

## HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PEGAWAI

Cristover Januarius Rambulangi<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *The relationship of Work Load with Fatigue of Samarinda National Land Agency Level II's employees. Under the guidance of the miss Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S and Miss Rina Rifayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog. This research purposed to know the relation of beban kerja and kelelahan kerja of Samarinda National Land Agency Level II's employees. This research consisted by two variables, fatigue as dependen variable and work load as independen variable. Data was collected by used ordinal fatigue scale and work load scale. Samples in this research were 80 employees of Samarinda National Land Agency level II which used total sampling method. data analysis technique used product moment correlation analysis. Result of this research showed there was a correlation between fatigue against work load with correlation value = 0.361 and p = 0.033. The result of this research showed "H1" could be accepted and that there was weak correlation caused the value of r = 0.361 was in range of value as much 0.22 – 0.399 which mean weak level of the relation.*

**Keywords:** *workload, work fatigue.*

**ABSTRAK.** Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan karyawan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Di bawah bimbingan miss Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S dan Miss Rina Rifayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan beban kerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, kelelahan sebagai variabel dependen dan beban kerja sebagai variabel independen. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala kelelahan ordinal dan skala beban kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan Badan Pertanahan Nasional Samarinda tingkat II yang menggunakan metode total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara kelelahan terhadap beban kerja dengan nilai korelasi = 0,361 dan p = 0,033. Hasil penelitian ini menunjukkan "H1" dapat diterima dan terdapat korelasi yang lemah menyebabkan nilai r = 0,361 berada pada kisaran nilai sebesar 0,22 - 0,399 yang berarti tingkat hubungan yang lemah.

**Kata kunci:** beban kerja, kelelahan kerja.

---

<sup>1</sup> Email: cristover@yahoo.com

## **PENDAHULUAN**

Memiliki kondisi diri yang sehat, baik secara fisik maupun secara psikis merupakan keinginan dari setiap manusia. Dengan kondisi yang baik inilah manusia akan dapat melakukan segala sesuatu aktivitas dengan optimal, misalnya saja berorganisasi dan bekerja. Pada dasarnya aktivitas kerja merupakan pengerahan tenaga dan pemanfaatan tubuh melalui koordinasi dan perintah oleh pusat syaraf. Besar kecilnya pengerahan tenaga oleh tubuh sangat tergantung dari jenis pekerjaan. Secara umum jenis pekerjaan yang bersifat fisik memerlukan pengerahan tenaga yang lebih besar dibandingkan jenis pekerjaan yang bersifat mental. Pada kerja fisik, peranan pengerahan tenaga otot lebih menonjol dan untuk kerja mental peranan kerja otak yang lebih dominan (Tarwaka dan Sudiajeng, 2004).

Setiap organisasi tentunya ada interaksi pegawai dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Interaksi yang terjadi secara berkelanjutan akan menimbulkan persoalan dan tekanan tersendiri. Dalam setiap lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Selalu bertindak dengan bijak, tepat, cepat, dan cermat adalah tuntutan tugas yang tidak mudah bagi pegawai, khususnya yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pekerjaan selalu membawa konsekuensi yang berbeda, dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan antara lain adalah rasa puas dalam bekerja, sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja terjadi karena adanya interaksi antara individu dengan berbagai jenis kegiatan kerja yang dilakukan. Fleishman (dalam Zuhriyah, 2007) mengindikasikan kelelahan akibat kerja sebagai perasaan letih yang dirasakan secara subjektif mengacu pada perubahan biokimia pada jaringan otot sehingga terjadi penurunan performansi kerja dikarenakan bekerja dalam periode waktu yang lama.

Kelelahan kerja merupakan fenomena yang sering dialami oleh tenaga kerja namun hal ini tidak bisa diabaikan karena berkaitan dengan perlindungan kesehatan tenaga kerja. Bahkan dari hasil penelitian disebutkan bahwa dari 80% human error, 50% nya disebabkan oleh kelelahan kerja (Tarwaka dan Sudiajeng, 2004). Dalam memilih pekerjaan, pertimbangan kesehatan dalam bekerja masih kurang

diperhatikan, karena masalah yang lebih sering disoroti adalah masalah upah, padahal kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan persoalan penting dan akan mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Menurut Nurmiyanto (2003) semua jenis kerja akan menghasilkan kelelahan akibat kerja. Kelelahan itu sendiri tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Kelelahan merupakan gejala yang wajar dialami oleh setiap orang yang diakibatkan oleh faktor psikis maupun fisik. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa faktor individu dalam hal ini seperti umur, pendidikan, masa kerja, status perkawinan, dan status gizi mempunyai hubungan terhadap terjadinya kelelahan kerja.

Gejala kelelahan akibat kerja dapat berkisar dari rasa sakit pada otot, rasa kaku pada bagian tubuh tertentu, rasa kantuk dan kejenuhan. tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami bisa menyebabkan ketidaknyamanan, dan kemungkinan mengurangi kepuasan serta penurunan kinerja yang ditunjukkan dengan berkurangnya produktivitas kerja, meningkatnya kesalahan dan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh 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 penelitian ini diketahui bahwa kelelahan kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variabel produktivitas kerja.

Dunia kerja merupakan salah satu hal yang menarik untuk dibahas, karena di dalamnya terdapat beberapa unsur penting dalam hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Beragam sikap yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menjalani pekerjaannya, beragam pula faktor yang menentukan bagaimana seseorang itu melaksanakan pekerjaannya menjadi tanggung jawabnya, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan. Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat menyebabkan kelelahan maupun

cedera, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan efek kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaannya. Menurut Manuaba (dalam Tarwaka dan Sudiajeng, 2004) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal.

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya. Pengaruh beban kerja tidak hanya dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

Permasalahan beban kerja inilah yang juga sedang terjadi pada kantor Badan Pertanahan Nasional/BPN Tingkat II Samarinda. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah, ditentukan bahwa pendaftaran tanah di Indonesia diselenggarakan oleh Badan Pertanahan Nasional, yaitu lembaga pemerintah non departemen yang bidang tugasnya adalah melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Untuk melaksanakan tugas yang seperti ini dibutuhkan kinerja yang lebih untuk menjalankan segala kegiatan yang ada di kantor BPN.

Tuntutan tugas yang berat pada kantor BPN semakin dipertegas dengan diadakannya peraturan terbaru dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang yang mencanangkan sistem pelayanan 70-70. Dengan adanya layanan ini para pegawai dituntut untuk semakin memberikan sistem pelayanan yang cepat dalam memberikan kepastian mengenai masalah pertanahan bagi masyarakat dan bukan tidak mungkin hal ini akan semakin memicu timbulnya kelelahan kerja.

Sebagai contoh dalam hal pengecekan sertifikat tanah yang biasanya selalu dikerjakan kurang lebih satu hari, setelah adanya peraturan baru ini diberikan rentang waktu penyelesaian dari tujuh menit hingga tujuh jam saja. Situasi yang seperti ini tentu akan semakin membuat setiap pegawai yang bersangkutan meningkatkan beban kerjanya agar

tercapai target pekerjaan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan.

Kondisi ini juga didukung dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai yang bekerja di bagian penerimaan berkas, loket dan petugas pengukuran pada kantor BPN, diperoleh informasi bahwa sebelum diterapkannya peraturan ini beberapa subjek memang sudah terbiasa memiliki beban kerja akibat mengerjakan berkas yang menumpuk, tetapi setelah peraturan baru diberlakukan subjek yang bersangkutan menjadi terbebani dan semakin dituntut untuk kerja cepat dan tepat untuk menyesuaikan dengan peraturan baru yang ada sehingga membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan tugasnya.

Dalam seminggu terakhir sebelum tutup buku kerja subjek mengerjakan 95 berkas yang dikerjakan bersama dua orang stafnya. Bahkan disaat hari libur seperti hari sabtu dan minggu subjek bersama beberapa rekan kerja masih harus menyelesaikan beberapa tugas yang sudah hampir jatuh tempo. Kegiatan lembur ini dilakukan subjek untuk menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk agar selesai tepat waktu. Terkadang subjek yang bersangkutan mengalami gangguan sakit di sekitar pundak dan pinggang akibat kelelahan karena duduk terlalu lama.

Berdasarkan perhitungan dari jumlah kebutuhan pegawai, untuk mengerjakan seluruh berkas tersebut jumlah pekerja yang ada masih tergolong cukup, dari jumlah beban kerja yang diterima dibagi dengan rata-rata pengerjaan harian lalu dikalikan 1 orang dihasilkan bahwa setidaknya dibutuhkan 5 orang untuk pengerjaan 95 berkas.

Hal serupa juga terjadi dengan subjek yang bekerja sebagai petugas ukur, sebelum layanan ini diberlakukan kegiatan pengukuran yang dilakukanpun sudah banyak dan sangat membebani namun yang membedakan saat ini hanya setelah melakukan pengukuran, hasil yang telah diukur harus segera digambar agar bisa menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Dari data yang diberikan subjek, terdapat delapan pengukuran bidang tanah yang dilakukan oleh subjek dan rekan dalam satu minggu terakhir. Karena batas waktu penggambaran yang semakin singkat terkadang subjek mengalami banyak kesalahan dalam penggambaran akibat kurang konsentrasi karena terlalu lelah.

Subjek-subjek di atas juga menuturkan kalau mereka tidak mendapatkan penambahan biaya/gaji dari kegiatan lembur mereka, hal ini dilakukan semata-mata hanya karena kesadaran mereka pribadi dan juga agar pekerjaan tidak lebih menumpuk saat hari senin tiba. Dengan beban kerja yang seperti ini subjek serempak menjawab untuk mengerjakan pekerjaan dengan segera mungkin tanpa mengulur-ulur waktu lagi agar berkas-berkas yang masuk tidak semakin menumpuk dan agar atasan tidak menegur mereka.

Karena tuntutan yang berat ini mereka terkadang mengalami gangguan fisik, insomnia, bersikap kasar atau kurang ramah yang diakibatkan oleh kelelahan kerja yang sangat tinggi. Selain itu dalam pekerjaannya, mereka terkadang menghadapi berbagai hambatan yang apabila hambatan pekerjaan tersebut tidak diatasi, maka hal tersebut akan semakin menjadi pemicu tingkat stresnya.

Setiap instansi pemerintah seharusnya bisa menyesuaikan kemampuan pegawai dengan tugas yang dibebankan agar kinerja yang mereka lakukan bisa lebih maksimal. Jika hal ini tidak bisa dilakukan maka bukan tidak mungkin beban kerja pegawai akan semakin meningkat. Dampak dari beban kerja yang semakin meningkat akan menimbulkan masalah dan menyebabkan kelelahan bagi pegawai. Dari penjelasan di atas maka perlu adanya sistem kerja yang harus dilakukan agar seseorang tidak mudah mengalami kelelahan ketika dihadapkan pada sebuah pekerjaan yang berat.

Jika tidak ditangani dengan tepat, maka akan menimbulkan kondisi yang menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada penurunan kinerja individu tersebut. Jika hal ini sampai terjadi, maka dipastikan suatu instansi pemerintahan akan mengalami kerugian akibat pegawainya kurang produktif dalam bekerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Tarwaka dan Bakri (2010) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja juga didefinisikan secara operasional pada faktor-

faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya dan menurut Herrianto (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

### **Kelelahan Kerja**

Menurut Tarwaka dan Sudiajeng (2004) kelelahan kerja merupakan suatu bagian dari mekanisme tubuh untuk melakukan perlindungan agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih parah, dan akan kembali pulih apabila melakukan istirahat dan menurut Suma'mur (2009) menyatakan bahwa kelelahan merupakan kondisi yang menunjukkan keadaan tubuh baik fisik maupun mental yang semuanya berakibat pada penurunan daya kerja serta ketahanan tubuh.

Matthews, dkk. (2000) menyatakan kelelahan kerja mengacu pada perasaan letih dan ketidaknyamanan tubuh yang diasosiasikan dengan aktivitas yang berlangsung lama ketika seseorang bekerja. Istilah kelelahan akibat kerja biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh dan menurut Mc Farland (dalam Hotmatua, 2006) menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif atau quantitative research yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data dengan prosedur statistik. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di Badan Pertanahan Nasional Tingkat

II Samarinda. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki kriteria khusus yang membedakannya dengan alat pengukuran lain. Stimulusnya berupa pernyataan atau pertanyaan yang tertuju pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan subjek yang biasanya tidak disadari oleh responden yang bersangkutan (Azwar, 2004). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam yaitu skala beban kerja dan skala kelelahan kerja.

Skala beban kerja disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Tarwaka dan Bakri (2010) yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Skala kelelahan kerja ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Tarwaka dan Sudiajeng (2004) yang meliputi pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik. Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah menggunakan analisis dengan pendekatan statistik. Pengujian hipotetis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis *product moment* menggunakan program SPSS 20.00 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Untuk mengetahui hubungan tersebut, peneliti menentukan 80 Pegawai yang ada di kantor tersebut untuk dijadikan sampel dengan menggunakan perhitungan statistik SPSS. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Korelasi Product Moment dan diperoleh p value sebesar  $0.033 < p = 0.05$  dan nilai r sebesar 0.361 dimana nilai berada antara range 0.20-0.399 yang berarti ada tingkat hubungan yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda dengan tingkat korelasi yang rendah karena beban kerja bukan merupakan faktor utama penyebab pegawai mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil klasifikasi jawaban responden tentang beban kerja diketahui bahwa beban

usaha mental merupakan hal yang lebih dominan menyebabkan pegawai merasa terbebani dan berujung kepada kelelahan dalam bekerja. Aspek beban usaha mental merupakan salah satu hal yang dapat membuat seorang pekerja merasa memiliki beban yang sangat berat karena seseorang dituntut untuk bekerja dengan konsentrasi yang tinggi dan diselalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang sulit diprediksi. Hal-hal seperti ini tentu akan semakin membuat seorang pegawai merasa kelelahan yang ditandai dengan adanya pelemahan kegiatan. Pelemahan kegiatan merupakan aspek yang lebih dominan dirasakan oleh subjek penelitian. Dalam aspek pelemahan kegiatan ini terjadi perubahan metabolisme akibat kelelahan sehingga mempengaruhi perhatian pada tugas-tugas tertentu (Tarwaka dan Sudiajeng, 2004).

Selain itu perbedaan usia akan membedakan seberapa besar kinerja individu dalam bekerja. Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia karena keterampilan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun seiring dengan berjalannya waktu. Umur seseorang berbanding langsung dengan kapasitas fisik sampai batas tertentu dan mencapai puncaknya pada umur 30 tahun. Pada usia ini seseorang akan mengalami penurunan sensorik dan motorik yang mempengaruhi secara langsung kapasitas fisik sampai pada batas tertentu, maka dari itu pengaruh umur harus dijadikan pertimbangan dalam memberikan pekerjaan seseorang.

Tenaga kerja yang berumur 30-50 tahun akan lebih cepat menderita kelelahan dibandingkan dengan tenaga kerja yang relatif lebih muda. Selain itu tenaga kerja yang berumur tua akan mengalami penurunan kekuatan otot akan menyebabkan kelelahan otot yang terjadi karena akumulasi asam laktat dalam otot (Setyawati, 2010). Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suma'mur (2009) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang menimbulkan kelelahan kerja adalah umur seseorang.

Penyakit atau kondisi kesehatan seseorang juga dapat menjadi faktor penyebab kelelahan di tempat kerja Hal ini diperkuat dengan adanya beberapa wawancara dengan pegawai yang bersangkutan bahwa kelelahan kerja yang ada dipengaruhi secara langsung kondisi tubuh terlebih ada beberapa pegawai yang menginformasikan bahwa mereka memang memiliki riwayat penyakit yang

semakin membuat mereka sering cepat lelah dalam bekerja. Kondisi kesehatan merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang menjadi lelah dalam bekerja (Suma'mur, 2009), seseorang yang memiliki riwayat penyakit tertentu akan semakin memberikan dampak kelelahan kerja kepada pegawai tersebut karena memang kondisi tubuhnya sudah tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pekerjaan yang berat.

Selain itu faktor kerja monoton juga merupakan salah satu penyebab seorang pegawai mengalami kelelahan kerja. Melakukan pekerjaan yang sama setiap hari atau monoton dalam waktu yang lama akan semakin membuat jenuh dan mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialami (Setyawati, 2010). Berdasarkan data yang dihimpun dari BPN kota Samarinda pada bagian pemetaan dan administrasi diperoleh data bahwa sebanyak 12 pegawai di bagian pemetaan sering melakukan kegiatan kerja di luar kantor untuk melakukan survey, pengukuran dan pemetaan tanah. Hal ini membuat pegawai yang bersangkutan tidak mengalami kerja monoton yang hanya berada di lingkungan kantor.

Berbeda halnya dengan para pegawai yang sebagian besar berada di dalam kantor dan di bagian administrasi yang setiap hari selalu mengerjakan pelayanan administratif pertanahan, pengelolaan data dan informasi, penyusunan laporan dan lain sebagainya yang hanya dilakukan di dalam ruang kerja. Keluhan yang nampak dari hasil penelitian antara lain adanya rasa kaku dan nyeri pada bahu, punggung dan kaki. Keluhan ini merupakan gejala adanya kelelahan akibat kerja dan menjadi pertanda bagi subjek untuk mewaspadaai timbulnya kelelahan dan perlu dilakukannya tindakan pemulihan agar fungsi tubuh kembali normal.

Apabila keluhan ini tidak segera diatasi maka gejala yang dialami akan semakin bertambah dan dapat mengganggu performansi dan kenyamanan bekerja, bahkan dapat menjadi kelelahan yang bersifat kronis. Manuaba (dalam Tarwaka dan Bakri, 2010) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal dapat berupa organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, prasarana yang memadai dan lain sebagainya yang bersumber dari luar individu itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang ada pada Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda, di sana suasana kerja disana tergolong

kondusif meskipun dipadati dengan masyarakat yang hendak mengajukan permohonan. Selain itu sarana dan prasarana juga tergolong baik yang dapat memudahkan pekerjaan pegawai.

Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki beban kerja masing-masing, tetapi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan pembagian waktu kerja yang baik maka pegawai akan menganggap beban kerja yang ada masih tergolong dapat di hadapi dengan baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja pada Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda memiliki hubungan meskipun dalam kategori rendah. Kelelahan kerja Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya beban kerja yang mereka terima dan bentuk lingkungan tempat mereka bekerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor yang lain yaitu faktor kondisi kesehatan dan umur seseorang. Semakin tinggi umur seseorang akan semakin membuat kondisi fisik menurun dan semakin rentan untuk timbulnya suatu penyakit. Hal ini akan semakin membuat pegawai yang bersangkutan merasa kelelahan dan membuat pekerjaan mereka terabaikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda dengan tingkat korelasi yang rendah.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II samarinda sebaiknya memberikan pengetahuan kepada pegawainya tentang penambahan pekerjaan (job enlargement), dengan tujuan agar setiap pegawai mengetahui benar apa yang harus mereka kerjakan sesuai dengan kemampuan masing- masing pegawai.
2. Bagi pegawai yang bersangkutan sebaiknya bekerja diselingi istirahat pendek untuk mengurangi resiko terjadinya kelelahan. Dan apabila sudah mulai merasakan kelelahan

sebaiknya melakukan peregangan untuk menghindari timbulnya suatu penyakit dan mengurangi ketegangan di otot.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai beban kerja dan kelelahan kerja hendaknya memperhatikan referensi dan sumber-sumber terbaru dan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan dan menambahkan variabel lain yang mengikuti misalnya produktivitas kerja, iklim kerja dan lain-lain. Demi menyempurnakan hasil penelitian, hendaknya perlu diperhatikan pengembangan metode, memperdalam latar belakang masalah, dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi lapangan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Herrianto, R. (2010). Kesehatan Kerja. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Hotmatua, R. (2009). Hubungan Faktor Individu dan Postur tubuh dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Tapanuli Selatan. *Skripsi*. Sumatera Utara: Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Matthews, G., Davies, D. R., Westerman, J., & Stammer, R. B. (2000). Psychology Press.
- Nurmianto, E. (2003). Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya Edisi Pertama. *Guna Widya, Surabaya*.
- Robbins. P.S. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. 5th. Jakarta: Erlangga
- Setyawati, L. (2010). Selintas tentang kelelahan kerja. *Yogyakarta: Amara Books*, 28-33.
- Silastuti, A. (2006). *Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Suma'mur, P. K. (2009). Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES).
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sulastuti, A. 2004. Hubungan Antara Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Penjahitan PT. Bengawan Solo Garment Indonesia. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan. Semarang: Fakultas Ilmu Keolahragaan UNS.
- Tarwaka, B. S., & Sudiajeng, L. (2004). Ergonomics for Safety. *Occupational Health and Productivity [Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas]* (Surakarta: UNIBA PRESS), 95.
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2010). Ergonomi Industri Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja.
- Zuhriyah, F. (2007). *Hubungan Antara Kesesakan Dengan Kelelahan Akibat Kerja Pada Karyawan Bagian Penjahitan Perusahaan Konveksi Pt Mondrian Klaten Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).