

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi seluruh karyawan yang bekerja dari bahaya dan juga resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Dari berbagai perusahaan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang aman dan kondusif untuk bertujuan mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi sebagai ujung tombak kehidupan suatu organisasi itu sendiri (Munandar, 2014).

Kita menyadari bahwa manusia adalah sangat penting dan menjadi pusat perhatian di setiap kegiatan, maka perusahaan dituntut untuk mengelolah sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini bertujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Hus & aini, Ratna Setyaningrum, 2017)

Penyakit Akibat Kerja (PAK) belum tercatat dengan baik. Banyak pekerja yang merehkan resiko kerja sehingga pekerja tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) walaupun sudah tersedia di tempat kerja. Selain itu, salah satu contoh PAK di tempat kerja adalah kelelahan (*fatigue*) selain itu juga kelelahan disebabkan dari

kapasitas kerja, durasi kerja, serta faktor psikologis pada pekerja (Setyowati et al., 2014).

Kelelahan kerja merupakan aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, dan satu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kecelakaan kerja, berkurang atau hilangnya kewaspadaan untuk menampilkan keselamatan dan kesehatan kerja, kelelahan kerja disebabkan faktor berbeda-beda seperti beban kerja terlalu berat, beban tambahan, beban fisik maupun mental (Wahyuni & Indriyani, 2019).

Berdasarkan *ILO (International Labour Organization)* hasil survey yang dilakukan setiap hari terdapat 10-15% penduduknya yang mengalami kelelahan saat bekerja dan setiap tahunnya terdapat angka kematian sebanyak 2 juta orang dan semakin meningkat karena disebabkan kelelahan pada saat bekerja (Birthda Amini Deyulmar, Suroto, 2018).

Data dari *ILO (International Labour Organization)* bahwa di dunia menyebutkan banyaknya pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan dan karena faktor kelelahan, terlihat dari 58.155 sampel, 32,8% diantaranya sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan kerja (Rahmawati, 2019).

Indonesia salah satu negara berkembang di dunia namun memiliki masalah kelelahan kerja rendah sebanyak 12 pekerja (33,3%), kelelahan kerja sedang 23 pekerja (63,9%), kelelahan kerja

tinggi 1 pekerja (2,8%) dan pekerja yang mengalami kelelahan kerja sangat tinggi adalah 0 (0%) (Rahmawati, 2019).

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja menyatakan bahwa setiap hari rata-rata pekerja mengalami kecelakaan di tempat kerja sebanyak 141 kecelakaan kerja, 27,8% di sebabkan kelelahan yang cukup tinggi. Kurang lebih pekerja sebanyak 9,5% atau 39 orang pekerja yang mengalami cacat (Yunus et al., 2021).

Berdasarkan penelitian (Hidayat & Febriyanto, 2021) menunjukkan bahwa pekerja mengalami kelelahan akibat kerja di lingkungan kerja yaitu sebanyak (6,5%) sangat tinggi, (45,7%) Tinggi, (38,7%) sedang, dan rendah (9,1%). Maka kelelahan bisa diartikan menurunnya kondisi performa, produktivitas dan kekuatan pekerja, tingginya kelelahan kerja maka rentang terjadinya pekerja mengalami kecelakaan kerja.

Berdasarkan kasus kecelakaan kerja pada PT. Sagatrade Murni Samarinda terdapat 13 korban kecelakaan kerja, kecelakaan kerja disebabkan oleh manusia sendiri karena tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. Adapun penyebab kecelakaan yaitu secara internal dan eksternal. Penyebab secara internal kurangnya ketelitian karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan penyebab eksternal adalah faktor individu yang kurang menjaga kondisi tubuh, begadang malam, dan sebagian

besar karyawan mengalami kecelakaan motor di jalan karena kelelahan (*fatigue*) (Haidarravy & Faidal, 2022).

Pada hasil wawancara terdapat karyawan sangat rentan mengalami kelelahan kerja atau terjadi kecelakaan kepada pekerja, salah satunya contoh kasus kecelakaan kerja akibat kelelahan di perusahaan PT. X yaitu terjepit bagian tangan dan mengakibatkan pendarahan pada pekerja.

Fatigue merupakan beban kerja fisik atau kelelahan dalam bekerja maka sangat mempengaruhi kinerja pada saat bekerja dalam tekanan tinggi. Maka pekerja mengalami mental maupun emosional yang muncul karena pekerjaan yang berat dan tentunya hal ini dikarenakan faktor kelelahan dan mengakibatkan cedera pada bagian postur tubuh dan dapat mempengaruhi pada kinerja pekerja saat sedang melakukan pekerjaannya (Amelia, 2018).

Postur kerja yang seringkali dilakukan pada saat bekerja, namun kesadaran pekerja dalam melakukan pekerjaan sangat kurang dan banyak melakukan pergerakan yang membuat otot pekerja cedera. Tentunya hal ini dikarenakan faktor kelelahan dan cedera pada bagian postur tubuh dan dapat mempengaruhi pada kinerja pekerja saat sedang melakukan pekerjaannya (Wijaya, 2019).

Karyawan perusahaan sangat rentang mengalami ergonomi karena setiap aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dilakukan berulang-

ulang selama bekerja, dan menunjukkan durasi kerja semakin lama dan pekerja mudah mengalami sakit badan.

PT. X yang bergerak di bidang pembuatan kapal dan perbaikan kapal tugbout serta tongkang. PT. X juga telah melakukan beberapa repairing ship dengan berbagai macam kondisi dan kerusakan kapal sesuai dengan kebutuhan, terdiri dari beberpa divisi, kontor utama, bubut, mekanik elektrik, tambal balon, logistic, press break.

Berdasarkan survey awal kepada karyawan perusahaan PT. X di temukan bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki risiko kelelahan kerja. Hal tersebut dikarenakan diantaranya jam kerja yang berlebihan, dan bekerja di bawah terik panas matahari selain risiko kelelahan terhadap pekerja ditemukan juga masalah terkait ergonomi dimana terdapat seluruh karyawan dengan posisi kerja yang tidak tepat dan mengakibatkan keluhan sakit pada bagian tubuh.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penting dilakukan penelitian tentang hubungan ergonomi dengan kelelahan (*fatigue*) kerja pada karyawan Perusahaan PT. X

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara ergonomi dan kelelahan (*Fatigue*) kerja pada karyawan di perusahaan PT. X”?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Antara Ergonomi Dengan Kelelahan (*Fatigue*) Kerja Pada Karyawan di Perusahaan PT. X.

1.3.2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi ergonomi pada karyawan di Perusahaan PT. X.
- b. Mengidentifikasi kelelahan (*Fatigue*) kerja pada karyawan di Perusahaan PT. X.
- c. Menganalisis hubungan ergonomi dengan kelelahan (*Fatigue*) kerja pada karyawan di Perusahaan PT. X.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang ilmu kesehatan masyarakat dan sebagai masukan selama melakukan perkuliahan di peminatan K3 mengenai pekerjaan yang dilakukan di perusahaan agar tidak mengalami ergonomi atau sakit pada bagian tubuh.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Di harapkan sebagai bahan informasi tambahan dalam mengembangkan proses belajar mengajar yang ada di lingkungan kampus.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan terkait

Hasil penelitian diharapkan sebagai masukan dalam memperbaiki sistem K3, sehingga dapat mengurangi terjadinya resiko ergonomi dengan kelelahan pada pekerja.

b. Bagi pekerja perusahaan terkait

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan untuk selalu patuh dalam peraturan K3 dan bekerja dalam keadaan sehat dan aman saat bekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan tema hubungan antara ergonomi dengan kelelahan (*fatigue*) pada karyawan di perusahaan PT. X.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan dalam menambah pengetahuan mengenai

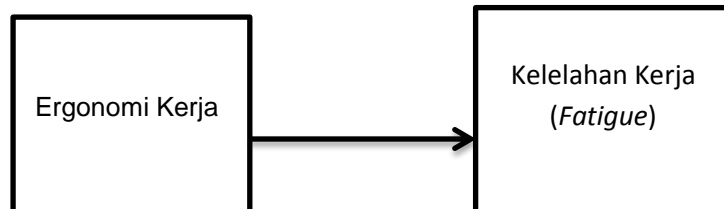
hubungan antara ergonomi dengan kelelahan (*fatigue*) pada karyawan di perusahaan PT. X.

1.5. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian adalah hubungan antara konsep atau variabel pada suatu penelitian yang di gambarkan dalam sebuah model, yang akan mengarahkan peneliti untuk menganalisa dan intervensi (Heryana, 2020). Pada penelitian ini, peneliti akan mencari tahu mengenai Hubungan Antara Ergonomi Dengan Kelelahan (*Fatigue*) Kerja Pada Karyawan Di Perusahaan PT. X

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 1. 1 Kerangka Konsep

1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang diteliti (Nursalam, 2017). Hipotesis dalam penelitian ini adalah ialah:

H_0 : “Tidak ada hubungan antara ergonomi dengan kelelahan (*Fatigue*) kerja pada karyawan di Perusahaan PT. X”.

H_a : “Ada hubungan antara ergonomi dengan kelelahan (*Fatigue*) kerja pada karyawan di Perusahaan PT. X”.