



## HUBUNGAN KELELAHAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA TENUN DI PT. ALKATEX TEGAL

**Ahmad Muizzudin** <sup>✉</sup>

Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Maret 2013

Disetujui April 2013

Dipublikasikan Mei 2013

*Keywords:*

*Relation; Job Fatigue; Work Productivity*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode survei analitik rancangan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian adalah 28 orang dengan metode *simple random sampling*. Instrumen penelitian berupa *reaction timer*, dan lembar observasional. Hasil tabulasi silang hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai  $p$  0,001. Kepada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal supaya membiasakan diri untuk melakukan peregangan otot disela pekerjaan ataupun pada saat istirahat.

### Abstract

*The purpose of this research to determine the relation between fatigue with work productivity of labor in the weaving department PT. ALKATEX Tegal. This research is explanatory research with method cross sectional analytic survey. The population research includes all workers in the weaving department PT. ALKATEX Tegal totaled 50 employees. The research sample was 28 people with simple random sampling. The research instrument in the form of reaction timer, and observational sheet. The results of cross-tabulation between fatigue working relationship with labor productivity at 95% confidence level and error rate ( $\alpha$ ) 0.05 note that there is a relationship between the independent variables and the dependent variable with  $p$  value 0.001. To labor in the weaving department PT. ALKATEX Tegal so get used to stretch the muscles interrupted work or at rest.*

© 2013 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Gedung F1 Lantai 2 FIK Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: muizzudinahmad@ymail.com

## PENDAHULUAN

Menurut *International Labour Organisation* (ILO) setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 diantaranya (32,8%) mengalami kelelahan. Sedangkan jika pekerja mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan, maka akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas kerjanya. Jadi faktor manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, seperti masalah tidur, kebutuhan biologis, dan juga kelelahan kerja, bahkan diutarakan bahwa penurunan produktivitas tenaga kerja di lapangan sebagian besar disebabkan oleh kelelahan kerja (Sedarmayanti, 2009:38).

Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapat perhatian. Semua jenis pekerjaan baik formal dan informal menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah kesalahan kerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan. Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja biasanya berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Dan beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, dan faktor pada tenaga kerja sendiri yang meliputi faktor biologi, fisiologis, dan psikologis (Depkes RI, 1990:173).

Selain itu, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu faktor kelelahan akibat tidak ergonomisnya kondisi sarana, prasarana dan

lingkungan kerja yang merupakan faktor dominan bagi penurunan atau rendahnya produktivitas kerja pada tenaga kerja (A.M. Sugeng Budiono, 2003:86).

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (1983) dikatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan "mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Pengertian ini mempunyai makna bahwa kita harus melakukan perbaikan. Dalam suatu perusahaan, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi dan lain-lain (Sedarmayanti, 2009:38). Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas itu sendiri adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana, maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003:263).

Menurut L. Greenberg, produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil serta perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan (unit) umum (Muchdarsyah Sinugan, 2008:21).

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:38) produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang

mencangkup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Selain itu menurut Kussrianto produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Edy Sutrisno, 2009:4). Sedangkan, produktivitas kerja menurut Cascio sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan (Almigo, 2004:41). Produktivitas kerja juga ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:7).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ambar Silastuti (2006) di PT. Bengawan Solo Garment Indonesia, diketahui bahwa kelelahan setelah kerja memiliki nilai rata-rata lebih besar jika dibandingkan dengan nilai rata-rata kelelahan sebelum bekerja. Dari total 41 orang yang dijadikan sampel, 4 orang diantaranya (9,8%) termasuk dalam kategori normal, kemudian 33 orang lainnya (80,5%) termasuk dalam kategori kelelahan kerja ringan, dan 4 orang lagi (9,8%) termasuk dalam kategori kelelahan kerja sedang. Berdasarkan penelitian ini, dapat terlihat bahwa angka kelelahan cukup tinggi jika dibandingkan dengan jumlah sampel yang termasuk dalam kategori normal. Hal ini dapat dikarenakan jenis pekerjaan pada industri garmen membutuhkan ketelitian tinggi dan juga keterampilan yang baik, selain itu pekerjaan ini juga termasuk jenis pekerjaan yang monoton (Ambar Silastuti, 2006:64).

PT. ALKATEX Tegal juga merupakan salah satu perusahaan garmen yang bergerak dibidang industri kecil berupa kain sarung tenun dengan milik perseorangan dan sudah berdiri

sejak tahun 2005. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Wangandawa Desa Kemantran Kecamatan Keramat Kabupaten Tegal. Pada awalnya perusahaan memiliki tenaga kerja sebanyak 50 orang, sedangkan saat ini jumlah tenaga kerjanya telah mencapai 150 orang. Dalam proses pembuatan sarung tenun ini, terdapat proses tenun yaitu proses menenun yang menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Alat Tenun Bukan Mesin atau biasa disebut juga dengan gedokan adalah alat tenun dari kayu yang biasa digunakan oleh perajin tenun. Alat ini langsung dioperasikan oleh tenaga kerja secara manual. Cara pengoperasianya pun membutuhkan ketelitian dan juga dilakukan secara berulang-ulang (monoton). Maka, sangat dibutuhkan keterampilan dalam proses tenun ini. Selain itu, juga diperlukan kesiapan fisik, mental, dan kondisi lingkungan kerja yang baik. Karena jika tidak, kelelahan kerja dapat terjadi setiap saat, yang nantinya dapat menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 23 April 2012, dari 10 tenaga kerja di bagian tenun PT. ALKATEX Tegal yang diambil secara acak. Didapatkan 6 tenaga kerja diantaranya (60%) mengeluhkan lelah pada saat bekerja dan setelah bekerja. Dari 6 tenaga kerja tersebut, 5 diantaranya (83,3%) tidak tercapai target produksinya pada bulan Maret 2012. Sedangkan dari 4 pekerja yang tidak mengeluhkan lelah, hanya satu pekerja (25%) yang tidak tercapai target produksinya pada bulan yang sama. Melihat latar belakang tersebut peneliti bermaksud mengkaji ulang mengenai Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja bagian Tenun di PT. ALKATEX Tegal.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah "survei analitik". Rancangan penelitian ini adalah *cross sectional*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis korelasi antara faktor resiko dengan faktor efek

data penelitian yaitu kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja (Soekidjo Notoatmodjo, 2005:148).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2006:117). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh tenaga kerja yang bekerja di bagian tenun PT. ALKATEX Tegal, yaitu sebanyak 50 orang.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2005:79). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 28 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* (Sugiyono, 2010:118).

Instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono, 2006:148). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah lembar observasional, dan *reaction timer*.

Uji statistik yang digunakan adalah *chi square* dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 95% dengan nilai kemaknaan 5%. Uji statistik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel kategorik dengan kategorik (Agus Riyanto, 2009: 75).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 20 Desember 2012 di PT. ALKATEX Tegal, yang berlokasi di Jl. Wangandawa Desa Kemantran Kecamatan Keramat Kabupaten Tegal. Pengukuran kelelahan kerja dilakukan dengan menggunakan alat *reaction timer* tipe L77. Sedangkan pengisian lembar observasional mengenai produktivitas kerja dilakukan dengan melihat pada data produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik tenaga kerja yang bekerja di bagian tenun PT. ALKATEX Tegal dapat dilihat dari distribusi umur tenaga kerja yang bekerja pada bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal, yaitu sebagian besar berusia 31-35 tahun dan 36-40 tahun sebesar 28,6% (8 orang).

**Tabel 1.** Distribusi Responden menurut Umur

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	20-25	3	10,7
2.	26-30	4	14,3
3.	31-35	8	28,6
4.	36-40	8	28,6
5.	41-45	4	14,3
6.	46-50	1	3,5
Jumlah		28	100,0

Dari Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar umur responden yaitu berusia 31-35 tahun dan 36-40 tahun dengan setiap kategori sebesar 28,6% (8 orang). Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 28 orang, tenaga kerja termuda yaitu berusia 24 tahun dan yang tertua berusia 46 tahun.

Kemudian, dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berat sebagian

besar berusia lebih dari 35 tahun. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh karena diusia yang bertambah tua akan diikuti oleh kemampuan organ yang menurun sehingga menyebabkan tenaga kerja semakin mudah lelah dan dapat menyebabkan penurunan produktivitas tenaga kerja itu sendiri (Suma'mur P.K., 1996:359). Selain itu, karakteristik responden lainnya dapat dilihat juga dari distribusi masa kerja responden berikut.

**Tabel 2.** Distribusi Responden menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	< 2	6	21,4
2.	2-4	12	42,9
3.	> 4	10	35,7
	Jumlah	28	100,0

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui distribusi masa kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal, yaitu sebagian besar mencapai 2-4 tahun sebesar 42,9% (12 orang). Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 28 orang, tenaga kerja yang memiliki masa kerja terendah yaitu mencapai 1 tahun sedangkan tenaga kerja yang masa kerjanya terlama mencapai 6 tahun. Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berat sebagian besar berusia lebih dari 35 tahun, dimana masa kerjanya rata-rata telah mencapai 5 tahun. Hal tersebut pastinya sangat berpengaruh, dikarenakan adanya pembebahan otot secara statis (*static muscular loading*) yang jika dipertahankan dalam waktu lama akan mengakibatkan RSI (*Repetition Strain Injuries*) yaitu nyeri otot tulang, tendon, dan sebagainya yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang atau monoton. Karakteristik kelelahan kerja juga akan meningkat dengan semakin lamanya pekerjaan yang dilakukan. Jadi, semakin lama tenaga kerja bekerja di

bagian tenun maka tenaga kerja akan lebih merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton setiap harinya sehingga sebelum memulai bekerja saja mereka sudah merasa lelah (Eko Nurmianto, 2003:264).

Hasil penelitian dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Dimana pada umumnya, menghasilkan distribusi dan prosentase dari tiap variabel (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:188). Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi kelelahan kerja dan produktivitas kerja responden. Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi kelelahan kerja dan produktivitas kerja responden. Sedangkan analisis bivariat yaitu analisis terhadap variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:188). Dalam penelitian ini variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi adalah kelelahan kerja dengan produktivitas kerja responden.

**Tabel 3.** Distribusi Tingkat Kelelahan Kerja Responden

No.	Tingkat Kelelahan Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Kelelahan Kerja Ringan (KKR)	14	50,0
2.	Kelelahan Kerja Sedang (KKS)	10	35,7
3.	Kelelahan Kerja Berat (KKB)	4	14,3
	Jumlah	28	100,0

Dari Tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa responden atau tenaga kerja pada bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yang mengalami kelelahan kerja ringan yaitu sebesar 50% (14 orang), dan kelelahan kerja sedang sebesar 35,7% (10 orang), serta kelelahan kerja berat sebesar 14,3% (4 orang).

Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang bersifat subyektif. Istilah

kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2000:86). Kelelahan akibat kerja sering diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:283).

Tidak satupun ukuran yang mutlak dalam pengukuran kelelahan. Menurut eksperimen yang pernah dilakukan, sejauh ini pengukuran kelelahan hanya mampu mengukur beberapa manifestasi atau indikator kelelahan saja. Salah satu alat untuk mengetahui tingkat kelelahan adalah *reaction timer*, yaitu alat untuk mengukur tingkat kelelahan berdasarkan kecepatan waktu reaksi seseorang terhadap rangsang cahaya atau rangsang suara. Pada keadaan yang sehat, tenaga kerja akan lebih cepat merespon rangsangan yang diberikan dan seseorang yang telah mengalami kelelahan akan lebih lama merespon rangsangan yang diberikan (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2000:90).

Berdasarkan pengukuran kelelahan kerja yang telah dilakukan pada responden, diperoleh

hasil bahwa dari 28 responden, 50% diantaranya (14 orang) mengalami Kelelahan Kerja Ringan (KKR), dan 35,7% diantaranya (10 orang) mengalami Kelelahan Kerja Sedang (KKS), sedangkan sisanya 14,3% (4 orang) mengalami Kelelahan Kerja Berat (KKB). Hasil dari pengukuran ini sesuai dengan pernyataan Eko Nurmianto, yaitu semua jenis pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja. Dimana kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Dengan meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Eko Nurmianto, 2003:264).

**Tabel 4.** Distribusi Tingkat Produktivitas Kerja Responden

No.	Produktivitas Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Sesuai	14	50,0
2.	Tidak Sesuai	14	50,0
	Jumlah	28	100,0

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa responden atau tenaga kerja pada bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yang memiliki produktivitas sesuai adalah sebesar 50% (14 orang), sedangkan yang produktivitas kerjanya tidak sesuai juga sebesar 50% (14 orang).

Produktivitas kerja yang tidak sesuai dapat disebabkan oleh kelelahan kerja pada tenaga kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja itu sendiri. Kelelahan mental dan fisik merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian, sebab keadaan mental dan fisik yang lelah mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja fisik dan mental maka semakin dapat menurunkan produktivitas kerja (Yusdarli Hasibuan, 2010:44).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas itu sendiri adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana, maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003:263).

**Tabel 5.** Tabulasi Silang antara Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kelelahan Kerja	Produktivitas Kerja						P value	
	Tidak Sesuai		Sesuai		Total			
	F	%	F	%	f	%		

KKS+KKB	12	42,9	2	7,1	14	50,0	
KKR	2	7,1	12	42,9	14	50,0	0,001
Total	14	50,0	14	50,0	28	100,0	

Dari hasil uji *Chi-square*, diperoleh *p value* sebesar 0,001 karena *p value* < 0,05 maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima, artinya ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja ringan sebagian besar produktivitas kerjanya sesuai dengan target produksi, yaitu sebesar 42,9% (12 orang). Sedangkan responden yang mengalami kelelahan kerja sedang dan kelelahan kerja berat sebagian besar produktivitasnya tidak sesuai dengan target produksi perusahaan, yaitu juga sebesar 42,9% (12 orang).

Berdasarkan hasil tabulasi silang diketahui bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal yaitu dengan nilai *p* sebesar 0,001. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Yusdarli Hasibuan (2010:113) yang berjudul "Hubungan Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Dr. Tengku Mansyur Tanjungbalai" dengan hasil terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSU Dr. Tengku Mansyur Tanjungbalai yaitu nilai *p* sebesar 0,006 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ), maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima. Selaras dengan penelitian ini, penelitian yang dilakukan oleh Ambar Silastuti (2006:63) yang berjudul "Hubungan antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia" juga diperoleh hasil yang serupa, yaitu terdapat hubungan antara kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja di bagian penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia dengan nilai *p* sebesar 0,003 yang berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), maka *Ho* ditolak dan *Ha* diterima.

Selain itu menurut pendapat A.M. Sugeng Budiono, dkk. (2003:90) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja, atau lebih tepatnya kelelahan yang dialami tenaga kerja dengan kinerja perusahaan. Jika tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu dikarenakan adanya faktor kelelahan fisik maupun psikis, maka ini akan berdampak juga pada perusahaan yang berupa penurunan produktivitas perusahaan (A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003:90).

Akibat buruk yang disebabkan oleh kelelahan kerja tersebut bisa dicegah. Tetapi hal ini diperlukan adanya kesadaran dari tenaga kerja itu sendiri dan kerja sama dari pihak perusahaan. Contohnya tenaga kerja agar dibiasakan untuk melakukan peregangan otot seperti menggerakkan kepala, tangan, dan kakinya disela-sela pekerjaannya ataupun saat istirahat, tujuannya supaya tubuh tidak terlalu lama dalam keadaan statis yang terjadi berulang kali. Selain itu, tenaga kerja sebaiknya membiasakan diri untuk mempergunakan waktu istirahat yang telah diberikan perusahaan dengan baik.

Selain dari kesadaran tenaga kerja, dibutuhkan juga kerja sama dari perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Sritomo Wignjosoebroto (2003:283) untuk menghindari rasa lelah diperlukan adanya keseimbangan antara masukan sumber datangnya kelelahan tersebut (faktor penyebab kelelahan) dengan jumlah keluaran yang diperoleh lewat proses pemulihan (recovery). Proses pemulihan dapat dilakukan dengan cara memberikan waktu istirahat yang cukup. Atau dengan cara memperpendek jam kerja harian yang nantinya akan menghasilkan kenaikan *output* per jam, sebaliknya dengan memperpanjang jam kerja harian akan memperlambat kecepatan (tempo) kerja yang akhirnya berakibat pada penurunan prestasi kerja per jamnya (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:283).

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka simpulan yang diperoleh adalah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian tenun di PT. ALKATEX Tegal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*, Bandung: CV Munandar.
- Almigo, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Bina Darma Palembang. (online) diakses tanggal 23 Juli 2012, ([http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal\\_nuzsep.pdf](http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_nuzsep.pdf))
- A.M. Sugeng Budiono, dkk., 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan KK*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ambar Silastuti, 2006, *Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia*. Skripsi: Universitas Negeri Semarang.
- Andriyani, 2010, *Pengukuran Kelelahan dengan Alat Reaction Timer dan Pengaruh Kelelahan Terhadap Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Penjahitan*. Skripsi: Fakultas Teknik. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Balai Hiperkes, 2004, *Panduan Praktikum Laboratorium Keselamatan dan Hiperkes*, Semarang.
- Bambang Hartono, 2000, *Kajian Wacana Bahasa Indonesia*, Semarang: FBS Universitas Negeri Semarang.
- Biro Lakassida, 1994, *Anti Fatigue: valentino.byethost16.com*, (online) diakses tanggal 22 Oktober 2012, ([http://valentino.byethost16.com/priceli\\_st.html](http://valentino.byethost16.com/priceli_st.html))
- Depkes RI Direktorat Jenderal Pembinaan Kesehatan Masyarakat, 1990, *Upaya Kesehatan Kerja Sektor Informal di Indonesia*, Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Eko Nurmianto, 2003, *Ergonomic Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Hanida Rahmawati N, 1998, *Kelelahan Tenaga Kerja Wanita dan Pemberian Musik Pengiring Kerja*. Thesis: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Muchdarsyah Sinugan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan, 2002, *Skala Pengukuran variable-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Suma'mur P.K., 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Sagung Seto.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2007, *Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sritomo Wignjosoebroto, 2003, *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Surabaya: Penerbit Guna Widya.
- Sudigdo S., dan Sofyan I., 1995, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Jakarta: Sagung Seto.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, dkk., 2004, *Ergonomi untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*, Surakarta: UNIPRESS.
- Yusdarli Hasibuan, 2010, *Hubungan Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Dr. Tengku Mansyur Tanjungbalai*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara.