

## KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PEGAWAI NON MEDIS DI RSU HASANAH GRAHA AFIAH

Sinta Amalia Putri<sup>1</sup>, Nina<sup>2</sup>, Affan Ahmad<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia Maju  
E-mail: [sintaamaliaputri.sap@gmail.com](mailto:sintaamaliaputri.sap@gmail.com)

### ABSTRAK

Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang individu rasa ketika mengalami kinerja menurun, motivasi menurun, dan prestasi menurun yang diakibatkan dari aktivitas kerja setiap harinya. Kelelahan kerja menjadi perhatian utama dalam pekerjaan yang berorientasi pada manusia karena adanya tekanan yang dirasakan setiap harinya oleh pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pegawai non medis di RSU Hasanah Graha Afiah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non medis di RSU Hasanah Graha Afiah sebanyak 90 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dengan analisis uji statistik yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan program SPSS melalui uji statistik *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja ( $p=0,000$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,000$ ) dengan kelelahan kerja yang memiliki bentuk hubungan yang searah (positif). Sedangkan, umur ( $p=0,425$ ) dan jenis kelamin ( $p=0,127$ ) tidak ada hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas bahasan tentang kelelahan kerja pada pegawai non medis dengan meneliti diluar variabel yang sudah diteliti.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Karakteristik Individu, Kelelahan, Lingkungan, Rumah Sakit

### ABSTRACT

*Work fatigue is a condition that individuals feel when they experience decreased performance, decreased motivation, and decreased achievement resulting from daily work activities. Work fatigue is a major concern in human-oriented work because of the pressure felt every day by workers. This study aims to determine the relationship between individual characteristics, workload and work environment with work fatigue of non-medical employees at Hasanah Graha Afiah RSU. This research uses a correlational quantitative method with a cross sectional approach. The population and sample in this study were all 90 non-medical employees at RSU Hasanah Graha Afiah. The sampling technique used is saturated sampling, with statistical test analysis used is univariate and bivariate with the SPSS program through the Pearson Product Moment statistical test. The research results show that there is a significant relationship between workload ( $p=0.000$ ) and work environment ( $p=0.000$ ) with work fatigue which has a unidirectional (positive) relationship. Meanwhile, age ( $p=0.425$ ) and gender ( $p=0.127$ ) did not have a significant relationship with work fatigue. It is hoped that future research can*

*expand the discussion about work fatigue in non-medical employees by examining other variables that have been studied.*

**Keywords:** *Workload, Individual Characteristics, Fatigue, Environment, Hospitals*

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di rumah sakit meliputi tenaga medis dan tenaga non medis. Rumah sakit merupakan salah satu sektor industri yang menjadi perhatian khusus mengenai beban kerja yang diterima oleh sumber daya manusianya (1). Semua pekerja di rumah sakit memiliki tanggung jawab yang besar dan juga tuntutan yang harus dilaksanakan agar tercapainya tujuan yang diharapkan dari tiap rumah sakit. Hal ini jika pekerja menerima pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuannya dan sumber daya pekerjaan yang terbatas, maka dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan mempengaruhi kinerja, menurunkan motivasi kerja, menimbulkan rasa tidak nyaman pada lingkungan kerja, dan menimbulkan stres atau gangguan kesehatan lainnya (2). Jika kelelahan kerja tidak mampu diatasi akan mengakibatkan masalah yang fatal dan dapat terjadi kecelakaan kerja (3).

Berdasarkan data dari *International Labour Organizztion* tahun 2018 menunjukkan bahwa sekitar 380.000 pekerja (13,7%) dari 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun diakibatkan kecelakaan di tempat kerja dan penyakit akibat kerja (4). Sementara itu, menurut Hämäläinen (2017) terdapat lebih dari 374 juta pekerja mengalami cedera dan penyakit akibat kerja non-fatal setiap tahun yang mengakibatkan kehilangan jam kerja atau ketidakhadiran dalam pekerjaannya (5). Setiap tahun, hampir seribu kali terjadi kecelakaan kerja non-fatal lebih banyak daripada kecelakaan kerja fatal dimana yang menjadi salah satu faktor terbesarnya yaitu rasa lelah yang dirasakan pekerjanya (5). Menurut Setyawati (2011) menyatakan bahwa keterlibatan kelelahan kerja terhadap kecelakaan kerja sekitar 50% (6).

Data dari BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan pada tahun 2018 angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja mencapai 173.415 kasus. Tahun 2019 kembali meningkat hingga mencapai 210.789 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan kasus fatal sebanyak 4.007 kasus. Selanjutnya, tahun 2020 dilaporkan sebanyak

221.740 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan kasus fatal sebanyak 3.410 kasus. Tahun 2021 sebanyak 234.370 kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sedangkan kasus fatal sebanyak 6.552 kasus (7). Jika perusahaan atau organisasi mengabaikan aspek K3 dalam dunia bekerja, akan mengakibatkan kecelakaan kerja (KK) dan penyakit akibat kerja (PAK). Hal tersebut akan merugikan baik pihak perusahaan maupun pekerjanya.

Pada rumah sakit kualitas pegawai non medis sama pentingnya dengan pegawai medis, dikarenakan ketika pegawai non medis tidak ikut terlibat maka suatu pelayanan medis tidak berjalan dengan baik. Pegawai non medis di rumah sakit melakukan beberapa hal penting seperti mengendalikan dan melaporkan di bidang kebersihan dan kesehatan lingkungan, penyusunan rencana program kegiatan, koordinasi, monitoring sarana dan prasarana, pemeliharaan alat kesehatan, menyiapkan kebutuhan pasien, pelayanan laundry, dan lain-lain. Terkait pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah tersebar di beberapa unit kerja meliputi divisi SDM (Sumber Daya Manusia), sub unit *billing*, sub unit kasir, unit kesehatan lingkungan, unit teknisi, dan lain-lain.

Peneliti melakukan studi pendahuluan di RSUD Hasanah Graha Afiah melalui wawancara langsung pada 15 pegawai non medis dari beberapa unit kerja seperti Kesehatan Lingkungan, CSSD (*Central Sterile Supply Department*), Linen Laundry, Teknisi Umum, Teknisi Alat Kesehatan, dan POS Kamar Bedah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat 9 pekerja mengalami kelelahan kerja, beban kerja yang diterima rata-rata sesuai dengan *jobdesk* namun ada juga beberapa pekerja yang melakukan *double jobdesk*, dan kondisi lingkungan kerja cukup baik meskipun ada beberapa unit yang masih kurang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi pihak rumah sakit mengenai hubungan karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan

kerja pegawai non medis serta untuk meminimalisir terjadinya kelelahan kerja tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* (potong lintang). Waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan Maret - Agustus 2023. Populasi dan sampel penelitiannya yaitu seluruh pegawai non medis yang termasuk pegawai tetap di RSUD Hasanah Graha Afiah sebanyak 90 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT) dari IFRC, kuesioner karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam bentuk *google form*. Uji statistik yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Univariat

**Tabel 1 Distribusi Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kelelahan Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Hasanah Graha Afiah**

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur	< 30 tahun	11	12,2
	≥ 30 tahun	79	87,8
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	38,9
	Perempuan	55	61,1
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
Tingkat Pendidikan	SMP	1	1,1
	SMA/SMK	31	34,4
	D3	34	37,8
	S1	21	23,3
	S2	3	3,3
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
Beban Kerja	Rendah	46	51,1
	Tinggi	44	48,9
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	45	50
	Baik	45	50
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>
Kelelahan Kerja	Rendah	43	47,8

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Tinggi	47	52,2
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Berdasarkan hasil tabel 1 menunjukkan bahwa dari 90 responden mayoritas berumur  $\geq 30$  tahun sebanyak 79 responden (87,8%), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (61,1%), mayoritas berpendidikan D3 sebanyak 34 responden (37,8%), mayoritas mengalami beban kerja rendah sebanyak 46 responden (51,1%), mayoritas keadaan lingkungan kerja sebanyak 45 responden (50%) memiliki lingkungan kerja baik dan sebanyak 45 responden (50%) memiliki lingkungan kerja kurang baik, serta mayoritas mengalami kelelahan kerja tinggi sebanyak 47 responden (52,5%).

### Analisis Bivariat

**Tabel 2 Hubungan Umur, Jenis Kelamin, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Hasanah Graha Afiah**

Variabel	Kelelahan Kerja			
	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi	Jumlah	Ket
Umur	0,020	0,425	90	Tidak ada kolerasi
Jenis Kelamin	0,121	0,127	90	Tidak ada kolerasi
Beban Kerja	0,626	0,000	90	Kolerasi kuat, bentuk hubungan positif
Lingkungan Kerja	0,676	0,000	90	Kolerasi kuat, bentuk hubungan positif

Berdasarkan hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara umur ( $p=0,425$ ) dan jenis kelamin ( $p=0,127$ ) dengan kelelahan kerja, karena nilai  $p > 0,05$ . Sedangkan, beban kerja ( $p=0,000$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,000$ ) terdapat hubungan dengan kelelahan kerja

karena nilai  $p \leq 0,05$ . Nilai korelasi dari variabel beban kerja (0,626) dan lingkungan kerja (0,676) yaitu diantara 0,61 - 0,80 memiliki arti ada hubungan yang kuat antara kedua variabel dan memiliki hubungan yang searah (positif).

## **Pembahasan**

### **Hubungan Umur dengan Kelahan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 responden, bahwa sebanyak 79 responden (87,8%) berumur  $\geq 30$  tahun dan sebanyak 11 responden (12,2%) berumur  $< 30$  tahun. Hasil uji statistik didapatkan nilai signifikan ( $p$ ) antara umur dengan kelelahan kerja yaitu 0,425 atau  $p > 0,05$  menunjukkan tidak terdapat hubungan antara umur dengan kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah.

Secara teori menurut Suma'mur (2009), pekerja yang sudah lanjut umurnya akan terasa cepat lelah dan pergerakan menjadi berkurang dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal (8). Namun, dalam penelitian ini ada ketidaksesuaian dengan teori yang telah dipaparkan. Tidak adanya hubungan antara umur dengan kelelahan kerja diakibatkan karena perempuan dan laki-laki memiliki puncak kekuatan otot pada umur 25-35 tahun. Tetapi menurut Setyawati (2010), kekuatan otot akan mulai menurun pada umur 50-60 tahun sekitar 15-25% diikuti dengan pengalaman ataupun kematangan mental yang dimiliki pekerjaanya (9). Tidak menutup kemungkinan bahwa semua pekerja yang berusia muda ataupun tua akan mengalami kelelahan kerja yang tinggi maupun rendah. Khususnya pada pekerja yang berusia tua, biasanya sudah mempunyai pengalaman kerja terlebih dahulu yang membuat kelelahan kerja dapat diminimalisir (10).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Pesanggrahan Jakarta yang memiliki nilai  $p=0,200$

$> \alpha=0,05$  (11). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Trinofiandy (2018) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit X Jakarta Timur yang memiliki nilai  $p=0,296 > \alpha=0,05$  (12). Selain itu, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnaningtyas (2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara umur dengan kelelahan kerja pada pekerja di PT. Jaya Semanggi Enjiniring Kabupaten Bogor yang memiliki nilai  $p=0,934 > \alpha=0,05$  (13).

Menurut asumsi peneliti, pembagian tugas atau tanggung jawab kepada pegawai non medis yang berusia muda maupun tua perlu diperhatikan kembali agar tidak terjadi ketidakseimbangan dalam menerima pekerjaan yang diberikan. Hal ini pekerja yang berusia tua tidak perlu menggunakan fisik yang terlalu berlebih dalam bekerja, dibandingkan dengan pekerja yang berusia muda. Namun, kondisi ini harus disesuaikan kembali dengan kemampuan, pengalaman yang sudah dimiliki, dan situasi di lingkungan kerja karena tidak menutup kemungkinan bahwa semua pekerja baik berusia muda maupun tua akan merasakan kelelahan jika mendapatkan pekerjaan yang berlebihan. Selain itu, koordinasi antar pekerja harus ditingkatkan agar kerjasama antar rekan kerja berjalan dengan baik dan maksimal. Sehingga, kejadian kelelahan kerja pada pegawai non medis dapat diantisipasi.

### **Hubungan Jenis Kelamin dengan Kelelahan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 responden, bahwa sebanyak 55 responden (61,1%) berjenis kelamin perempuan dan 35 responden (38,9%) berjenis kelamin laki-laki. Hasil uji statistik didapatkan nilai signifikan ( $p$ ) antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja yaitu 0,127 atau  $p > 0,05$  menunjukkan tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah.



Secara teori menurut Suma'mur (2009), perempuan merasa cepat lelah dibandingkan dengan laki-laki karena kurangnya ketahanan otot dan ukuran tubuh pada perempuan (12). Namun, dalam penelitian ini ada ketidaksesuaian dengan teori yang telah dipaparkan. Menurut Robbins (2007) menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh laki-laki ataupun perempuan tidak berbeda terkait pemecahan masalah, dorongan kompetitif, motivasi, keterampilan analisis, sosiabilitas, atau kemampuan belajarnya (14). Maka dari itu menurut Tarwaka (2011) dalam menghasilkan kerja yang baik, pembagian tugas harus menyesuaikan kemampuan dan juga batasannya (15).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rakhmawati (2022) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja perawat pada isolasi Covid 19 RSUD Provinsi NTB yang memiliki nilai  $p=0,271 > \alpha=0,05$  (16). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Dwienda dan Efiendi (2019) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri yang memiliki nilai  $p=0,523 > \alpha=0,05$  (17). Selain itu, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Hapis (2019) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin terhadap kelelahan kerja pada pekerja bagian produksi PT. Supravisi Rama Optik yang memiliki nilai  $p=0,726 > \alpha=0,05$  (18).

Menurut asumsi peneliti, pembagian tugas atau tanggung jawab kepada laki-laki maupun perempuan pada pegawai non medis perlu diperhatikan kembali agar diberikan secara merata. Hal ini setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama dalam menjalankan *jobdesk* yang diberikan, akan tetapi harus sesuai dengan batasan dan kemampuannya untuk menghindari ketidakseimbangan dalam bekerja. Selain itu, hubungan komunikasi dan kerjasama antar pekerja ditingkatkan kembali agar terjalin dengan baik. Sehingga, kejadian kelelahan kerja pada pegawai non medis dapat diantisipasi.

## **Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 responden, bahwa sebanyak 46 responden (51,1%) mengalami beban kerja rendah dan 44 responden (48,9%) mengalami beban kerja tinggi. Hasil uji statistik didapatkan nilai signifikan ( $p$ ) antara beban kerja dengan kelelahan kerja yaitu 0,000 atau  $p \leq 0,05$  menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah. Nilai kekuatan korelasi 0,626 (diantara 0,61-0,80) memiliki arti ada hubungan yang kuat antara kedua variabel dan memiliki hubungan yang searah (positif). Dapat disimpulkan bahwa responden yang menerima beban kerja rendah mengalami kelelahan kerja yang rendah, begitupun dengan responden yang menerima beban kerja tinggi maka akan mengalami kelelahan kerja yang tinggi juga.

Secara teori menurut Tarwaka (2011), beban kerja merupakan suatu keadaan dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (19). Menurut Hasibuan (2006), kelelahan merupakan salah satu indikator dari besarnya beban kerja yang diterima dan menjadi tanggung jawab oleh pekerjanya (20). Suma'mur (1996) menyatakan bahwa beban kerja dapat menentukan lama kerja dari pekerja sesuai dengan kemampuan kerja yang dimilikinya (21)). Jika beban kerja yang diterima oleh pekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, maka akan mengalami kelelahan dan dapat meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja menurut Fanani (2018) (22).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tenggor (2019) menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado yang memiliki nilai  $p=0,031 \leq \alpha=0,05$  (23). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Aisyah (2019) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kelelahan kerja pada petugas kebersihan di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar yang memiliki nilai  $p=0,000 \leq \alpha=0,05$  (10). Selain itu, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi

(2019) menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja di Unit *Processing* Koperasi KAREB yang memiliki nilai  $p=0,031 \leq \alpha=0,05$  (2).

Menurut asumsi peneliti, pembagian beban kerja pada pegawai non medis perlu disesuaikan kembali secara tepat dan merata agar pekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan tidak berlebihan. Selain itu, meningkatkan kembali koordinasi antar rekan kerja untuk saling bekerja sama meringankan pekerjaan yang diterima, serta membuat tabel prioritas individu untuk mengetahui tanggung jawab yang dikerjakan beserta waktu penyelesaiannya agar terstruktur dengan baik. Sehingga, kejadian kelelahan kerja pada pegawai non medis dapat diantisipasi.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 90 responden, bahwa sebanyak 45 responden (50%) memiliki lingkungan kerja baik dan 45 responden (45%) memiliki lingkungan kerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai signifikan ( $p$ ) antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja yaitu 0,000 atau  $p \leq 0,05$  menunjukkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah. Nilai kekuatan korelasi 0,676 (diantara 0,61-0,80) memiliki arti ada hubungan yang kuat antara kedua variabel dan memiliki hubungan yang searah (positif). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan kondisi lingkungan kerja baik mengalami kelelahan kerja yang rendah, begitupun dengan responden yang memiliki kondisi lingkungan kerja kurang baik maka akan mengalami kelelahan kerja yang tinggi.

Secara teori menurut Darvis (2012), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki makna penting bagi pekerja yang sedang bekerja, hal itu dikarenakan lingkungan ini dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung bagi pekerjanya (24)). Menurut Bambang (2011), seorang pekerja yang bekerja pada lingkungan kerja yang

mendukungnya secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mengurangi rasa kelelahan, tetapi sebaliknya jika seorang pekerja itu bekerja pada lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukungnya secara optimal akan membuat pekerja menjadi malas, cepat merasa lelah sehingga hal tersebut akan membuat kinerja pegawai menurun (25).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Apriliani (2021) menyatakan bahwa ada hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kelelahan kerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Sungai Ulin yang memiliki nilai  $p=0,033 \leq \alpha=0,05$  (26). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ananda (2023) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi di PT Medifarma yang memiliki nilai  $p=0,008 \leq \alpha=0,05$  (27). Selain itu, menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2022) menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara lingkungan kerja fisik dan kelelahan kerja pada pekerja Pabrik Kerupuk Purnama Kota Malang yang memiliki nilai  $p=0,00 \leq \alpha=0,05$  (22).

Menurut asumsi peneliti, kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik pada pegawai non medis perlu diperhatikan kembali. Dalam lingkungan kerja fisik perlu memperhatikan penyusunan dari tata letak ruangan kerja, penggunaan lampu atau pencahayaan, pengaturan suhu atau temperatur tempat kerja, sirkulasi udara, dan lainnya karena hal ini dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja non fisiknya juga perlu diperhatikan dari hubungan antar sesama rekan kerja maupun atasan, kerja sama antar tim atau unit kerja, cara berkomunikasi setiap harinya, dan lainnya agar dapat saling memahami satu sama lain dan menghindari kesalahpahaman yang membuat situasi kerja menjadi tidak nyaman. Ketika pekerja sudah nyaman dengan kondisi disekitar lingkungan kerjanya, maka pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, minat dalam bekerjanya meningkat,

dan memiliki fokus dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Sehingga, kejadian kelelahan kerja pada pegawai non medis dapat diantisipasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja ( $p=0,000$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,000$ ) dengan kelelahan kerja pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah. Sedangkan, umur ( $p=0,425$ ) dan jenis kelamin ( $p=0,127$ ) tidak ada hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja pegawai non medis di RSUD Hasanah Graha Afiah.

### **Saran**

Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan agar dapat memperluas bahasan tentang kelelahan kerja pada pegawai non medis dengan meneliti diluar variabel yang sudah diteliti dikemudian hari.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Marzia E, Nur F, Tarigan Am. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Rekam Medis Di Rsud Aceh Singkil. *J Rekam Med.* 2019;2(2):131–41.
2. Dewi Bm. Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *Indones J Occup Saf Heal.* 2018;7(1):20.
3. Hermawan A, Tarigan Da. Hubungan Antara Beban Kerja Berat, Stres Kerja Tinggi, Dan Status Gizi Tidak Normal Dengan Mutu Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Graha Kenari Cileungsi Tahun 2019. *J Kesehat Dan Kebidanan (Journal Heal Midwifery).* 2021;(1):1–13.
4. Ulfa Monalisa O, Listiawati R, Studi Kesehatan Masyarakat P, Tinggi Ilmu Kesehatan Harapan Ibu Jambi S. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Service Pt. Agung Automall Cabang Jambi. *J Inov Penelit [Internet].* 2022;2(10):3391–8. Available From: <https://Stp-Mataram.E-Journal.Id/Jip/Article/View/1332>
5. Ilo. Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja Muda [Internet]. Jakarta; 2018. Available From: <https://Www.Ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Asia/---Ro-Bangkok/--->

Ilo-Jakarta/Documents/Publication/Wcms\_627174.Pdf

6. Mualim M, Adeko R. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *J Nurs Public Heal*. 2020;8(1):79–86.
7. Kemenaker Ri. Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022. 2022. 251 P.
8. Rahmawati R, Afandi S. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019. *Prepotif J Kesehat Masy*. 2019;3(2):41–5.
9. Putro Asp, Susilowati Ih. Pengaruh Covid-19 Terhadap Kelelahan Kerja Di Perusahaan X. *Prepotif J Kesehat Masy*. 2022;6(2):1275–82.
10. Aisyah S, Fachrin Sa, Haeruddin H, Rahman I. Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Petugas Kebersihan Di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Wind Heal J Kesehat*. 2019;256–65.
11. Putri Yp, Puji Lkr, Ratnaningtyas To. Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Pesanggrahan Jakarta. *Fram Heal J*. 2022;1(1):20–8.
12. Trinofiandy R, Kridawati A, Wulandari P. Analisis Hubungan Karakteristik Individu, Shift Kerja, Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Jakarta Timur. *J Untuk Masy Sehat*. 2018;2(2):204–9.
13. Ratnaningtyas To, Kasumawati F, Damayanti N, Faizal D, Indah Fps. Hubungan Karakteristik Individu Dan Kualitas Tidur Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pt. Jaya Semanggi Enjiniring Di Kabupaten Bogor. *Map (Midwifery Public Heal J*. 2022;2(1):11–24.
14. Istiqomah F. Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Survei Pada Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Tasikmalaya). Universitas Siliwangi; 2021.
15. Damayanti S, Rumana Na, Dewi Dr, Fannya P. Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan Di Rumah Sakit Dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang Banten. *J Kesehat Tambusai*. 2022;3(4):702–20.
16. Rakhmawati Bfa. Hubungan Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Perawat Di Ruang Isolasi Covid-19 Rsud Provinsi Ntb. *Empiricism J*. 2022;3(2):365–70.
17. Dwienda O, Efendi Asas. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Tahun 2019. *Pros Hang Tuah Pekanbaru*. 2019;17–30.
18. Hapis Aa. Hubungan Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Dibagian Produksi Pt. Supravis Rama Optik Karawang. *Ris Inf Kesehat*. 2019;8(1):30.
19. Hasyim W. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis J Ekon Manaj Bisnis*. 2020;1(02):185–92.

20. Delima Rh. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *J Ilm Univ Batanghari Jambi*. 2018;18.
21. Agustinawati Kr, Dinata Imk, Primayanti I. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengerajin Industri Bokor Di Desa Menyali. *J Med Udayana*. 2019;9(9):1–7.
22. Wibowo Sh, Marji M, Kurniawan A. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kerupuk. *Sport Sci Heal*. 2022;4(6):518–30.
23. Tenggor D, Pondaag L, Hamel Rs. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *J Keperawatan*. 2019;7(1).
24. Kusumaningrum A. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pd. Bkk Kabupaten Sukoharjo). 2019; Available From: [Http://Eprints.Ums.Ac.Id/Id/Eprint/75375%0ahttp://Eprints.Ums.Ac.Id/75375/1/Naskah Publikasi.Pdf](http://Eprints.Ums.Ac.Id/Id/Eprint/75375%0ahttp://Eprints.Ums.Ac.Id/75375/1/Naskah%20Publikasi.Pdf)
25. Adha Rn, Qomariah N, Hafidzi Ah. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *J Penelit Ipteks*. 2019;4(1):47–62.
26. Apriliani S. Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja Dan Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Kesehatan Di Puskesmas Sungai Ulin Tahun 2021. Universitas Islam Kalimantan Mab; 2021.
27. Ananda De. Hubungan Shift Kerja, Lingkungan Fisik Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Medifarma Tahun 2022. *J Kesehat Dan Kedokt*. 2023;2(1):76–82.