

HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA SUBJEKTIF DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA DI PT. X KOTA BITUNG

Elsa Mangambe Pamangin^{1*}, Ricky C. Sondakh², Sri Seprianto Maddusa³

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi^{1,2,3}

*Corresponding Author : elsampamangin@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat diukur secara subjektif dan objektif, dimana kelelahan kerja subjektif mengukur tentang perasaan kelelahan yang dialami oleh seorang pekerja baik merasakan kelelahan secara fisik, mental atau emosional berdasarkan persepsi pribadinya. Kelelahan kerja subjektif yang tidak ditangani dengan baik dapat memberikan dampak negatif baik terhadap individu maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja subjektif cenderung menunjukkan penurunan motivasi, semangat kerja, komitmen, kepuasan kerja, terjadinya gangguan psikologis (seperti mudah stress dan depresi ringan), dan bahkan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang dapat berujung pada meningkatnya angka keluar-masuk karyawan (turnover) dan menurunnya tingkat produktivitas kerja (Pramono, 2025). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. X Kota Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional study*, dilaksanakan di PT. X Kota Bitung dengan *total sampling* dari seluruh populasi pekerja bagian *skinning* sebanyak 58 pekerja. Pengukuran kelelahan kerja subjektif menggunakan kuesioner *Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)* dan kuesioner produktivitas kerja. Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja diperoleh *p value* sebesar 0,002 dengan *r* = -0,390 menunjukkan nilai *p* <0,05. Kesimpulan yang didapatkan yaitu terdapat korelasi yang bermakna antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung dengan kekuatan hubungan cukup dengan arah korelasi negatif, artinya semakin tinggi kelelahan kerja subjektif maka semakin tidak produktif pekerja.

Kata kunci : kelelahan kerja subjektif, pekerja skinning, produktivitas kerja

ABSTRACT

Work productivity is influenced by various factors, one of which is work fatigue. Work fatigue can be measured subjectively and objectively. Subjective work fatigue measures the feeling of exhaustion experienced by a worker, whether physical, mental, or emotional, based on their personal perception. Subjective work fatigue, if not properly managed, can negatively impact both the individual and the company. Employees experiencing subjective work fatigue tend to exhibit decreased motivation, work morale, commitment, and job satisfaction, develop psychological disorders (such as stress and mild depression), and can even lead to workplace accidents, which can lead to increased employee turnover and decreased work productivity (Pramono, 2025). To determine the relationship between subjective work fatigue and work productivity among workers at PT. X. This quantitative study used an analytical survey method with a cross-sectional study design. It was conducted at PT. X Kota Bitung, with a total sampling of 58 workers from the entire skinning department. Subjective work fatigue was measured using the Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) questionnaire and a work productivity questionnaire. The results of the study using the Spearman Rank correlation test between subjective work fatigue and work productivity obtained a p value = 0.002 with a r = -0.390 indicating a p value <0.05. There is a significant correlation between subjective work fatigue and work productivity in skinning workers at PT. X Kota Bitung with sufficient relationship strength with a negative correlation direction, meaning that the higher the subjective work fatigue, the less productive the worker.

Keywords : *subjective work fatigue, skinning work, productivity*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalananya waktu, industri di Indonesia semakin mengalami perkembangan yang sangat pesat. Setiap sektor industri berupaya untuk mencapai hasil yang optimal dalam setiap bidangnya, dengan tujuan untuk mendukung perbaikan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pertumbuhan ekonomi setiap perusahaan membutuhkan sumber daya tenaga kerja yang sehat dan mampu bekerja secara produktif. (Khairuddin, 2022). Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, karena mereka adalah sumber daya utama yang berperan penting sebagai penggerak perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memprioritaskan kesehatan tenaga kerjanya agar dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas masing-masing pekerja. (Ni dkk., 2022). Produktivitas tenaga kerja merujuk pada seberapa besar kemampuan pekerja dalam menghasilkan barang atau menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu yang telah ditentukan. (Fadhli dan Khusnia, 2021).

Saat ini masalah produktivitas kerja mendapat perhatian yang tinggi, tidak hanya oleh perusahaan, tetapi juga oleh setiap bangsa dan negara di dunia, terlebih lagi saat memasuki pasar global. Berdasarkan data ILO tahun 2023, tenaga kerja Indonesia tercatat memiliki produktivitas senilai \$14 per jam kerja. Capaian itu menempatkan Indonesia di peringkat ke-5 di antara negara anggota ASEAN, tepatnya di bawah Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand. Namun di skala global produktivitas Indonesia tergolong rendah hanya masuk di peringkat ke-111 dari 189 negara (Databoks, 2024). Kemenaker (2025), mencatat rata-rata produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai Rp89,33 juta per orang pada 2024. Angka ini diperoleh dari nilai produk domestik bruto (PDB) dibagi total jumlah penduduk yang bekerja secara nasional. Jika ditinjau berdasarkan wilayah, produktivitas tenaga kerja tertinggi berada di DKI Jakarta sebesar Rp421,13 juta (per orang per tahun), sedangkan yang terendah di Papua Pegunungan sebesar Rp13,68 juta. Untuk produktivitas tenaga kerja di Sulawesi Utara berada pada urutan ke-19 dari 38 provinsi yang mencapai Rp82,38 juta.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. (Mahawati dkk., 2021). Selain itu juga, kelelahan kerja dapat menjadi faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja. Kelelahan kerja dapat diukur secara subjektif dan objektif, dimana kelelahan kerja subjektif mengukur tentang perasaan kelelahan yang dialami oleh seorang pekerja baik merasakan kelelahan secara fisik, mental atau emosional berdasarkan persepsi pribadinya. Kelelahan subjektif bersifat psikologis dan personal (Rahmawati dan Azwar, 2025). Berbagai faktor dapat menjadi pemicu munculnya kelelahan kerja subjektif seperti beban kerja yang berlebihan, yang dimana semakin berat beban kerja, maka semakin besar pula tuntutan fisik dan mental yang harus dipenuhi oleh pekerja, hal ini dapat menyebabkan rasa lelah, stres, dan penurunan motivasi yang dirasakan secara pribadi, meskipun belum tentu terlihat secara fisik. Intensitas dan lamanya kerja fisik, lingkungan kerja, konflik, dan, monoton pekerjaan juga dapat menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja subjektif (Aini dan Paskarini, 2022).

Kelelahan kerja subjektif yang tidak ditangani dengan baik dapat memberikan dampak negatif baik terhadap individu maupun perusahaan. Menurut Pramono (2025), karyawan yang mengalami kelelahan kerja subjektif cenderung menunjukkan penurunan motivasi, semangat kerja, komitmen, kepuasan kerja, terjadinya gangguan psikologis (seperti mudah stress dan depresi ringan), dan bahkan dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang dapat berujung pada meningkatnya angka keluar-masuk karyawan (turnover) dan menurunnya tingkat produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. X Kota Bitung.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional study* (studi potong lintang). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Juli 2025. Lokasi penelitian dilakukan di PT. X Kota Bitung. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan jumlah pekerja bagian skinning yang bekerja diperusahaan tersebut berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (Independent) adalah kelelahan kerja subjektif dan variabel terikat (Dependent) adalah produktivitas kerja. Instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian ini yaitu kuesioner *Subjective Self Rating Test (SSRT)* dari *Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)* Jepang dan kuesioner produktivitas kerja dari Roni (2021). Data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan wawancara bersama pekerja bagian skinning di PT. X. Sedangkan data sekunder diambil dari studi sebelumnya. Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase. Analisis bivariat yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kelelahan kerja subjektif dan produktivitas kerja pada pekerja bagian skinning di PT. X Kota Bitung.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pekerja Bagian Skinning PT. X Kota Bitung

Karakteristik Responden	n=58	%
Usia (Tahun)		
18-24	12	20,7
25-54	44	75,9
> 55	2	3,4
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	16	27,6
Perempuan	42	72,4
Masa Kerja		
1 bulan-1 tahun	21	36,2
2-5 tahun	9	15,5
6-9 tahun	3	5,2
> 10 tahun	25	43,1
Pendidikan Terakhir		
SD	5	8,6
SMP	17	29,3
SMA/SMK	35	60,3
D3	1	1,7

Pada tabel 1, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan usia yaitu kategori pekerja usia produktif (25-54 tahun) sebanyak 44 responden (75,9%) sedangkan yang paling sedikit yaitu kategori pekerja lansia (>55 tahun) sebanyak 2 responden (3,4%). Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 responden (72,4%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 responden (27,6%). Berdasarkan karakteristik masa kerja dapat diketahui bahwa responden paling banyak berdasarkan masa kerja kategori lama sebanyak 25 responden (43,1%) sedangkan yang paling sedikit yaitu kategori menengah sebanyak 3 responden (5,2%). Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden terbanyak

berdasarkan pendidikan terakhir yaitu kategori SMA/SMK sebanyak 35 responden (60,3%) sedangkan yang paling sedikit yaitu kategori D3 sebanyak 1 responden (1,7%).

Kelelahan Kerja Subjektif

Tabel 2. Distribusi Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Skinning di PT. X Kota Bitung

Kelelahan Kerja	n	%
Rendah	30	51,7
Sedang	23	39,7
Tinggi	5	8,6
Total	58	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan kelelahan kerja ringan sebanyak 30 orang dengan persentase 51,7%, responden dengan kelelahan kerja sedang sebanyak 23 orang dengan persentase 39,7%, dan responden dengan kelelahan kerja tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 8,6%.

Produktivitas Kerja

Tabel 3. Distribusi Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Skinning di PT. X Kota Bitung

Produktivitas Kerja	n	%
Produktif	45	77,6
Tidak Produktif	13	22,4
Total	58	100,0

Hasil penelitian yang telah dilakukan dilihat dari tabel 3. ditemukan bahwa responden yang produktif sebanyak 45 responden (77,6) sedangkan yang tidak produktif yaitu 13 responden (22,4%).

Analisis Hubungan antara Kelelahan Kerja Subjektif dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Skinning

Tabel 4. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Skinning di PT. X Kota Bitung

Kelelahan Kerja	Produktivitas Kerja				Total	p-Value	Koefisien Korelasi			
	Produktif		Tidak Produktif							
	n	%	n	%						
Rendah	30	51,7	0	0,0	30	51,7	0,002			
Sedang	11	19,0	12	20,7	23	39,7	-0,390			
Tinggi	4	6,9	1	1,7	5	8,6				
Total	45	77,6	13	22,4	58	100,0				

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang produktif dengan kelelahan kerja ringan sebanyak 30 orang dengan persentase 51,7%, responden yang produktif dengan kelelahan kerja sedang sebanyak 11 orang dengan persentase 19,0%, responden yang produktif dengan kelelahan kerja tinggi sebanyak 4 orang dengan persentase 6,9% dan total sebanyak 45 orang yang produktif dengan persentase 77,6%. Serta responden yang tidak produktif dengan kelelahan kerja rendah tidak ada responden, responden yang tidak produktif dengan kelelahan kerja sedang sebanyak 12 orang dengan persentase 20,7%, responden yang tidak produktif dengan kelelahan kerja tinggi sebanyak 1 orang dengan persentase 1,7% dan total sebanyak 13

orang yang tidak produktif dengan persentase 22,4%. Analisis menggunakan uji *Spearman Rank* diperoleh *p* value sebesar 0,002 dengan koefisien korelasi atau nilai *r* = -0,390 menunjukkan nilai *p* <0,05 yang artinya memiliki kekuatan hubungan cukup dengan arah korelasi negatif yang berarti terdapat hubungan yang bermakna atau signifikan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning* PT. X dimana semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin tidak produktif para pekerja.

PEMBAHASAN

Gambaran Kelelahan Kerja Subjektif

Hasil penelitian pengukuran kelelahan kerja subjektif pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat kelelahan kerja yang rendah, ada yang mengalami kelelahan kerja sedang dan sedikit yang mengalami kelelahan kerja tinggi. Hal ini berarti pekerja masih mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa mengalami gejala kelelahan kerja yang berlebihan. Rendahnya kelelahan kerja pekerja bagian *skinning* dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung seperti pencahayaan yang memadai dan suhu ruangan yang nyaman. Tarwaka (2015), juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja yang ergonomis sangat berpengaruh dalam mencegah munculnya keluhan kelelahan. Adapun pekerja yang mengalami kelelahan kerja sedang dan tinggi disebabkan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan monoton, faktor ergonomi, dan beban kerja.

Berdasarkan wawancara dengan responden kelelahan kerja pada tenaga kerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung disebabkan oleh keadaan monoton. Pekerja melakukan pekerjaannya dengan gerakan secara berulang-ulang saat menguliti ikan dan juga pekerja dituntut kecepatan dan ketelitiannya selama proses penggerjaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Wahyuningsih (2021) pada pekerja bagian produksi di pabrik kayu barcore, yang menjelaskan bahwa kelelahan kerja erat kaitannya dengan proses kerja yang cenderung monoton. Kondisi kerja yang berulang-ulang setiap hari tanpa adanya variasi dapat menyebabkan kejemuhan dan kebosanan, di mana rasa bosan termasuk dalam kategori bentuk gejala kelelahan (Anoraga, 2009).

Beban kerja juga menjadi penyebab kelelahan kerja pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung. Pekerja dalam menguliti ikan bekerja dengan posisi berdiri, postur tubuh yang membungkuk ke depan dalam waktu lama dan ada pekerja yang bertugas memindahkan keranjang yang berisi ikan yang telah dikuliti ke tahap *loining* secara manual yaitu dengan cara pekerja berjalan sambil mengangkat keranjang ke meja *loining*, ini dilakukan secara terus-menerus saat keranjang ikan terisi penuh. Cara kerja yang dilakukan dengan tidak ergonomis dapat menyebabkan pekerja mengalami musculoskeletal dan kelelahan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Schramm dkk., (2022) yang menemukan adanya hubungan antara posisi kerja dan keluhan musculoskeletal dimana petani yang sering dan lama melakukan aktivitas bertani dengan posisi kerja membungkuk, duduk dan berdiri dalam waktu yang lama cenderung mengalami keluhan musculoskeletal bahkan kelelahan. Bekerja dengan posisi berdiri secara terus-menerus sangat mungkin akan terjadi penumpukan darah dan berbagai cairan dalam tubuh pada kaki jika berlangsung dalam jangka waktu yang lama maka otot rangka akan mudah mengalami kelelahan (Santoso, 2004).

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tempo (2025), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja di bagian produksi PT. Royal Coconut Desa Kawangkoan Minahasa Utara, para pekerja dalam melakukan pekerjaannya masih menggunakan cara yang manual seperti pengelupasan tempurung kelapa, menyebabkan penggunaan bagian otot bagian atas secara berulang dalam durasi lama. Selain itu, postur kerja yang tidak ergonomis pada pekerja turut

memperbesar risiko kelelahan otot dan peningkatan beban sistem kardiovaskular. Penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu berkontribusi besar pada peningkatan kelelahan kerja.

Gambaran Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pengukuran produktivitas kerja yang dilakukan pada 58 responden pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung dengan menggunakan kuesioner produktivitas kerja, diperoleh data bahwa mayoritas pekerja masuk dalam kategori produktif. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pekerja mampu memenuhi standar mutu hasil kerja, memanfaatkan waktu kerja dengan efektif, serta menggunakan sumber daya yang tersedia dengan optimal. Sejalan dengan pendapat Mahawati (2021), yang mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan produk, berupa barang atau jasa dengan memperhatikan ketepatan waktu atau dalam menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi tenggat waktu yang telah ditentukan, kuantitas kerja yang berkaitan dengan jumlah hasil yang dicapai oleh pekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dan kualitas kerja yaitu hasil yang berkaitan dengan mutu dari hasil suatu produk.

Tingginya produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh indikator-indikator tersebut, tetapi juga oleh berbagai faktor seperti masa kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan upah kerja. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar pekerja memiliki produktivitas kerja yang tinggi, dimana mayoritas pekerja bagian *skinning* memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga semakin lama masa kerja pekerja maka produktivitas semakin tinggi. Hal ini karena pekerja yang memiliki masa kerja yang cukup lama telah memiliki banyak pengalaman, sehingga pekerja sudah memahami proses *skinning* secara keseluruhan dan mampu mengenali penyebab terjadinya masalah dalam pekerjaan. Dengan demikian, kesalahan selama proses kerja dapat diminimalisir sehingga pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa masa kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, apabila semakin lama seseorang bekerja, maka semakin besar pula pengalaman serta keterampilan yang dimilikinya dan hal ini akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja pekerja bagian *skinning* berdasarkan wawancara dengan responden, motivasi muncul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga ini mendorong semangat pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berfokus pada target yang sudah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pekerja, maka semakin besar pula usaha untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini membuat proses *skinning* bisa dilakukan lebih cepat dan tepat sesuai dengan aturan perusahaan. Motivasi kerja tersebut memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sesuai dengan teori dari Wijaya (2021) bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja di mana apabila motivasi seorang pekerja baik, maka produktivitas pun akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sumigar dkk., (2020) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian open area di PT. Tropica Cocoprima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang timbul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian Sumigar mendukung temuan peneliti bahwa tingginya motivasi pekerja berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Sesuai dengan penjelasan di atas, maka gambaran produktivitas kerja responden dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan pekerja, ketepatan waktu, semangat kerja, dan juga motivasi kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang tinggi dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan

pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan output yang berkualitas, serta memenuhi target yang ditetapkan. Selain itu, produktivitas juga ditunjang oleh adanya semangat kerja, motivasi, serta upaya pengembangan diri yang dilakukan secara terus-menerus (Abdillah, 2021).

Hubungan Kelelahan Kerja Subjektif dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung yang berjumlah 58 responden menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kelelahan kerja subjektif dan produktivitas kerja menggunakan uji *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja yang produktif mengalami kelelahan kerja rendah, diikuti oleh pekerja produktif dengan kelelahan kerja sedang, dan terakhir pekerja produktif dengan kelelahan kerja tinggi jumlahnya relatif sedikit. Sementara itu, Pekerja yang tidak produktif mayoritas mengalami kelelahan kerja sedang dan hanya 1 pekerja tidak produktif yang mengalami kelelahan kerja tinggi. Secara umum nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $-0,390$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Sebaliknya, pekerja yang mengalami kelelahan kerja dalam kategori rendah cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

Teori Pramono (2025) menyatakan bahwa pekerja yang mengalami kelelahan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, komitmen, dan kepuasan kerja yang dapat berujung pada meningkatnya tingkat *turnover* serta berkurangnya produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2023) tentang hubungan kelelahan kerja dan stres kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT. Daha Surya Persada di Kota Balikpapan yang juga menggunakan instrumen kuesioner IFRC untuk mengukur kelelahan kerja dengan hasil uji korelasi spearman rank antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja memperoleh nilai $p = 0,021$ dan nilai $r = -0,264$ yang artinya terdapat kekuatan hubungan yang cukup dengan arah korelasi negatif yang berarti memiliki hubungan tidak searah yaitu semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami kelelahan cenderung memiliki konsentrasi yang menurun, mudah kehilangan fokus, serta membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Penelitian yang lain juga dilakukan oleh Ramadhan dkk., (2024) tentang hubungan kelelahan kerja dan status anemia dengan produktivitas kerja pada pekerja wanita bagian industri di Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Tahun 2024 dengan hasil nilai $p = 0,022$ yang berarti terdapat hubungan yang bermakna. Penelitian ini menjelaskan bahwa sebagian pekerja yang mengalami kelelahan sedang cenderung memiliki produktivitas yang lebih rendah karena kelelahan dapat menurunkan daya tahan tubuh, konsentrasi, serta kecepatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung mengalami kelelahan kerja ringan dan ada juga yang mengalami kelelahan kerja sedang serta sedikit yang mengalami kelelahan kerja tinggi, sebagian besar pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung dikategorikan produktif, dan terdapat hubungan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian *skinning* di PT. X Kota Bitung dengan koefisien korelasi $-0,390$ dengan kekuatan hubungan yang cukup dimana semakin tinggi kelelahan kerja subjektif maka semakin tidak produktif pekerja tersebut dan sebaliknya. Saran dari penelitian ini adalah bagi peneliti selanjutnya dapat mengukur kelelahan kerja secara objektif dengan menggunakan alat ukur yang ada seperti *reaction timer* agar peneliti selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja dan peneliti selanjutnya bisa menggunakan analisis uji lainnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucap syukur dan puji kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas pertolongan dan penyertaan-Nya dalam studi ini hingga selesai dengan baik. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat, Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, PT. X Kota Bitung serta seluruh staf dan responden penelitian, Para dosen pembimbing dan pengaji, diri sendiri, keluarga, teman-teman yang selalu mendukung dan mendoakan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan studi ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, I. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Aini, Z. K. and Paskarini, I. (2022) ‘Hubungan Beban Kerja Fisik dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja Subjektif Pekerja Shift (Studi Pada Pekerja Shift di Puskesmas Kepohbaru, Kab. Bojonegoro)’, Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 13(4), pp. 596–610. doi: 10.22487/preventif.v13i4.330.
- Anoraga, P. (2009) Psikologi Kerja. Jakarta: Rieneke Cipta.
- Databooks. (2024) Produktivitas Tenaga Kerja RI Urutan ke-5 di Asia Tenggara. Diakses tanggal: 13 April 2025.
- Hutabarat, J. (2017) ‘Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi - Eprints ITN Repository’, Malang: Media Nusa Creative, pp. 1–181. Available at: <http://eprints.itn.ac.id/3450/>.
- Kemenaker. (2025) Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2024. Diakses tanggal: 13 April 2025
- Khairuddin (2022) ‘Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan *The Correlation Between Work Stress and Work Productivity for Employees*’, Jurnal Social Library, 2(1), pp. 24–30.
- Lestari, W. D. and Wahyuningsih, A. S. (2021) ‘Kejadian Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi di Pabrik Kayu Barecore’, *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(2), pp. 291–298. Available at: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN%0AKejadian>.
- Ling Sie Ni et al. (2022) ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong’, SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 1(2), pp. 147–153. doi: 10.55123/sosmaniora.v1i2.416.
- Mahawati, E. et al. (2021) Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja, Yayasan Kita Menulis. Available at: https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf.
- Pramono, G. P. 2025. Manajemen Karyawan: Kelelahan Fisik, Mental, dan Emosional. Semarang: WeHa Press.
- Ramadhan, A. Z., Effendy, D. S., and Saptaputra, S. K. (2024) ‘Hubungan Kelelahan Kerja dan Status Anemia dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Wanita Bagian Industri di Pelabuhan Perikanan Samudera Kendari Tahun 2024’, Preventif Journal, 9(1), pp. 57–62.
- Rahmadani, P. F. (2023) Hubungan Kelelahan Kerja dan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja PT. Daha Surya Persada di Kota Balikpapan = *The Relationship of Work Fatigue and Work Stress With Work Productivity in PT. Daha Surya Persada Workers in Balikpapan City. Thesis*. Makassar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
- Rahmawati and Azwar, A. G. (2025) ‘Analisis Kelelahan Subjektif dan Objektif Pada Pengemudi Ojek Online di Kota Bandung’, 6(2), pp. 84–88. doi:

10.32897/retims.2025.6.2.3831.

- Ramadhani, I., Prasiliowati, S. L. and Suyanto, S. (2020) ‘Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di Pt Super Steel Karawang’, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), p. 13. doi: 10.33370/jmk.v17i1.390.
- Roni, M. (2021) Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan CPO pada Bagian Produksi Pengolahan CPO pada PT. Eluan Mahkota. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda Pekanbaru.
- Santoso. (2004) Ergonomi Terapan. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Schramm, C. S., Sondakh, R. C. and Ratag, B. T. (2022) ‘Hubungan Antara Umur, Masa Kerja Dan Posisi Kerja Dengan Keluhan Muskuloskeletal Pada Petani Di Desa Tumaratas I Kecamatan Langowan Barat’, *Jurnal KESMAS*, 11(2), pp. 16–21. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/39218>.
- Sumigar, J. T., Kawatu, P. A. T. and Korompis, G. E. C. (2020) ‘Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan’, *Jurnal KESMAS*, 9(4), pp. 195–201.
- Tarwaka. (2015) Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tempo, M. Y., Maddusa, S. S. and Joseph, W. B. S. (2025) ‘Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Pt . Royal Coconut Desa Kawangkoan Minahasa Utara’, *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 5(2), pp. 256–276. Available at: <https://doi.org/10.55606/jikki.v5i2.6222>.
- Wijaya, C. and Manurung, O. (2021) Produktivitas Kerja. Jakarta: Kencana.