

Journal

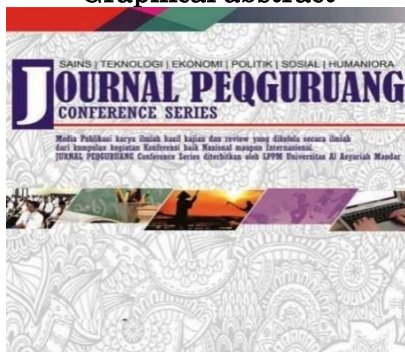
Pegguruang: Conference Series

eISSN: 2686-3472

JPCS

Vol. 8 No. 1 MEI 2026

Graphical abstract



HUBUNGAN LAMA KERJA DAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN ALFAMIDI KECAMATAN POLEWALI

¹Chuduriah Sahabuddin, ²Muh.Said Mukharrim, ³Astri Patrisia

^{1,2,3}Universitas Al Asyariah Mandar

*Corresponding author

astripatrisiaismail13@gmail.com

Abstract

Long working hours tend to increase mental workload, especially when job demands are high and rest periods are limited. This accumulated cognitive stress can trigger work fatigue, which manifests physically and psychologically. This study aims to analyze the relationship between work hours and mental workload, with work fatigue among Alfamidi employees in Polewali District. This quantitative study used a cross-sectional design, with a sample of 50 employees selected using a total sampling technique. The results showed that the majority of respondents (72%) experienced high levels of work fatigue. Bivariate analysis using the Chi-Square test revealed a significant relationship between work hours and work fatigue ($p = 0.007$). Furthermore, there was a highly significant relationship between mental workload and work fatigue ($p = 0.001$). Employees with a heavy mental workload were significantly more susceptible to high levels of work fatigue compared to employees with a light mental workload.

Keywords: Work Hours, Mental Workload, Work Fatigue, Alfamidi

Abstrak

Lama kerja yang panjang cenderung meningkatkan beban kerja mental, terutama ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan waktu istirahat terbatas. Akumulasi tekanan kognitif ini dapat memicu kelelahan kerja yang bermanifestasi secara fisik maupun psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lama kerja dan beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada karyawan Alfamidi di Kecamatan Polewali. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan sampel sebanyak 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (72%) mengalami kelelahan kerja tingkat tinggi. Analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kelelahan kerja ($p = 0,007$). Selain itu, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja ($p = 0,001$). Karyawan dengan beban kerja mental yang berat secara nyata lebih rentan mengalami kelelahan kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan berbeban mental ringan.

Kata kunci: Lama Kerja, Beban Kerja Mental, Kelelahan Kerja, Alfamidi

Article history

DOI: 10.35329/jp.v8i1.6709

Received : 04-05-2026/ Received in revised form : 16-05-2026/ Accepted : 18-05-2026

1. PENDAHULUAN

Definisi Sumber daya manusia sendiri ialah pemegangan tanggung jawab yang stabil untuk memperoleh tujuan organisasi/perusahaan dengan alasan SDM adalah aktor utama yang merancang, menjalankan, dan menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM mencakup pengelolaan optimalisasi potensi individu (pegawai) untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, pemimpin, manajer, dan pihak yang bertanggung jawab atas SDM perlu memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen SDM (Eko Widodo & Suparno, 2015).

Pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi langkah strategis untuk membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga mereka merasa lebih percaya diri. Tidak kalah penting, stabilisasi dari hidup duania pekerjaan dan privasi individu itu sendiri perlu diperhatikan, misalnya dengan menyediakan program fleksibilitas waktu kerja atau mendukung kegiatan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif tidak hanya bertujuan mengurangi tekanan kerja, tetapi juga membangun lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara holistik (Ulfa, Ni, 2023).

Bahwa stres dalam kadar rendah hingga moderat dapat meningkatkan kinerja pegawai karena sifatnya yang fungsional. Namun, stres berlebih justru berdampak negatif, menyebabkan penurunan drastis pada kinerja. Menurut Badan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (HSE), pada tahun 2023 tercatat 875.000 kasus stres, kecemasan, dan depresi yang terkait dengan tempat kerja. Kondisi-kondisi ini diperkirakan menyebabkan 17,1 juta hari kerja hilang. Stres dan depresi yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan penyebab mayoritas masalah kesehatan kerja, dan merupakan proporsi terbesar dari kasus-kasus tersebut. Selain itu, kedua faktor ini bertanggung jawab atas 57% ketidakhadiran kerja yang disebabkan oleh penyakit (Health and Safety Executive, 2018).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menekankan bahwa tujuan utama kesehatannya dan keselamatan pekerjaan ialah demi peningkatan dan mempertahankan standar kesejahteraan dari segi aspek fisiknya, mentalnya dan sosial karyawan itu sendiri. Tujuan ini dicapai melalui langkah-langkah pencegahan, penyelesaian masalah terkait pekerjaan, dan perlindungan pekerja dari potensi bahaya di tempat kerja. Hal ini juga mencakup penyesuaian dan pemeliharaan lingkungan kerja agar sesuai dengan kapasitas psikologis dan fisiologis karyawan, memastikan keselarasan antara individu dan tugas profesional mereka. (WHO, 2022).

Kelelahan kerja (burnout) di tempat kerja masih menjadi tantangan serius bagi karyawan di Indonesia. Data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan peningkatan kasus yang tajam, dari 182.835 kasus yang dilaporkan pada tahun 2019 menjadi 370.747 pada tahun 2023. Peningkatan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kelelahan kerja masih memiliki dampak besar terhadap keselamatan pekerja, penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kelelahan kerja secara signifikan

berkontribusi pada kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memantau dan mengelola faktor-faktor penyebab kelelahan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan (BPJS Ketenagakerjaan 2023).

Berdasarkan data dari Health and Safety Executive (HSE) Inggris, stres, kecemasan, dan depresi akibat kerja menjadi penyebab mayoritas masalah kesehatan kerja, di mana beban kerja dan tuntutan psikologis berkontribusi pada hilangnya hari kerja efektif secara signifikan. Selaras dengan hal tersebut, World Health Organization (WHO) bersama International Labour Organization (ILO) menekankan pentingnya mempertahankan standar kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pekerja melalui penyesuaian lingkungan kerja agar sesuai dengan kapasitas fisiologis dan psikologis karyawan”.

2. METODE PENELITIAN

Pengamatan dengan mengimplementasikan kuantitatif sebagai desain untuk menunjang pengamatan yang tetap dalam garis korelasional untuk melakukan kajian dari keterkaitan untuk karyawan Alfamidi di Kabupaten Polewali. Populasi penelitian terdiri dari 50 karyawan Alfamidi di kabupaten yang sama. Sampel yang dipilih dianggap representatif terhadap karakteristik keseluruhan populasi. Untuk teknik memperoleh sampel diimplementasikan ialah total sampling itu sendiri dimana individu dalam populasi diikutsertakan salku subjeknya pada pengamatan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi pengamatan ini antara tanggal 24 Juni dan 30 Juni 2025, di Alfamidi, Kabupaten Polewali. Tujuannya adalah untuk menguji apakah terdapat keterkaitan karyawan alfamidi dari segi aspek beban kerja mental dengan lelahnya melakukan pekerjaan itu sendiri pasa wilayah tersebut. Setelah menganalisis data yang terkumpul, didapatkan dengan uraian.

1. Analisis univariat

a. Karakteristik responden

Profil responden pada pengamatan mengacu pada atribut bawaan partisipan, termasuk jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan tertinggi.

1) Kelompok Jenis Kelamin

Tabel di bawah ini menggambarkan rincian responden di Alfamidi, Kabupaten Polewali, berdasarkan jenis kelamin dan kelompok usia.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Alfamidi, Kabupaten Polewali

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase %
Laki-Laki	30	60.0%
Perempuan	20	40.0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Merujuk tabel di atas, dari keseluruhan 50 yang telah mengisi kuisioner dianalisis, mayoritas adalah 60% jenis kelamin laki laki dengan estimasi 30 individu kemudian terhitung 40% perempuan dengan estimasi 20 individu.

2) Kelompok Usia

Distribusi responden berdasarkan kelompok usia di Alfamidi Kecamatan Polewali.

Tabel 2 ciri ciri dari segi aspek usia di Alfamidi Kecamatan Polewali

Usia	Jumlah (n)	Presentase %
21 Tahun	13	26.0%
22 Tahun	13	26.0%
23 Tahun	9	18.0%
24 Tahun	8	16.0%
25 Tahun	7	14.0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 2 menyajikan distribusi usia responden. karyawan Alfamidi yang berpartisipasi dalam studi ini, 13 orang berusia 21 tahun, mewakili 26,0% dari total sampel. Jumlah partisipan yang sama, juga 13 orang (26,0%), berusia 22 tahun. Sementara itu, 9 responden berusia 23 tahun, yang mencakup 18,0%. Selain itu, 8 partisipan berusia 24 tahun (16,0%), dan kelompok terkecil terdiri dari 7 orang berusia 25 tahun, yang mencakup 14,0% dari sampel.

3) Kelompok Pendidikan Terakhir

Distribusi narasumber dengan dasar kependidikan terakhirnya dengan :

Tabel 3 ciri ciri narasumber respondennya dengan dasar Pendidikan terakhirnya di Alfamidi Kecamatan Polewali

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase %
SMA	23	46.0%
SMK	27	54.0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan terakhir terdapat 23 responden (46.0%) dengan latar belakang SMA dan 27 responden (54.0%) dengan latar belakang SMK.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

1) Variabel Lama Kerja

Tabel 4 kualiyas nominal dengan dasar lamanya kerja Karyawan Alfamidi, Kabupaten Polewali

Lama Kerja	Jumlah (n)	Presentase %
Tidak Normal	24	48.0%
Normal	26	52.0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 50 karyawan yang disurvei, 24 responden (48,0%) memiliki lama kerja kategori Tidak Normal, sedangkan 26 responden (52,0%) masuk dalam kategori Normal. Merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja standar adalah maksimal 8 jam sehari atau 40 jam seminggu; jika durasi kerja melewati batas tersebut, maka dikategorikan sebagai jam kerja tidak normal.

2) Variabel Beban Kerja Mental

Tabel 5 Persentase pekerjaan yang dibebankan untuk mental Pada Karyawan di Alfamidi Kecamatan Polewali.

Beban Kerja Mental	Jumlah (n)	Presentase %
Ringan	19	38.0%
Berat	31	62.0%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa di antara 50 karyawan yang diikutsertakan dalam penelitian ini, 19 responden (38,0%) teridentifikasi memiliki beban kerja mental ringan, sementara 31 responden (62,0%) tergolong mengalami beban kerja mental berat..

Sebagaimana dijelaskan oleh Van Chapou (2020), beban kerja mental ringan mengacu pada kondisi di mana tugas dapat diselesaikan dengan lancar tanpa menimbulkan ketegangan yang berarti. Di sisi lain, beban kerja mental berat muncul ketika individu menghadapi kesulitan berkonsentrasi, stres, atau merasa terbebani oleh kompleksitas dan kuantitas tugas mereka (Vanchapo, A. R. 2020)

3) Variabel Kelelahan Kerja

Tabel 4.6 Persentase dan Jumlah Karyawan Alfamidi Polewali yang Mengalami Kelelahan Kerja.

Kelelahan Kerja	Jumlah (n)	Presentase %
Rendah	14	28.0%
Tinggi	36	72.0%
Total	50	100%

Sumber: Data rimer 2025

Table di atas 6 menampilkan dimana sebanyak 50 pegawai/karyawan yang menjadi responden untuk pengamatan ini dan ada sebanuak 14 individu pada pengamatan menghasilkan 28.0% kemudian kelelahan kerja yang rendah di ikuti dengan skor 72.0% dari 30 responden yang menunjukkan kelelahan kerja yang tinggi.

Kelelahan kerja rendah menunjukkan bahwa pekerja masih memiliki kapasitas energy yang cukup untuk menyelesaikan tugas, sedangkan kelelahan kerja tinggi menunjukkan kondisi dimana pekerja mengalami penurunan konsentrasi, respon motorik yang melambat, serta peningkatan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja, keterkaitan pekerjaan yang kritis dengan peningkatan daya paham yang menerima bantuan kesejahteraan yaitu BPJS (MS Mukharim, 2021).

2. Analisis Bivariat

1) Hubungan lama kerja dengan kelelahan kerja

Tabel 4.7 Distribusi Hubungan Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di Alfamidi Kecamatan Polewali.

Lama Kerja	Kelelahan Kerja				Total	
	Rendah		Tinggi			
	N	%	N	%	N	%
Tidak Normal	11	78.6%	13	36.1%	24	48.0%
Normal	3	21.4%	23	63.9%	26	52.0%
Total	14	100%	36	100%	50	100%

Sumber: Data Primer 2025

Hasil penelitian terhadap tabel 4.7 data responden tentang keterkaitan antara durasi pekerjaan terhadap beban pekerjaan. Estimasi sebanyak 24 karyawan dengan lama kerja tidak normal, mayoritas yaitu 11 orang (78.6%) mengalami kelelahan kerja rendah dan 13 orang (36.1%) yang tergolong kelelahan kerja tinggi. Selanjutnya, dari 26 karyawan dengan lama kerja normal terdapat 3 orang (21.4%) mengalami kelelahan kerja rendah dan 23 orang (63,9%) dengan kelelahan kerja tinggi.

Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,007$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan Alfamidi Kecamatan Polewali. Namun, terdapat temuan unik pada data penelitian ini: dari 26 karyawan dengan lama kerja normal, mayoritas yaitu 23 orang (63,9%) justru mengalami kelelahan kerja yang tinggi. Sebaliknya, dari 24 karyawan dengan lama kerja tidak normal, 11 orang (78,6%) di antaranya justru merasakan kelelahan kerja yang rendah.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja pada staf ritel tidak semata-mata dipicu oleh kuantitas jam kerja (durasi), melainkan dipengaruhi secara kuat oleh dinamika aktivitas selama jam kerja berlangsung. Karyawan dengan jam kerja normal (8 jam) kemungkinan besar dihadapkan pada *peak hours* (jam-jam sibuk kunjungan pelanggan) yang padat, tingginya target harian toko, interaksi konsumen yang intensitasnya tinggi, serta minimnya jeda istirahat efektif di sela-sela giliran kerja shift mereka. Akibatnya, meskipun jam kerja mereka normal, tekanan operasional harian yang padat ini mempercepat terjadinya kelelahan fisik dan psikologis secara masif.

Sebaliknya, karyawan dengan jam kerja tidak normal (> 8 jam) yang melaporkan kelelahan rendah diduga memiliki sistem manajemen waktu (*pacing*) yang lebih fleksibel, lingkungan kerja shift malam/larut yang cenderung lebih sepi konsumen, atau adanya insentif lembur (kompensasi finansial) yang memadai. Kompensasi finansial dan dukungan sosial di tempat kerja bertindak sebagai *buffer* (penyangga) psikologis yang meningkatkan kepuasan kerja, sehingga menurunkan persepsi subjektif mereka terhadap kelelahan kerja yang dialami

2) Hubungan beban kerja mental dengan kelelahan kerja

Tabel 4.8 Distribusi Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di Alfamidi Kecamatan Polewali

Kelelahan Kerja							
Beban Kerja Mental	Rendah		Tinggi		Total		P Value
	N	%	N	%	N	%	
Ringan	12	85.7%	7	19.4%	19	38.0%	0.001
Berat	2	14.3%	29	80.6%	31	62.0%	
Total	14	100%	36	100%	50	100%	

Terkait keterkaitan beban mental dalam bekerja yang mengakibatkan lelahnya pekerjaan individu sendiri, data dari 50 partisipan menunjukkan bahwa 19 karyawan mengalami beban kerja mental ringan. Dari kelompok ini, 12 orang (85,7%) melaporkan tingkat kelelahan rendah, sementara 7 orang (19,4%) menunjukkan kelelahan tinggi. Sebaliknya, dari 31 karyawan dengan beban kerja mental berat, hanya 2 orang (14,3%) yang melaporkan kelelahan rendah, sementara 29 orang (80,6%) mengalami kelelahan tinggi.

Uji Chi-Square menghasilkan nilai p sebesar 0,001, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan hubungan statistik yang sangat kuat antara beban kerja mental dan kelelahan di antara staf Alfamidi di Kabupaten Polewali. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seiring dengan meningkatnya tuntutan kerja dan beban kognitif, tingkat kelelahan karyawan juga cenderung meningkat. Berdasarkan bukti statistik dan pembahasan di atas, hipotesis nol (H_0), yang menyatakan tidak terdapat keterkaitan dari lamanya kerja dengan kegiatan beban pekerjaan itu sendiri dalam aspek mental dengan kelelahan karyawan alfamidi pada polewali, tidak diterima. Tetapi dalam aspek dugaan alternatif (H_a) diuraikan dimana adanya hubungan tersebut, diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik durasi kerja maupun beban kerja mental berkontribusi secara signifikan terhadap kelelahan yang dialami oleh karyawan Alfamidi di Kabupaten Polewali.

4. SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pernikahan anak di Kelurahan Mangalli merupakan fenomena sosial yang kompleks dan multidimensional, dipengaruhi oleh faktor sosial budaya, ekonomi, pendidikan, dan pemahaman keagamaan. Praktik ini terjadi melalui dominasi keputusan keluarga, dukungan lingkungan, serta lemahnya peran institusi formal, dan diperkuat oleh nilai siri' sebagai upaya menjaga kehormatan keluarga.

Masyarakat cenderung bersikap permisif sehingga pernikahan anak menjadi praktik yang dinormalisasi dan terinstitusionalisasi. Dalam perspektif struktural-fungsional, praktik ini berfungsi menjaga stabilitas sosial, namun berpotensi menimbulkan dampak negatif jangka panjang, seperti rendahnya pendidikan dan kesejahteraan.

Oleh karena itu, diperlukan upaya penanganan yang komprehensif melalui kolaborasi berbagai pihak dengan fokus pada peningkatan pendidikan, kesadaran masyarakat, serta penafsiran nilai budaya dan agama yang lebih kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Beda bukan penerima upah dan penerima upah (PU)*.

Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.

Sofiana, E., Wahyuni, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 15(1).

Health and Safety Executive. (2018). *Workplace fatal injuries in Great Britain 2018*.

Mukharim, M. S., Abidin, U. W., & Rahmani, F. A. (2021). Hubungan tingkat pemahaman dan partisipasi masyarakat Dusun Silopo terhadap penerima bantuan iuran BPJS Kesehatan. *Journal Pegguruang: Conference Series*, 3(2), 781–788.

Ulfa, N., & Tualeka, A. R. (2023). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pedagang sayur di Pasar Kota Baru Bojonegoro. *[Nama jurnal belum lengkap]*, 906–913.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.

World Health Organization. (2022). *Global tuberculosis report 2022*. World Health Organization.