untuk dikonsumsi langsung. Pangan siap saji ialah olahan makanan serta minuman yang siap disajikan langsung di lokasi maupun di luar lokasi usaha berdasarkan permintaan. Makanan cepat saji dibuat oleh usaha waralaba yang

mempunyai lebih dari 250 gerai sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (Kemenperin, 2010; Kemenkes RI, 2013)

PT Azka Cahaya Putera berdiri sejak tanggal 16 Juni 2016 merupakan sebuah perusahaan makanan cepat saji atau *fast food* dengan nama *brand*, yaitu *D’Raos Top Chicken & Burger* atau lebih dikenal dengan nama D’Top. Sampai dengan bulan April 2021 PT Azka Cahaya Putera sudah memiliki 254 gerai dengan total 671 karyawan yang tersebar di berbagai daerah, seperti Jabodetabek, Pemalang, Pandeglang, Serang, Sukabumi, Purwakarta, Bandung, dan Brebes. PT Azka Cahaya Putera memiliki lima gudang untuk memudahkan keperluan logistik dan produksi yang berlokasi di Cipulir, Sentul, Sukabumi, Pemalang dan Pandeglang.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara bersama karyawan bagian *office* dan manajer gudang, diketahui ada potensi kelelahan kerja pada karyawan yang bekerja di bagian gudang. Berdasarkan wawancara, pegawai bagian *office* tidak menyatakan dan tidak terlihat menunjukkan adanya keluhan kelelahan yang signifikan. Hal itu berbanding terbalik dengan pernyataan yang disampaikan karyawan bagian gudang. Bagian gudang adalah unit kerja yang bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi dan logistik. Terdapat karyawan yang mengeluh dehidrasi, pegal-pegal di bagian punggung serta bahu, dan mengantuk. Hal tersebut dikarenakan durasi kerja karyawan gudang lebih dari 7 jam per hari selama 6 hari kerja.

Karyawan *office* bekerja 5 hari dalam seminggu pada pukul 09.00-17.00, sedangkan karyawan gudang bekerja 6 hari dalam seminggu pada pukul 07.00-17.00. Proses produksi yang terus berjalan setiap hari untuk memenuhi target membuat karyawan gudang hanya mendapatkan jatah libur satu hari dalam seminggu secara bergiliran. Sering kali jam kerja tersebut tidak sesuai dengan kegiatan saat di lapangan. Salah satu alasannya karena waktu kedatangan bahan baku yang tidak pasti, bisa sore hari saat jam kerja akan berakhir, akibatnya karyawan harus bekerja melewati jam kerja mereka. Pekerjaan mereka tidak bisa ditunda keesokan harinya karena apabila ditunda akan memengaruhi kualitas bahan baku sehingga harus diselesaikan hari itu juga.

Pada saat *supplier* utama kehabisan stok dan harga bahan baku melambung tinggi, karyawan gudang perlu mencari bahan baku dari berbagai *supplier* lain yang

lebih terjangkau agar tetap memenuhi target produksi dalam sehari yang mencapai ribuan. Kegiatan produksi dan mobilisasi karyawan gudang akan makin meningkat apabila gerai sedang ramai. Terlebih di masa pandemi COVID-19, perusahaan memangkas jumlah pekerjanya sehingga beban kerja karyawan yang tersisa mengalami peningkatan. PT Azka Cahaya Putera hingga saat ini juga belum memiliki Divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan, maka penting dilakukan penelitian terkait determinan kelelahan kerja sehingga untuk kedepannya, PT Azka Cahaya Putera dapat melakukan tindakan pencegahan dan pengendalian guna meminimalkan pekerja menderita kelelahan kerja yang akan berdampak fatal dikemudian hari.

I.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang, terjadinya kelelahan kerja dipicu oleh faktor yang berasal dari internal dan eksternal, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana determinan kelelahan kerja pada karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini ialah menganalisis determinan kelelahan kerja pada karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisis gambaran faktor internal (usia, status pernikahan, kebiasaan merokok, dan durasi tidur) karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022
- b. Menganalisis gambaran faktor eksternal (beban kerja, masa kerja, dan durasi kerja) karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022
- c. Menganalisis gambaran tingkat kelelahan kerja karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera Tahun 2022

- d. Menganalisis hubungan antara faktor internal (usia, status pernikahan, kebiasaan merokok dan durasi tidur) dengan kelelahan kerja karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022.
- e. Menganalisis hubungan antara faktor eksternal (beban kerja, masa kerja, dan durasi kerja) dengan kelelahan kerja karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera tahun 2022.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Bagi Responden

Memperluas informasi dan wawasan karyawan terkait determinan kelelahan kerja sehingga dapat mencegah terjadinya kelelahan kerja yang akan berdampak fatal dikemudian hari.

I.4.2 Bagi Perusahaan

Memberikan saran kepada manajemen perusahaan agar bisa mengurangi dan mengendalikan terjadinya kelelahan kerja khususnya pada karyawan gudang.

I.4.3 Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti mengenai determinan kelelahan kerja pada karyawan.

I.4.4 Bagi Institusi Pendidikan

Menambah referensi mengenai kelelahan kerja pada karyawan bagi Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Sarjana.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini bertujuan menganalisis determinan kelelahan kerja pada karyawan gudang di PT Azka Cahaya Putera. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan gudang PT Azka Cahaya Putera dengan metode pemilihan sampel, yaitu *total sampling* sebanyak 85 orang. Penelitian dilakukan pada bulan Maret-Juni 2022 memakai metode kuantitatif analitik dan desain studi *Cross Sectional*. Pengambilan data dilakukan memakai instrumen kuesioner dari *Industrial Fatigue Research*

Committee (IFRC) dan NIOSH Generic Job Stress Questionnaire secara daring melalui *Google Form*. Adapun analisis datanya ialah univariat dan bivariat dengan *Chi Square* dan *Fisher Probability Exact Test*.