

Pengaruh Status Gizi dan Tingkat Kelelahan Subjektif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Linting Rokok di PT. X Kabupaten Malang

Achmad Yusril Ilmi, Marji*, Rany Ekawati

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: mardji.ft@um.ac.id

Paper received: 2-12-2021; revised: 20-12-2021; accepted: 28-12-2021

Abstract

The need for cigarette consumption in Indonesia judging by the number of smokers is 64.5 million. As a result, each cigarette factory will produce continuously with one of the resources for production activities coming from human labor, where they are tasked with achieving company goals. However, in practice, human labor is always directed to have a high level of productivity by paying attention to the workload and fulfilling nutritional intake in order to minimize excessive fatigue and maintain stamina. This study was conducted to determine the partial impact of nutritional status and subjective fatigue level on the productivity of the cigarette-rolling workers at PT. X Kabupaten Malang. Where the model used is quantitative analysis with an analytical observational research design, namely a cross-sectional study. The instruments used include the International Fatigue Research Committee (IFRC) questionnaire, Glass Electronic Personal Scale with Camry brand model: EB9003, and Gea brand microtoise. The significance value of the nutritional status variable was 0.857 for the normal BMI category and 0.708 for the obese BMI category which showed no influence between nutritional status and productivity, and the significance value of the subjective fatigue level variable was 0.215 for the low subjective fatigue level category which showed no the effect of subjective fatigue level with productivity.

Keywords: nutritional status; subjective fatigue level; productivity

Abstrak

Kebutuhan konsumsi rokok di Indonesia dilihat dari jumlah perokok ialah sebanyak 64,5 juta perokok. Akibatnya setiap pabrik rokok akan memproduksi secara kontinu dengan sumber daya untuk kegiatan produksi salah satunya berasal dari tenaga kerja manusia, dimana mereka bertugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya, tenaga kerja senantiasa diarahkan agar memiliki tingkat produktivitas tinggi dengan cara memperhatikan beban kerja serta pemenuhan asupan gizi guna meminimalisir kelelahan berlebih serta menjaga stamina. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara status gizi dan tingkat kelelahan subjektif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang. Dimana model yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan rancangan penelitian observasional analitik yakni studi potong lintang. Instrumen yang digunakan antara lain kuesioner *International Fatigue Research Committee* (IFRC), *Glass Electronic Personal Scale* dengan merk Camry model: EB9003, serta *microtoise* merk Gea. Didapatkan nilai signifikansi dari variabel status gizi sebesar 0.857 untuk kategori IMT normal dan 0.708 untuk kategori IMT gemuk yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara status gizi dengan produktivitas, serta nilai signifikansi dari variabel tingkat kelelahan subjektif sebesar 0.215 untuk kategori tingkat kelelahan subjektif rendah yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara tingkat kelelahan subjektif dengan produktivitas.

Kata kunci: status gizi; tingkat kelelahan subjektif; produktivitas

1. Pendahuluan

Salah satu perusahaan yang memproduksi rokok linting di Kabupaten Malang adalah PT. X dengan dua jenis produknya antara lain Sigaret Kretek Mesin (SKM) dan Sigaret Kretek

Tangan (SKT). Dalam memproduksi SKT perusahaan menyerap tenaga kerja dengan jumlah sangat besar, khususnya tenaga kerja perempuan yang ditempatkan pada bagian pelintingan. Berdasarkan survei pendahuluan oleh peneliti, PT. X memproduksi beberapa jenis produk SKT dengan merek rokok Cakra Kretek Hijau Prima sejumlah 44.375.510 batang dan Cakra Kretek Emas sejumlah 62.465.400 batang. Jumlah rokok yang diproduksi merupakan representasi dari kinerja tenaga kerja. Semakin tinggi *output* yang dihasilkan akan menandakan produktivitas yang tinggi pula (Ukkas, 2017). Pada bagian pelintingan rokok, pekerja akan melakukan kegiatan produksi secara berulang dengan prosedur yang sama setiap waktu (*repetitive action*) sehingga timbul rasa bosan yang berpotensi menurunkan perhatian serta mengganggu produktivitas kerja (Chandra & Adriansyah, 2017).

Selain rasa bosan, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah ketidakpuasan seseorang dalam bekerja meski kebutuhannya telah terpenuhi. Ketidakpuasan inilah yang menyebabkan manusia dijuluki *the wanting creature*, yakni keinginan, kebutuhan, dan upaya untuk mencapai kepuasan adalah kodrat manusia (Sobirin, 2015). Hal tersebut dikarenakan manusia tidak sama dengan mesin yang bekerja begitu saja, dimana kita dapat menentukan sikap serta pendirian, sehingga memicu perilaku rela untuk melakukan berbagai pekerjaan setiap harinya sekalipun tanda-tanda kelelahan sudah muncul pada tubuh (Melissa & Dwiyantri, 2018). Adapun salah satu faktor lainnya ditinjau dari ketersediaan zat gizi pada tubuh. Zat yang ada pada makanan diperlukan manusia agar tubuhnya mendapat energi serta terpelihara dengan baik, kebutuhan tersebut juga disesuaikan oleh usia, jenis kelamin, dan beban yang ditanggung (Prastuti & Martiana, 2017). Makanan yang dikonsumsi tiap hari merupakan penentu status gizi seseorang, bagi tenaga kerja status gizi merupakan penentu tingkat produktivitas kerjanya (Wiranata, Wardani, & Septa, 2020).

Berdasarkan paparan di atas, penting untuk diteliti guna mengetahui pengaruh status gizi dan tingkat kelelahan subjektif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang. Pemilihan konsep dan lokasi tersebut dikarenakan belum adanya perhatian khusus dalam aspek status gizi maupun tingkat kelelahan pada pekerja bagian linting rokok, yang mana akan berdampak buruk seperti terjadi penyakit akibat kerja maupun gangguan kesehatan lainnya pada pekerja bila tidak diperhatikan, dampak lain juga akan dirasakan oleh pihak perusahaan dikarenakan produksinya menurun. Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap mendapatkan informasi mengenai kondisi realita status gizi dan tingkat kelelahan tenaga kerja bagian linting rokok serta informasi ini dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan demi mewujudkan upaya preventif dalam mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan model analisis kuantitatif yaitu penelitian observasional analitik guna mengetahui pengaruh status gizi dan tingkat kelelahan subjektif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang (Winarno, 2013). Sedangkan untuk desain penelitian yang digunakan adalah studi potong lintang (*cross-sectional*) dimana penelitian dilakukan dalam sekali waktu saja (Syahrudin & Salim, 2014). Sampel pada penelitian ini sebesar 77 responden yang didapatkan di lokasi penelitian menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *accidental sampling* (secara kebetulan) dimana responden berasal dari tenaga kerja yang mudah ditemui atau pada waktu yang tepat (Amirullah, 2015). Disesuaikan pula dengan kriteria seperti bekerja sebagai pelinting rokok dan telah bekerja selama lebih dari 8 jam sehari.

Instrumen dalam penelitian ini adalah Kuesioner *International Fatigue Research Committee* (IFRC) dengan skoring menggunakan skala Likert yang kemudian diakumulasikan untuk mengetahui tingkat kelelahan subjektif. Selain itu, digunakan alat bantu ukur berupa *Glass Electronic Personal Scale* dengan merk Camry model: EB9003 dan *microtoise* merk Gea untuk pengukuran Berat Badan (BB) dan Tinggi Badan (TB) yang kemudian dilakukan perhitungan menggunakan rumus Indeks Massa Tubuh (IMT) guna mengetahui status gizi pekerja. Adapun untuk variabel terikat yakni produktivitas pada tenaga kerja bagian linting rokok, peneliti melakukan pengumpulan data sekunder menggunakan dokumen perusahaan guna mengetahui data pribadi dan kinerja tenaga kerja.

Data pada penelitian ini didapat melalui sumber data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh berasal dari hasil pengisian 30 pertanyaan kuesioner IFRC serta pengukuran berat badan dan tinggi badan, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah tenaga kerja bagian linting rokok serta target perusahaan, dimana target perusahaan digunakan untuk mengetahui persediaan bahan baku rokok guna perhitungan produktivitas. Kemudian data tersebut akan diolah untuk dianalisis secara bertahap meliputi analisis univariat dan bivariat.

3. Hasil dan Pembahasan

Didapatkan hasil penelitian berupa karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dimana untuk jenis kelamin, dari 77 responden seluruhnya ialah perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori Usia	N	%
Dewasa Awal (26-35)	6	7,8
Dewasa Akhir (36-45)	48	62,3
Lansia Awal (46-55)	23	29,9
Total	77	100
Tingkat Pendidikan	N	%
Tidak Sekolah	1	1,3
SD	28	36,3
SMP	33	42,9
SMA	15	19,5
Total	77	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden (62.3%) termasuk kategori dewasa akhir. Serta sebanyak 33 responden (42.9%) merupakan lulusan SMP.

Berdasarkan hasil pengukuran berat badan dan tinggi badan dari 77 responden yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus perhitungan indeks massa tubuh (IMT), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi dan Persentase X1

Kategori IMT	n	%
Kurus (<18,5)	0	0
Normal (18,5-24,9)	28	36,3
Gemuk (25,0-29,9)	25	32,5
Obesitas (>30,0)	24	31,2
Total	77	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak ada satupun responden termasuk ke dalam kategori kurus. Sebanyak 28 responden (36.3%) termasuk ke dalam kategori normal, 25 responden (32.5%) kategori gemuk, dan 24 responden (31.2%) kategori obesitas.

Berdasarkan hasil pengukuran menggunakan kuesioner *International Fatigue Research Committee (IFRC)* dari 77 responden, diperoleh hasil Tingkat Kelelahan Subjektif (TKS) sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi dan Persentase X2

Kategori TKS	n	%
Ringan (30-52)	64	83,11
Sedang (53-75)	13	16,89
Berat (76-98)	0	0
Sangat Berat (99-120)	0	0
Total	77	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 64 responden (83.11%) termasuk ke dalam kategori ringan dan 13 (16.89%) responden kategori sedang. Sedangkan tidak ada satupun responden yang termasuk kategori berat maupun sangat berat.

Berdasarkan hasil pengukuran produktivitas kerja dari 77 responden yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus perhitungan Produktivitas Total (PT), diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi dan Persentase Y

Kategori PT	n	%
Sangat Rendah	0	0
Rendah	63	81,82
Tinggi	14	18,18
Total	77	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (18.18%) termasuk ke dalam kategori produktivitas tinggi dan 63 responden (81.82%) kategori produktivitas rendah.

Untuk mengetahui pengaruh antara status gizi (X1) dengan produktivitas (Y) dan pengaruh tingkat kelelahan subjektif (X2) dengan produktivitas (Y), peneliti menggunakan uji Regresi Ordinal. Didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Pengaruh antara Status Gizi dengan Produktivitas

Status Gizi	Produktivitas						Total	Sig.	
	Sangat Rendah		Rendah		Tinggi				
	N	%	n	%	n	%			
Kurus	0	0	0	0	0	0	0	-	
Normal	0	0	23	29,9	5	6,49	28	36,4	0,857
Gemuk	0	0	21	27,3	4	5,19	25	32,5	0,708
Obesitas	0	0	19	24,7	5	6,49	24	31,2	-
Total	0	0	63	81,8	14	18,2	77	100	-

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian variabel status gizi dengan variabel produktivitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.857 untuk kategori IMT normal dan 0.708 untuk kategori IMT gemuk, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh antara variabel status gizi dengan variabel produktivitas. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian dari Farikha dan Ardyanto berjudul hubungan status gizi, karakteristik individu dengan produktivitas pekerja *sorting* dan *packing*, yang mengatakan bahwa status gizi normal akan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih baik, sedangkan status gizi kurang atau lebih berakibat pada menurunnya produktivitas kerja (Farikha & Ardyanto, 2016).

Status gizi merupakan kondisi tubuh pasca konsumsi makanan dan penggunaan zat gizi (Cahyaning, Supriyadi, & Kurniawan, 2019). Aprina mengatakan bahwa gizi kerja merupakan nutrisi yang telah disesuaikan dengan jenis dan tempat kerja untuk diberikan kepada tenaga kerja guna memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Nutrisi terdiri atas beberapa zat gizi seperti karbohidrat, protein, lemak, vitamin, air, dan mineral yang dibutuhkan oleh tubuh (Aprina, 2017). Komponen tersebut akan diolah menjadi energi yang diperlukan manusia untuk menjalankan kegiatan fisik serta mempertahankan proses kerja tubuh (Nurkadri, 2014). Kaitannya dengan produktivitas kerja dimana status gizi yang baik pada tenaga kerja berujung pada ketahanan tubuh dan kapasitas kerja yang lebih baik (Verawati, 2016).

Gizi yang memadai menjadi penentu tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja (Diana, Evendi, & Ismail, 2017). Tenaga kerja dapat bekerja ketika memiliki energi yang didapat dari makanan (Monica & Prasetya, 2015). Asupan energi/ kalori yang memenuhi kebutuhan merepresentasikan status gizi normal, sedangkan asupan energi/ kalori yang tidak memenuhi kebutuhan berpotensi gizi buruk sehingga tubuh akan menggunakan simpanan zat gizi demi memenuhi kebutuhannya (Himaya & Wirjatmadi, 2019). Jika kekurangan itu terjadi secara terus-menerus akan berakibat pada habisnya simpanan zat gizi, penyusutan jaringan, meningkatnya asam laktat dan piruvat, serta rendahnya kadar hemoglobin. Hal tersebut mengganggu fungsi tubuh seperti pusing, lelah, dan nafas pendek (Maharja, 2015).

Tenaga kerja dengan status gizi di bawah normal akan terjadi ketidakseimbangan dan keterbatasan pada cadangan gizi dikarenakan konsumsi energi yang kurang memadai, kemudian cadangan gizi dalam sel tersebut akan diubah menjadi ATP saat beraktivitas sehingga lebih cepat mengalami kelelahan dalam bekerja (Chandra & Adriansyah, 2017). Apabila kejadian tersebut berlangsung, dalam melakukan pekerjaannya tenaga kerja tidak maksimal sehingga produktivitas kerjanya akan menurun bahkan menyebabkan pencapaian target rendah. Sedangkan untuk tenaga kerja dengan status gizi di atas normal akan

berdampak pada kinerja seperti kurang gesit maupun lamban (Wahyuni & Indriyani, 2019). Hanur et al mengatakan bahwa pemenuhan asupan gizi yang berlebihan memicu status gizi lebih, sehingga menimbulkan efek toksik yang menyebabkan kinerja dan daya kerja kurang optimal (Hanur, Umam, Zuhriyah, & Lisyafa'atun, 2019).

Perusahaan seringkali menghadapi kendala dalam menerapkan gizi kerja, seperti halnya upaya kesehatan kerja lain, gizi kerja diyakini sebagai sumber kerugian. Tanpa disadari gizi kerja justru menunjang produktivitas kerja yang dampak baiknya akan dirasakan oleh tenaga kerja hingga perusahaan (Handayani & Mulyana, 2014). Gizi kerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal, dimana kesehatan mencakup dua aspek yaitu kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia. Sama halnya dengan gizi kerja, dimana memiliki aspek kesehatan serta aspek penunjang produktivitas, sehingga peningkatan dan perbaikan gizi berperan penting dalam upaya mencerdaskan, menyehatkan, dan meningkatkan produktivitas kerja (Risaldi, Wirapuspita, & Kamarudin, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa, secara teori tenaga kerja dengan status gizi kurang ataupun lebih akan berdampak pada produktivitasnya, namun hal tersebut tidak sepenuhnya berlaku pada tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang. Pekerja memang memerlukan kelincahan dan keuletan dalam melakukan proses pelinting rokok, namun status gizi yang baik tidak diperlukan karena pekerja dapat memproduksi rokok sekalipun mereka memiliki tubuh yang gemuk. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dalam melakukan pekerjaannya, tenaga kerja tidak memerlukan status gizi yang baik, segala bentuk tubuh baik kurus, gemuk, bahkan obesitas dapat memproduksi rokok sebagaimana mestinya. Sejalan dengan Partuti dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara status gizi dengan produktivitas tenaga kerja wanita industri kecil menengah gipang wilayah Cilegon, mengatakan bahwa status gizi atau indeks massa tubuh (IMT) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karena pekerjaannya tidak membutuhkan gizi yang tinggi (Partuti & Ekawati, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa tidak seluruh pekerjaan memerlukan status gizi baik untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Pada tenaga kerja dengan status gizi lebih yang produktivitasnya tinggi dikarenakan memiliki masa kerja yang lama. Dimana masa kerja merupakan salah satu indikator saat melakukan aktivitas, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja dengan masa kerja yang lama menghasilkan keterampilan dan pengalaman yang lebih baik (Himaya & Wirjatmadi, 2019). Dibuktikan pada hasil penelitian yakni tenaga kerja dengan status gizi lebih dan produktivitas tinggi memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki, semakin efisien badan dan jiwa bekerja (Pusparini, Setiani, & Darundiati, 2016). Sejalan dengan penelitian dari Zaeni, bahwa pekerja dengan masa kerja yang lama tidak membutuhkan bimbingan, karena semakin lama tenaga kerja bekerja maka semakin berpengalaman pula sehingga kecakapan kerjanya semakin baik (Zaeni, Supriyanto, & Ginanjar, 2019).

Tabel 6. Pengaruh antara Tingkat Kelelahan Subjektif dengan Produktivitas

Tingkat Kelelahan Subjektif	Produktivitas						Total	Sig.	
	Sangat Rendah		Rendah		Tinggi				
	N	%	n	%	n	%			
Ringan	0	0	54	70,1	10	13	64	83,1	0,215
Sedang	0	0	9	11,7	4	5,19	13	16,9	-
Berat	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Sangat Berat	0	0	0	0	0	0	0	0	-
Total	0	0	63	81,8	14	18,2	77	100	-

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian variabel tingkat kelelahan subjektif dengan variabel produktivitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.215 untuk kategori tingkat kelelahan subjektif ringan, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh antara variabel tingkat kelelahan subjektif dengan variabel produktivitas. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian dari Zaeni berjudul hubungan antara keluhan kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT. Batara Indah Bogor tahun 2018, yang mengatakan bahwa pekerja dengan gejala kelelahan kerja subjektif akan berisiko 23.438 kali lebih besar mengalami penurunan produktivitas kerja dibanding dengan yang tidak mengalami gejala (Zaeni et al., 2019).

Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh yang mengisyaratkan kepada kita untuk segera beristirahat (Wahyuni & Indriyani, 2019). Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks, dihubungkan juga dengan perasaan lelah, penurunan motivasi dan kinerja fisik, hingga penurunan produktivitas kerja (Setyowati, Shaluhiah, & Widjasena, 2014). Kelelahan muncul akibat faktor monoton pekerjaan, psikologis, keterpaksaan, serta pekerjaan yang menggunung (Ramdan, 2018). Pekerjaan fisik yang dilakukan secara kontinu akan mempengaruhi sistem peredaran darah, saraf, pencernaan, serta pernafasan. Produk sisa dalam otot serta peredaran darah akan terkumpul dan membatasi kinerja otot sehingga menyebabkan kelelahan (Verawati, 2016).

Menurut Astrini, kelelahan disebabkan oleh terkumpulnya produk sisa dalam otot dan peredaran darah, dimana produk sisa akan menghambat aktivitas otot atau mempengaruhi serat saraf dan sistem saraf pusat sehingga menyebabkan seseorang menjadi lambat ketika bekerja akibat rasa lelah (Astrini, Wahyuni, & Widjasena, 2015). Pada susunan sistem saraf pusat, terjadi sistem aktivasi (penggerak) yang terdapat pada formation retikularis untuk merangsang pusat vegetatif agar tubuh dapat bekerja, berkelahi, melarikan diri serta sistem inhibisi (penghambat) yang terletak dalam thalamus berfungsi untuk menekan kemampuan manusia bereaksi serta mengakibatkan kecenderungan untuk tidur. Kedua sistem ini saling mengimbangi, namun terkadang salah satu diantaranya lebih dominan sesuai dengan keperluan. Seseorang dalam keadaan lelah apabila sistem penghambat lebih kuat. Sebaliknya, jika sistem aktivasi lebih dominan maka seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja (Ramdan, 2018).

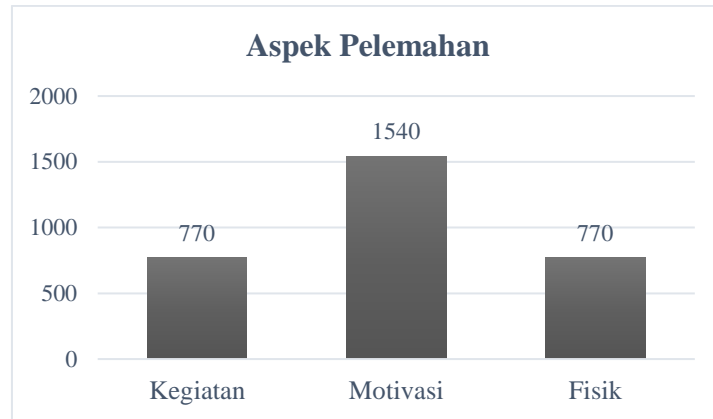
Tenaga kerja dapat menggerakkan kepala, tangan, dan kakinya di sela-sela pekerjaan ataupun saat istirahat agar otot dapat merenggang serta tubuh tidak terlalu lama dalam keadaan statis guna mencegah dampak dari kelelahan kerja (Safira & Nurdiawati, 2020).

Perusahaan hendaknya mengatur alokasi jam kerja dan istirahat agar tenaga kerja tidak mudah mengalami kelelahan, alokasi tersebut disesuaikan dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 tentang waktu kerja dan waktu istirahat serta Kepmenakertrans R.I Kep. 102/MEN/VI/2004.

Dapat disimpulkan bahwa, secara teori tenaga kerja dengan tingkat kelelahan yang tinggi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun hal tersebut tidak sepenuhnya berlaku pada tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, dalam melakukan pekerjaannya, baik tingkat kelelahan kategori rendah maupun sedang, tenaga kerja tetap dapat memproduksi rokok sebagaimana mestinya. Sejalan dengan Risnawati dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Medan Imam Bonjol, mengatakan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kerja yang berlebihan, tekanan/ keterdesakan waktu namun kinerja yang ditunjukkan tinggi disebabkan oleh upah serta lingkungan yang nyaman sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja (Risnawati, 2016).

Pada tenaga kerja dengan tingkat kelelahan subjektif kategori rendah maupun sedang dengan produktivitasnya tinggi dikarenakan memiliki masa kerja yang lama. Semakin lama seseorang bekerja, semakin ia berpengalaman dan mampu beradaptasi dengan pekerjaan serta lingkungannya. Meningkatnya keterampilan kerja memicu tubuh manusia menjadi efisien dalam melakukan pekerjaannya sehingga beban kerja serta timbulnya kelelahan akan berkurang, dengan begitu masa kerja akan menjadi faktor penentu lainnya terkait pengaruh tingkat kelelahan terhadap produktivitas (Melissa & Dwiyanti, 2018).

Kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. X Kabupaten Malang disebabkan oleh waktu kerja yang tidak ditaati oleh tenaga kerja. Waktu kerja di pabrik ini ialah setiap Hari Senin hingga Sabtu dimulai pada pukul 08.00–17.00 WIB. Sedangkan waktu istirahat yaitu pukul 11.30–12.30 WIB. Sedangkan beberapa tenaga kerja ada yang sudah melakukan pekerjaannya sebelum pukul 08.00 WIB, dikarenakan pabrik sudah buka dari pukul 05.00 WIB, kemudian dari segi pemberian upah adalah perhitungan hasil batang rokok yang diproduksi, sehingga mayoritas tenaga kerja melakukan pekerjaannya secara berlebihan dan tidak mengikuti aturan jam kerja yang disediakan oleh pabrik agar memperoleh upah sebanyak-banyaknya. Selain itu, keadaan monoton juga salah satu penyebab kelelahan, sebagaimana ilustrasi dari ILO, *Encyclopedia of Occupational Health & Safety*. Minimnya variasi dalam pekerjaan berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja. Kejenuhan merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang berulang-ulang (*repetitive*) sehingga menimbulkan kelelahan bersifat psikis yang merupakan komponen penting dalam psikologis lingkungan kerja (Ihsan, Rachmatiah, & Salami, 2015).



Gambar 1. Aspek Pelemahan

Hasil dari ketiga pelemahan dapat diketahui bahwa pelemahan motivasi yang dirasakan oleh pekerja lebih tinggi dibandingkan pelemahan kegiatan dan fisik. Gejala pelemahan motivasi yang dialami oleh pekerja adalah lelah untuk bicara, gugup, tidak berkonsentrasi, mudah lupa, merasa cemas, dan tidak tekun dalam pekerjaan. Pelemahan motivasi merupakan pelemahan yang dipengaruhi oleh psikologis, akibat dari pekerjaan monoton yang dilakukan dalam posisi duduk berjam-jam. Rasa jemu, bosan, dan cepat lelah erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang (monoton) dari hari ke hari tanpa adanya variasi (Verawati, 2016). Selain itu, pada penelitian ini ditunjukkan bahwa PT. X termasuk ke dalam kategori pekerjaan yang membosankan karena tenaga kerja bagian linting rokok harus bekerja dalam waktu yang cukup lama dengan prosedur kerja yang berulang (*repetitive action*). Pekerjaan yang membosankan akan merangsang pikiran tetap fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan, dan ini sangat melelahkan (Ramdan, 2018). Didapatkan pula hasil bahwa tenaga kerja bagian linting rokok mayoritas termasuk ke dalam kategori produktivitas rendah, sehingga perlu diperhatikan penanganan baik dari segi status gizi maupun tingkat kelelahan subjektif.

Tabel 7. Besaran Pengaruh

Cox and Snell	Nagelkerke	McFadden
0,021	0,034	0,022

Dapat dilihat pada tabel 7 bahwa nilai Nagelkerke 0.034 (dikalikan 100%) yang artinya besaran pengaruh secara simultan antara status gizi dan tingkat kelelahan subjektif terhadap produktivitas sebesar 3.4% sedangkan 96.6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini. Walaupun secara parsial tidak menunjukkan pengaruh, namun secara simultan menunjukkan pengaruh sebesar 3.4% sehingga perlu diperhatikan agar persentase yang kecil tersebut tidak menjadi masalah yang berarti pada pekerja di kemudian hari.

4. Simpulan

Secara parsial status gizi dan tingkat kelelahan subjektif tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian linting rokok di PT. X Kabupaten Malang. Sebagai bentuk pencegahan, tenaga kerja tetap dihimbau untuk menerapkan pola hidup sehat dengan makan makanan yang seimbang serta senantiasa mentaati jam kerja yang ditentukan perusahaan agar gejala kelelahan dapat ditekan, sehingga derajat kesehatan tenaga kerja dapat terjaga guna

mencapai tujuan perusahaan secara maksimal serta produktivitas kerja dapat terjaga bahkan meningkat.

Daftar Rujukan

- Amirullah. (2015). Populasi dan Sampel. In *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Aprina. (2017). Pemberian Makanan Sehat “Nutrisi Seluler” terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Penggilingan Padi. *Jurnal Kesehatan*, 8(3), 460–464. <https://doi.org/10.26630/jk.v8i3.682>
- Astrini, S. R., Wahyuni, I., & Widjasena, B. (2015). Perbedaan Pemberian Kurma (Phoenix Dactylifera) Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Finishing Di Pt. Pp (Persero) Tbk. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 3(1), 18536.
- Cahyaning, R. C. D., Supriyadi, & Kurniawan, A. (2019). Hubungan Pola Konsumsi , Aktivitas Fisik dan Jumlah Uang Saku dengan Status Gizi pada Siswa SMP Negeri di Kota Malang Tahun 2019. *Sport Science and Health*, 1(1), 22–27.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/196967-none-bd7b6084.pdf>
- Diana, E., Evendi, A., & Ismail. (2017). Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji di Indramayu. *Afiasi: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 84–88. Retrieved from <https://afiasi.unwir.ac.id/index.php/afiasi/article/view/51/49>
- Farikha, R. R. P., & Ardyanto, D. (2016). Hubungan Status Gizi, Karakteristik Individu dengan Produktivitas Pekerja Sorting dan Packing. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v5i1.2016.71-80>
- Handayani, E. T., & Mulyana, A. (2014). Analisis Tingkat Kecelakaan Kerja dengan Metode PDCA (Plan Do Check Action) pada PT. Cometal. *Ilmiah dan Teknologi*, 10(26). Retrieved from <http://eprints.unpam.ac.id/1207/>
- Hanur, B. S., Umam, M. K., Zuhriyah, N., & Lisyafa’atun. (2019). Memantik Perkembangan Fisik Motorik Usia Dini Melalui Pemberian Gizi Seimbang dalam Perspektif Al Qur’an dan Hadist. *Jurnal Samawat*, 03(02), 59–72.
- Himaya, & Wirjatmadi, R. B. (2019). Hubungan antara Kecukupan Energi dan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja (PT. Timur Megah Steel Gresik). *Amerta Nutrition*, 3(4), 269–275. <https://doi.org/10.20473/amnt.v3i4.2019.269-275>
- Ihsan, T., Rachmatiah, I., & Salami, S. (2015). Hubungan Antara Bahaya Fisik Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Pada Pekerja Di Divisi Stamping Pt. X Indonesia. *Jurnal Dampak*, 12(1), 10. <https://doi.org/10.25077/dampak.12.1.10-16.2015>
- Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93–102. Retrieved from <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/1651>
- Melissa, T., & Dwiyanti, E. (2018). Gambaran Kelelahan Kerja Subjektif pada Operator Mesin Produksi Pakan Ikan. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2). Retrieved from <https://www.e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/4925/0>
- Monica, & Prasetya, W. (2015). Analisa Pengaruh Passion dan Worker Engagement terhadap Motivasi Kerja dan Potensi Individu (Studi Kasus: pada PT. Asjaya Indosurya Securities). *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi*. Jakarta: Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/173597-ID-analisa-pengaruh-passion-dan-worker-eng.pdf>
- Nurkadri. (2014). Kesenambungan Energi dan Aktifitas Olahraga. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 20(75), 78–83.
- Partuti, T., & Ekawati, R. (2019). Hubungan antara Status Gizi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita IKM Gipang Wilayah Cilegon. *Harkat*, 15(2), 126–131. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- 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*, 11(1), 64–74. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.64-74>

- Pusparini, D. A., Setiani, O., & Darundiati, Y. H. (2016). Hubungan Masa Kerja Dan Lama Kerja Dengan Kadar Timbal (Pb) Dalam Darah Pada Bagian Pengecatan, Industri Karoseri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(3), 758–766. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/13533>
- Ramdan, I. M. (2018). Kelelahan Kerja pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda. In *Kesehatan Masyarakat Mulawarman*. Samarinda: Uwais.
- Risaldi, Wirapusita, R., & Kamarudin, I. (2019). Hubungan Status Gizi dengan Tingkat Produktivitas Pekerja Wanita di PT. Idec Abadi Wood Industries Tarakan. *Jurnal Kesehatan*, 5(1), 52–59. <https://doi.org/10.25047/j-kes.v5i1.43>
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 79–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.979>
- Safira, R. A. D., & Nurdiawati, E. (2020). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletehan Health Journal*, 7(2), 113–118. <https://doi.org/10.33746/fhj.v7i02.106>
- Setyowati, D. L., Shaluhiyah, Z., & Widjasena, B. (2014). Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 386. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.409>
- Sobirin, A. (2015). Organisasi dan Perilaku Organisasi. In *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1080/09853111.2000.11105363>
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Ananda, ed.). Bandung: Citapustaka Media.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187–198. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.440>
- Verawati, L. (2016). Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif dengan Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan di CV. Sumber Barokah. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(1), 51–60. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v5i1.2016.51-60>
- Wahyuni, D., & Indriyani, I. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di PT. Antam Tbk. UBPP Logam Mulia. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 11(1), 73–79. <https://doi.org/10.37012/jik.v11i1.70>
- Winarno. (2013). *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press. Retrieved from <http://lib.um.ac.id/index.php/2018/02/07/fullteks-buku-metodologi-penelitian-dalam-pendidikan-jasmani-karya-prof-m-e-winarno/&ved=2ahUKEwjBnavty4LpAhVVfSsKHa7bDclQFjABegQIBRAC&usq=A0vVaw2vcpoTc76wDqxmZ-rSrcjH>
- Wiranata, A., Wardani, H. E., & Septa, K. (2020). Gambaran Status Gizi Siswa Kelas VII di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Sport Science and Health*, 2(1), 67–77. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/jfik/article/view/11189>
- Zaeni, M. A., Supriyanto, & Ginanjar, R. (2019). Hubungan antara Keluhan Kelelahan Kerja Subjektif dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Batara Indah Bogor Tahun 2018. *PROMOTOR Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 208–214. Retrieved from <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR>