

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Kelelahan Kerja

2.1.1.1 Pengertian kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan kondisi menurunnya kapasitas fisik, kognitif, dan emosional seseorang sebagai akibat dari aktivitas kerja yang dilakukan secara intensif atau berkepanjangan tanpa pemulihan yang memadai. Kelelahan kerja ditandai dengan berkurangnya stamina, menurunnya konsentrasi, serta penurunan produktivitas kerja (Murawarah et al dalam Herman et al., 2025). Dalam kajian ergonomi, kelelahan kerja dipahami sebagai bentuk ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas kerja yang dimiliki oleh pekerja. Grandjean dalam (Herman et al., 2025) menyatakan bahwa kelelahan kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan fisik dan mental individu dalam menjalankan aktivitas kerja.

Selain fisik, kelelahan kerja juga mencakup aspek mental dan kognitif. Aktivitas monoton, *multitasking*, dan tekanan psikologis dari tugas sehari-hari dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan (Herman et al., 2025). Petugas kebersihan yang menghadapi jadwal padat dan tugas berulang harus mampu mengatur waktu dan energi agar tetap efektif dalam bekerja. Secara umum, kelelahan kerja adalah kondisi penurunan kapasitas fisik, kognitif, dan emosional akibat pekerjaan yang intensif atau berkepanjangan tanpa pemulihan yang cukup. Hal ini dapat mengurangi kualitas hasil kerja, menurunkan motivasi, dan jika tidak ditangani, berpotensi berkembang menjadi *burnout* dengan gejala

kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi (Nurmianto; Suma'mur; Tarwaka dalam Herman et al., 2025).

Dalam konteks petugas kebersihan di Koperasi Konsumen Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, kelelahan kerja muncul akibat beban fisik dan mental yang tinggi, jadwal tugas yang padat, serta multitasking yang harus dijalankan setiap hari. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan performa petugas kebersihan menjadi sangat penting agar kualitas kerja tetap terjaga dan risiko kesalahan dapat diminimalkan.

2.1.1.2 Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, tergantung pada sumber penyebab dan karakteristik pekerjaan. Pada petugas kebersihan, jenis-jenis kelelahan kerja yang umum terjadi (Herman et al., 2025) meliputi:

1. Kelelahan Fisik

Kelelahan fisik terjadi saat tubuh kehilangan energi akibat aktivitas berlebihan atau kurang istirahat. Gejalanya termasuk otot pegal, nyeri sendi, dan koordinasi tubuh menurun. Petugas kebersihan yang sering mengangkat barang atau membersihkan area luas berisiko mengalami jenis kelelahan ini. Pencegahan bisa dilakukan dengan pengaturan jadwal kerja, istirahat cukup, dan teknik kerja yang aman.

2. Kelelahan Mental

Kelelahan mental muncul saat otak kewalahan memproses informasi atau berkonsentrasi dalam waktu lama. Tanda-tandanya sulit fokus, lambat mengambil keputusan, dan mudah lupa. Tekanan target kerja dan multitasking berlebihan menjadi penyebab utama. Pencegahannya dengan jeda

istirahat mental, pengurangan multitasking, dan relaksasi sederhana seperti meditasi.

3. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah rasa terkuras secara psikologis akibat beban perasaan berkepanjangan, sering terjadi pada pekerjaan yang banyak berinteraksi dengan orang lain. Gejalanya meliputi mudah tersinggung, kehilangan empati, dan motivasi menurun. Dukungan psikososial dan manajemen stres dapat membantu mencegahnya.

2.1.1.3 Faktor Penyebab Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat menurunkan kewaspadaan, konsentrasi, dan motivasi kerja sehingga meningkatkan risiko kecelakaan serta menurunkan produktivitas. Berikut merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kelelahan kerja (Herman et al., 2025).

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari diri pekerja dan meliputi beberapa aspek seperti:

a. Umur

Peningkatan usia menyebabkan penurunan kapasitas fisik dan daya tahan tubuh sehingga meningkatkan risiko kelelahan kerja (Suma'mur, dalam Herman et al., 2025).

b. Jenis Kelamin

Perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan memengaruhi tingkat kelelahan, di mana perempuan cenderung lebih rentan mengalami Kelelahan kerja (Hungu, dalam Herman et al., 2025).

c. Gizi

Asupan gizi dan cairan yang tidak adekuat menurunkan ketersediaan en-

ergi tubuh sehingga mempercepat timbulnya kelelahan kerja (Herman et al., 2025).

d. Stres Psikologis

Stres kerja yang berkepanjangan menguras energi fisik dan mental sehingga mempercepat munculnya kelelahan kerja (Soria-Reyes et al dalam Herman et al., 2025).

e. Tekanan Emosional Psikologis

Tekanan emosional akibat konflik kerja atau masalah pribadi meningkatkan risiko kelelahan emosional pada pekerja (Giorgi et al dalam Herman et al., 2025).

f. Sikap Kerja Tidak Ergonomis

Postur kerja yang tidak ergonomis menyebabkan ketegangan otot dan gangguan muskuloskeletal yang memicu kelelahan kerja (Hoogendoorn et al dalam Herman et al., 2025).

g. Kesehatan

Kondisi kesehatan fisik dan mental yang kurang baik menurunkan kapasitas kerja sehingga pekerja lebih mudah mengalami kelelahan (Wu et al. ;WHO dalam Herman et al., 2025).

2. faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu, meliputi kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan pekerja (Herman et al., 2025).

a. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan dengan tuntutan keterampilan, ketelitian, dan tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan beban mental sehingga berpotensi

mempercepat timbulnya kelelahan kerja (Tarwaka dalam Herman et al., 2025).

b. Masa Kerja

Masa kerja yang panjang dapat menimbulkan kejenuhan akibat pekerjaan yang monoton, yang berdampak pada penurunan motivasi dan peningkatan kelelahan kerja (Herman et al., 2025).

c. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, baik dari aspek fisik, sosial, maupun psikologis, dapat menurunkan kenyamanan kerja dan meningkatkan risiko kelelahan pada pekerja (Haryanto dalam Herman et al., 2025).

2.1.1.4 Dampak Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja pada pekerja cleaning service dapat menimbulkan berbagai dampak, baik fisik, kinerja, sosial, maupun keselamatan (Herman et al., 2025).

1. Dampak terhadap Kesehatan Fisik

Kelelahan kerja dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga pekerja lebih rentan terhadap gangguan kesehatan. Kelelahan berkepanjangan juga mengganggu metabolisme tubuh, meningkatkan risiko penyakit seperti gangguan gula darah, hipertensi, dan penyakit jantung akibat ketidakseimbangan hormon stres (Bower; Black et al., Gidron et al. dalam Herman et al., 2025).

2. Dampak terhadap Kinerja dan Produktivitas

Kelelahan menyebabkan penurunan konsentrasi, kemampuan berpikir, dan ketelitian kerja, sehingga meningkatkan kesalahan dan menurunkan kualitas hasil kerja. Kondisi ini berdampak pada menurunnya produktivitas,

meningkatnya absensi, serta berkurangnya kepuasan dan komitmen kerja (Akerstedt et al., Maslach & Leiter dalam Herman et al., 2025).

3. Dampak terhadap Sosial dan Hubungan Pribadi

Kelelahan, khususnya kelelahan emosional, dapat mengganggu hubungan sosial karena individu cenderung mudah tersinggung, menarik diri, dan kesulitan berinteraksi dengan orang lain. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik dalam hubungan pribadi maupun profesional serta meningkatkan perasaan terisolasi (Van der Linden et al.; Maslach & Jackson dalam Herman et al., 2025).

2.1.1.5 Indikator Kelelahan Kerja

Indikator kelelahan kerja mencerminkan menurunnya kemampuan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan. Pada petugas kebersihan pelabuhan, kelelahan muncul karena aktivitas fisik yang berat, jam kerja panjang, dan ritme kerja cepat. Menurut Suma'mur dalam Delima yang dikutip oleh (Mardiana & Asj'ari, 2022), kelelahan ditandai gangguan fungsi kesadaran, perubahan kondisi fisik, dan terhambatnya pemulihan tubuh. Adapun indikator kelelahan kerja meliputi:

1. Penurunan perhatian

Ditandai rasa lelah pada tubuh, kepala berat, mudah menguap, mengantuk, sulit fokus, mata terasa terbebani, gerakan kaku, keseimbangan menurun, serta muncul keinginan untuk beristirahat.

2. Perlambatan persepsi dan hambatan berpikir

Kesulitan berpikir jernih, konsentrasi menurun, mudah lupa, lelah saat berbicara, muncul gugup atau cemas, dan berkurangnya ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

3. Penurunan kemampuan berprestasi

Hasil kerja menurun dalam hal kecepatan, ketepatan, dan kualitas tugas.

4. Menurunnya efisiensi aktivitas mental dan fisik

Daya tahan kerja berkurang, kesalahan meningkat, dan efektivitas kerja menurun pada tugas yang berulang.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan seluruh tuntutan tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya tugas, tetapi juga mencakup waktu, energi, serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Johari et al. dalam Budiasa, 2021). Selain itu, Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah kegiatan kerja yang harus dilakukan secara sistematis untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, Serta dapat dilihat sebagai perbandingan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu standar yang telah ditetapkan (Yuniarsih & Suwatno dalam Priyanto; Kasmir dalam Budiasa, 2021).

Dari perspektif ergonomi, beban kerja mencakup volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja, baik berupa beban fisik maupun mental. Setiap jenis pekerjaan memiliki karakteristik beban kerja yang berbeda, tergantung pada tuntutan aktivitasnya (Mahawati et al., 2021). Beban kerja akan terasa berat apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Sedangkan, apabila pekerja mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan, beban kerja tidak menjadi masalah. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai

persepsi pekerja terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan kapasitas fisik dan mentalnya (Akob dalam Budiasa, 2021).

Menurut Koesomowidjojo dalam (Kamal et al., 2024), dari sudut pandang organisasi, beban kerja juga berkaitan dengan daya saing produk yang harus dihadapi perusahaan di pasar bebas. Untuk meningkatkan daya saing produk, konsumen cenderung lebih memilih produk lokal, yang tentunya memerlukan dukungan sumber daya manusia yang kreatif dan produktif. Agar sumber daya manusia tersebut dapat berkembang secara optimal, diperlukan penguatan melalui tiga pilar utama, yaitu teknologi, sistem kerja, dan budaya kerja.

Sebagai contoh empiris, berdasarkan penelitian pada petugas kebersihan jalan Kota Madiun, stres kerja dipengaruhi oleh tuntutan tugas yang tinggi sehingga kondisi emosional pekerja kurang stabil, mudah marah, dan cepat bosan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres, serta memengaruhi interaksi dan kerja sama antar pekerja (Asmardayanti et al., 2021).

2.1.2.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Davis & Newstrom dalam (Alam, 2022), beban kerja dipengaruhi oleh beberapa dimensi berikut:

1. Pekerjaan Berlebihan (*Work Overload*)

Beban pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja sehingga menimbulkan ketegangan dan kelelahan.

2. Keterbatasan Waktu (*Time Pressure*)

Tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat yang menyebabkan pekerja bekerja terburu-buru dan berisiko melakukan kesalahan.

3. Sistem Pengawasan yang Tidak Efisien

Kurangnya bimbingan dan pengawasan dari atasan yang menimbulkan rasa tidak aman dan ketidaknyamanan dalam bekerja.

4. Ketidaksesuaian Wewenang dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab kerja yang besar tidak diimbangi dengan wewenang yang memadai sehingga memicu ketidakpuasan dan tekanan kerja.

5. Kurangnya Umpan Balik Prestasi Kerja

Minimnya penghargaan, evaluasi, atau pengakuan atas hasil kerja yang dapat menurunkan motivasi.

6. Perubahan dalam Pekerjaan

Perubahan teknologi, struktur organisasi, kebijakan, atau kepemimpinan yang menuntut adaptasi tinggi dan menimbulkan tekanan kerja.

7. Konflik Antar Individu atau Kelompok

Perbedaan kepentingan dan nilai yang mengganggu komunikasi serta kerja sama di tempat kerja.

8. Iklim Politik yang Tidak Aman

Kondisi organisasi atau lingkungan eksternal yang tidak stabil sehingga menimbulkan rasa cemas dan tidak aman bagi pekerja.

9. Frustrasi Kerja

Ketidaksesuaian antara harapan pekerja dengan tuntutan atau kebijakan organisasi yang berlangsung terus-menerus.

10. Perbedaan Nilai antara Perusahaan dan Pekerja

Ketidaksejajaran antara nilai dan tujuan perusahaan dengan kebutuhan serta harapan pekerja terhadap kesejahteraan dan keamanan kerja.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut literatur yang ada, (Budiasa, 2021; Tempo et al., 2025) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja dan memengaruhi kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Faktor ini meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, motivasi, serta persepsi terhadap pekerjaan. Perbedaan kondisi fisik dan psikologis antarpekerja menyebabkan perbedaan tingkat beban kerja yang dirasakan meskipun jenis pekerjaannya sama (Crisnandi dkk. dalam Tempo et al., 2025). Selain itu, faktor somatik dan psikis seperti kepuasan kerja, kepercayaan diri, serta kesiapan mental juga berperan dalam menentukan berat ringannya beban kerja yang dialami pekerja (Harini et al. dalam (Budiasa, 2021).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu dan berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, organisasi, serta lingkungan kerja. Faktor ini mencakup tuntutan tugas fisik dan mental, kompleksitas pekerjaan, besarnya tanggung jawab, pengaturan jam kerja, sistem pengawasan, serta kondisi lingkungan kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, dan paparan bahan kimia (Wulandari dalam Tempo et al., 2025). Selain itu, tekanan waktu, ketidakjelasan dan konflik peran, informasi yang berlebihan, pekerjaan dengan gerakan berulang, serta kondisi lingkungan

kerja yang ekstrem juga dapat meningkatkan beban kerja apabila berlangsung dalam jangka waktu lama (Gibson dalam Chandra & Adriansyah, dalam Budiasa, 2021).

2.1.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pekerja. Dampak beban kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Gangguan Kesehatan Fisik

Beban kerja yang berlebihan, terutama yang berlangsung dalam waktu lama, dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan fisik. Jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya risiko penyakit akibat kerja, seperti penyakit jantung, diabetes, serta keluhan fisik lainnya karena tubuh dipaksa bekerja melebihi kemampuan pemulihannya (Mahawati et al., 2021; Tarigan et al., 2025)

2. Kelelahan Fisik dan Mental

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, ketersediaan waktu, dan sumberdaya dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya energi, konsentrasi, dan daya tahan kerja, serta munculnya reaksi emosional negatif seperti mudah marah dan sakit kepala Surijadi & Musa dalam (Mahawati et al., 2021; Tarigan et al., 2025)

3. Stres Kerja dan Burnout

Beban kerja yang terus-menerus dan melebihi kapasitas individu dapat memicu stres kerja yang berkepanjangan dan berkembang menjadi burnout. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap terjadinya burnout pada pekerja, baik secara fisik, psikologis, maupun emosional (Kamal et al., 2024; Tarigan et al., 2025)

4. Penurunan Kinerja dan Produktivitas

Pekerja yang mengalami beban kerja tinggi cenderung mengalami penurunan kinerja akibat menurunnya fokus, meningkatnya kesalahan kerja, serta berkurangnya kualitas hasil pekerjaan. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya produktivitas kerja (Munandar dalam Kamal et al., 2024; Tarigan et al., 2025)

5. Meningkatnya Turnover Intention

Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan waktu dan sumber daya yang tersedia, pekerja cenderung mengalami stres dan mempertimbangkan untuk keluar dari tempat kerja (Hang-Yue et al. dalam Mahawati et al., 2021; Tarigan et al., 2025).

2.1.2.5 Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Hariani et al. dalam Budiasa, 2021), Indikator-indikator tersebut antara lain:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target pekerjaan yang diberikan untuk diselesaikan. Pada petugas kebersihan, target tersebut dapat berupa luas area yang harus dibersihkan, jumlah ruangan, serta standar kebersihan yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Mencakup kondisi fisik dan lingkungan kerja yang dihadapi petugas keber-

sihan dalam menjalankan tugasnya, seperti luas area kerja, kondisi lantai dan ruangan, penggunaan alat kebersihan, serta tuntutan fisik pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan beban kerja karena membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih besar.

c. Penggunaan waktu pekerjaan

Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan waktu yang digunakan petugas kebersihan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan aktivitas pembersihan. Beban kerja akan meningkat apabila waktu kerja yang tersedia tidak sebanding dengan banyaknya tugas, termasuk pekerjaan tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan.

d. Standar pekerjaan

Kesan individu terhadap standar pekerjaan yang harus dipenuhi, seperti tingkat kerapian, kebersihan, dan ketelitian dalam bekerja. Standar pekerjaan yang tinggi dalam waktu yang terbatas dapat menimbulkan persepsi beban kerja yang lebih berat.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Stres muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara harapan, tekanan, maupun tuntutan kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapinya, sehingga memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik pekerja. Kondisi ini dapat muncul akibat adanya hambatan, desakan waktu, maupun situasi kerja yang dirasakan tidak pasti namun bermakna bagi individu (Robbins & Judge dalam Budiasa, 2021).

Lebih lanjut, stres kerja dapat dipahami sebagai reaksi adaptif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang ditandai dengan perubahan fisik, psikologis, dan perilaku. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengganggu kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan berpotensi menurunkan kinerja. Stres kerja juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap situasi kerja, karena kondisi yang sama dapat menimbulkan tingkat stres yang berbeda pada setiap orang, tergantung pada kemampuan adaptasi dan penilaian subjektif masing-masing pekerja.

Dalam konteks petugas kebersihan, stres kerja dapat timbul akibat tingginya intensitas pekerjaan, durasi kerja yang panjang, dan tuntutan menjaga kebersihan gedung atau fasilitas secara optimal. Kelelahan fisik yang dialami pekerja seringkali berdampak pada peningkatan tingkat stres, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan, (Handoko dalam Triatna; Beehr & Newman dalam Wijono; Hamali dalam Budiasa, 2021).

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis maupun fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya. Bentuk atau manifestasi stres kerja dapat dikategorikan melalui beberapa dimensi utama. Menurut (Theorell dan deniz dkk dalam (Izzati & Mulyana, 2019), terdapat tiga dimensi utama stres kerja, yaitu:

1. Dukungan Sosial

Dukungan sosial mencakup bantuan, motivasi, dan pengertian dari rekan kerja atau atasan. Dukungan positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga menurunkan risiko stres kerja. Sebaliknya, konflik, kurangnya kerja

sama, atau minimnya perhatian dapat menumpuk kewajiban dan memicu stress.

2. Kontrol

Kontrol terkait kemampuan individu mengelola emosi, tenaga, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengendalian emosi membantu menghadapi masalah tanpa mempengaruhi kinerja, kontrol tenaga mencegah kelelahan fisik, dan pengelolaan waktu yang baik mencegah tekanan akibat keterlambatan atau overload pekerjaan.

3. Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah kewajiban yang harus diselesaikan sesuai waktu yang tersedia. Beban kerja yang tinggi tanpa penyesuaian kemampuan dan waktu dapat menimbulkan stres. Setiap jabatan memiliki tuntutan berbeda yang apabila tidak terpenuhi akan memunculkan tekanan psikologis dan fisik.

2.1.3.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja pada petugas kebersihan Koperasi Konsumen Karyawan PT Pelindo Cabang Teluk Bayur muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi tekanan fisik dan psikologis, sehingga menimbulkan kelelahan dan ketegangan (Febryanti et al. dalam (Dudija & Putri, 2024). Faktor penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi:

1. Faktor Internal

Faktor internal berkaitan dengan kondisi individu itu sendiri. Bagi petugas kebersihan, faktor somatis meliputi usia, kondisi kesehatan, dan daya tahan fisik dalam menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan aktivitas fisik intensif. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi terhadap peker-

jaan, tingkat kepuasan kerja, dan kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan harian. Faktor-faktor ini memengaruhi seberapa berat stres dan kelelahan yang dirasakan (Maharani & Budianto dalam (Mahawati et al., 2021).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja, yang pada petugas kebersihan meliputi:

a. Tugas fisik dan mental

pekerjaan membersihkan area pelabuhan, menangani sampah, peralatan kerja, serta kompleksitas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

b. Organisasi kerja

jam kerja yang panjang, sistem kerja shift, waktu istirahat yang terbatas, struktur organisasi, serta pembagian tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

kondisi fisik area kerja yang mungkin panas, berdebu, atau lembap; faktor kimiawi atau biologis; serta tekanan psikologis akibat volume pekerjaan yang tinggi (Maharani & Budianto dalam Mahawati et al., 2021).

Dengan demikian, stres kerja pada petugas kebersihan merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan tuntutan lingkungan kerja. Beban kerja fisik yang berat, tanggung jawab yang tinggi, serta kondisi lingkungan yang menantang menjadi faktor utama yang meningkatkan risiko stres di kalangan petugas kebersihan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur (Dudija & Putri, 2024).

2.1.3.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu (Luthans dalam (Budiasa, 2021; Harahap et al., 2025). Pada petugas kebersihan, stres dapat muncul karena beban kerja tinggi, jam kerja panjang, tuntutan menjaga kebersihan area yang padat aktivitas, dan konflik antara tanggung jawab dan waktu istirahat. Dampak stres kerja pada petugas kebersihan dapat dikategorikan menjadi beberapa aspek:

1. Fisiologis

Stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan kesehatan fisik, seperti kelelahan kronis, sakit kepala, atau gangguan tidur (Robbins & Judge dalam Budiasa, 2021).

2. Psikologis

Stres berlebih menurunkan motivasi, menimbulkan kelelahan emosional, rasa putus asa, serta perasaan tidak percaya diri dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Maisaroh dalam Harahap et al., 2025).

3. Perilaku

Dampak perilaku terlihat dari produktivitas yang menurun, meningkatnya kesalahan kerja, absensi tinggi, hingga risiko keluar dari pekerjaan (Chandra Patel dalam (Ekawarna dalam Budiasa, 2021).

2.1.3.5 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dapat diukur melalui beberapa aspek yang mencerminkan tekanan psikologis, fisiologis, dan perilaku karyawan (Budiasa, 2021).

1. Beban Kerja Berlebih (*Workload Overload*)

Petugas kebersihan di pelabuhan dapat mengalami beban kerja yang melebihi kapasitas individu, seperti jumlah area yang harus dibersihkan

tidak sebanding dengan waktu yang tersedia, tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, serta frekuensi lembur atau jam kerja yang melebihi standar (Arif dalam (Retno & Setyaningrum, 2025).

2. Tuntutan Psikologis (*Psychological Demands*)

Indikator ini berkaitan dengan tekanan mental akibat kompleksitas tugas dan tanggung jawab pekerjaan, misalnya menangani sampah, area yang luas, dan alat kerja yang berat. Petugas kebersihan dapat merasa kewalahan, mengalami kecemasan berlebihan terkait hasil kerja, serta kesulitan mengelola emosi ketika menghadapi tekanan (Ramadhan et al dalam Retno & Setyaningrum, 2025).

3. Hubungan Interpersonal di Tempat Kerja (*Interpersonal Demands*)

Konflik dengan rekan kerja atau atasan terkait pembagian area tugas, kurangnya dukungan sosial, serta perasaan tidak dihargai dalam tim atau organisasi merupakan indikator tekanan interpersonal yang dapat meningkatkan stres kerja (Yoga et al dalam Budiasa, 2021)

4. Kurangnya Kontrol atas Pekerjaan (*Lack of Job Control*)

Minimnya kebebasan dalam menentukan urutan atau cara menyelesaikan tugas, serta penentuan pekerjaan sepenuhnya oleh atasan tanpa partisipasi pekerja, menjadi indikator penting stres kerja (Budiasa, 2021).

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Secara ringkas, Penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

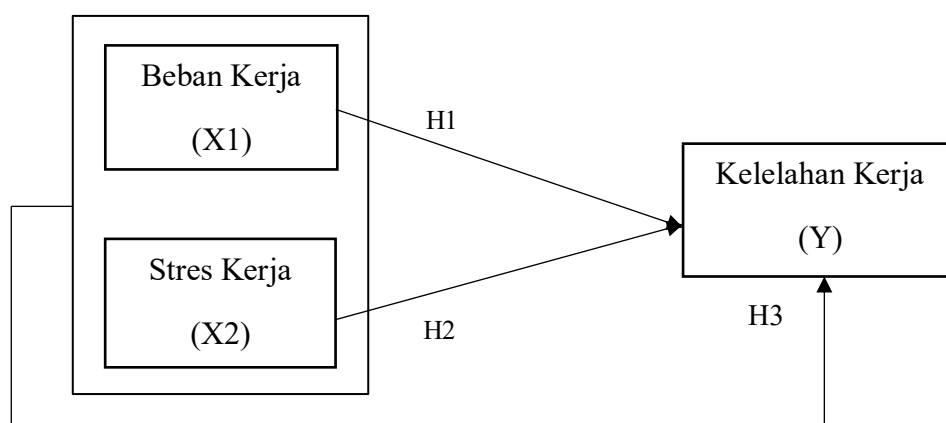
No	Penulis, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Asmardayanti et al. Vol. 6 No. 1 April 2021 Hubungan Beban Kerja Fisik dan Tingkat Kelelahan dengan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Kota Madiun	X : Beban Kerja Fisik M : Stres Kerja Y : Kelelahan Kerja	Objek : Petugas kebersihan Kota Madiun Populasi : 60 Sampel : 60 Pengambilan sampel : Total sampling	Beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada petugas <i>cleaning service</i> , semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami
2.	Kamal et al. Vol. 12 No. 2 Desember Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan dan Risiko Kecelakaan Kerja pada Petugas Kebersihan Jakarta Timur	X1 : Beban Kerja X2 : Stres Kerja Z : Kelelahan Kerja Y : Risiko Kecelakaan Kerja	Objek : Petugas Kebersihan Jakarta Timur Populasi : 125 Sampel : 125 Pengambilan sampel : <i>Non Probability</i> sampling dan sampel jenuh.	Stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan dan persepsi risiko kecelakaan pada petugas kebersihan, sedangkan beban kerja dan kelelahan tidak berpengaruh signifikan.

3.	Supit et al. Vol. 10 No. 3 Maret 2021 Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada petugas LLAJ Dinas Perhubungan Kota Manado	X : Stres Kerja Y : Kelelahan Kerja	Objek : Petugas LLAJ Dinas Perhubungan Kota Manado Populasi : 45 Sampel : 45 Pengambilan sampel : Total sampling	Menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja, sehingga semakin tinggi pula kelelahan yang di alami pada petugas LLAJ Dinas Perhubungan Kota Manado.
4.	Tempo et al. Vol. 5 No. 2 Juli 2025 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT Royal Coconut	X : Beban Kerja Y : Kelelahan Kerja	Objek : Pekerja bagian produksi PT Royal Coconut Populasi : 94 Sampel : 94 Teknik pengambilan sampel : Total sampling	Beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja pada pekerja PT Royal Coconut.
5.	Tarigan et al. Vol. 8 No. 1 Oktober 2025 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas <i>Cleaning Service</i> di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025	X : Beban Kerja Y : Kelelahan Kerja	Objek : Petugas <i>cleaning service</i> di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Populasi : 50 Sampel : 50 Pengambilan sampel : Total Sampling	Beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada petugas <i>cleaning service</i> , semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan hasil pemikiran yang bersifat logis dan kritis untuk memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka berpikir disusun berdasarkan hubungan antar variabel penelitian yang didukung oleh teori-teori yang

relevan sehingga dapat menjelaskan arah dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, kerangka berpikir digunakan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kelelahan kerja (Y) pada petugas kebersihan Koperasi Konsumen Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan memicu stres kerja, sedangkan stres kerja yang berkelanjutan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, serta belum diuji secara empiris (Sugiyono, 2019). Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran sebagai dugaan sementara atas hubungan antar variabel masalah yang akan diuji melalui pengumpulan dan analisis data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

2.4.1 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kelelahan Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa beban fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam jangka

waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan kerja akibat penggunaan energi dan waktu yang berlebihan, sehingga menurunkan daya tahan fisik serta kemampuan kerja individu (Mahawati et al., 2021).

Pada petugas kebersihan, beban kerja fisik yang berat seperti membersihkan area luas, mengangkat peralatan kerja, serta melakukan aktivitas berulang dalam waktu lama berpotensi menyebabkan kelelahan kerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Asmardayanti et al., 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada petugas kebersihan, di mana semakin tinggi beban kerja fisik yang dialami, maka semakin tinggi tingkat kelelahan kerja. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kelelahan Kerja.

2.4.2 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kelelahan Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi psikis seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu (Handoko dalam Budiasa, 2021). Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menguras energi fisik dan mental sehingga memicu terjadinya kelelahan kerja.

Pada petugas kebersihan, stres kerja dapat muncul akibat tekanan waktu, tuntutan kebersihan yang tinggi, serta tanggung jawab menjaga area kerja yang luas dan padat aktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh (Kamal et al., 2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja dan persepsi risiko kecelakaan kerja pada petugas kebersihan, meskipun beban kerja dan kelelahan tidak berpengaruh

signifikan terhadap risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kelelahan Kerja.

2.4.3 Beban Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kelelahan Kerja

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kondisi fisik dan psikologis tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tuntutan fisik dan mental, sementara stres kerja dapat memperburuk kondisi tersebut apabila tidak dikelola dengan baik, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kelelahan kerja (Mahawati et al., 2021; Handoko dalam Budiasa, 2021).

Hasil penelitian (Asmardayanti et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, sedangkan penelitian (Kamal et al., 2024) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada petugas kebersihan. Temuan tersebut relevan dengan kondisi kerja petugas kebersihan Koperasi Konsumen Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur yang memiliki tuntutan fisik tinggi serta tekanan kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kelelahan Kerja Pada petugas kebersihan Koperasi Konsumen Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur