

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Status Gizi**

###### **A. Pengertian Status Gizi**

Status gizi adalah keadaan tubuh akibat konsumsi makanan dan pemanfaatan zat gizi (Almatsier, 2005). Status gizi merupakan salah satu unsur yang mempunyai dampak signifikan terhadap status kesehatan. Keadaan dimana kebutuhan makanan tubuh dan jumlah zat gizi yang diterima seimbang dari makanan disebut dengan status gizi atau gizi satus. Asupan gizi mempunyai pengaruh yang besar terhadap status gizi. Ada dua aspek utama yang mempengaruhi cara tubuh menggunakan nutrisi: primer dan sekunder. Faktor sekunder adalah zat gizi yang tidak mencukupi kebutuhan tubuh karena terganggunya proses pemanfaatan zat gizi oleh tubuh, sedangkan faktor primer adalah keadaan yang mempengaruhi asupan zat gizi karena komposisi makanan yang tidak tepat. (Rolfes, 2008).

Menurut (Suparisa, Bakri, dan Fajar, 2016) mendefinisikan status gizi sebagai perwujudan gizi dalam bentuk variabel tertentu atau deklarasi situasi seimbang dalam bentuk elemen tertentu. Status gizi seorang anak merupakan indikator terpenuhinya kebutuhannya berdasarkan tinggi dan berat badannya.

Keadaan sehat yang timbul dari keseimbangan antara kebutuhan makanan dan asupan adalah definisi lain dari status gizi. Data antropometri dan biokimia memberikan landasan untuk mengukur status gizi dalam penelitian (Beck, 2000). Menurut sudut pandang yang berbeda, Status gizi merupakan representasi keadaan keseimbangan faktor-faktor tersebut atau wujud gizi dalam bentuk variabel tertentu (Supariasa et al., 2016).

Istilah “status gizi baik” yang sering digunakan untuk menyebut “normal” menggambarkan keadaan gizi di mana asupan dan keluaran energi tubuh seimbang untuk memenuhi kebutuhan setiap orang. Karbohidrat, protein, lemak, dan komponen makanan lainnya dapat menyediakan energi ini (Sirajuddin. 2013).

Kondisi gizi yang disebut kelebihan berat badan terjadi ketika tubuh mengonsumsi lebih banyak energi daripada yang digunakan. Hal ini terjadi ketika asupan kalori seseorang melebihi batas harian yang dapat diterima, sehingga menyebabkan penyimpanan nutrisi tambahan sebagai lemak, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan obesitas (Surajuddin. 2013).

Obesitas merupakan akibat dari kelebihan gizi, yang juga meningkatkan risiko dislipidemia dan penyakit jantung. Penyakit kardiovaskular dan aterosklerosis sebagian besar disebabkan oleh tingginya kadar trigliserida, kolesterol HDL yang buruk, kolesterol LDL yang tinggi, dan kolesterol yang tinggi. Salah satu metrik yang digunakan untuk menentukan risiko penyakit kardiovaskular adalah kolesterol total (Almatsier, 2005).

Intinya, masalah gizi muncul karena tubuh tidak mendapatkan cukup nutrisi yang dibutuhkan. Status gizi manusia dikatakan baik jika konsumsi makanannya memenuhi kebutuhan tubuh. Malnutrisi dapat terjadi akibat konsumsi nutrisi dalam jumlah yang tidak mencukupi; Sebaliknya, mereka yang mengonsumsi Kelebihan gizi juga akan disebabkan oleh banyaknya nutrisi. Oleh karena itu, nutrisi menunjukkan keadaan gizi seseorang yang dikonsumsinya setiap hari (Holil, 2017).

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Statuz Gizi**

Call dan Levinson menyatakan bahwa asupan makanan dan status kesehatan khususnya keberadaan penyakit menular merupakan dua faktor penentu utama status gizi.

Penyakit menular adalah penyakit yang tidak disebabkan oleh penyebab eksternal seperti luka bakar atau keracunan, melainkan oleh agen biologis seperti virus, bakteri, atau parasit. Selain asupan makanan, penyakit menular juga berdampak pada status gizi seseorang. Bahkan seseorang yang makan banyak pun berisiko mengalami gizi buruk jika sering mengalami demam atau diare.

Sedangkan kebiasaan makan, daya beli keluarga, pelayanan kesehatan, lingkungan fisik dan sosial, serta zat gizi dalam makanan merupakan faktor tidak langsung yang mempengaruhi pola konsumsi. Hal ini juga mempengaruhi ada tidaknya program pemberian pakan dari luar. Bakri, Fajar, dan Suparisa (2016). Selain variabel-variabel tersebut di atas, faktor lain yang antara lain berdampak pada status gizi:

a. Faktor Eksternal

- 1) Permasalahan pendapatan dan gizi yang disebabkan oleh kemiskinan merupakan penanda kondisi perekonomian sebuah keluarga yang berkaitan dengan daya beli keluarga.
- 2) Pendidikan: Proses memodifikasi pengetahuan, sikap, dan perilaku orang tua atau masyarakat untuk mencapai status gizi optimal dikenal dengan pendidikan gizi.
- 3) Kerja, kerja, kerja itu perlu, khususnya untuk menghidupi keluarga. Secara umum, pekerjaan membutuhkan banyak waktu. Bekerja untuk para ibu akan berdampak pada dinamika di dalam rumah.
- 4) Budaya: budaya merupakan atribut yang membentuk kebiasaan dan perilaku.

b. Faktor Internal

- 1) Kemampuan atau keahlian orang tua dalam memberikan gizi pada balita akan dipengaruhi oleh usianya.
- 2) Kondisi Fisik: Karena kesehatannya yang buruk, orang tua, orang sakit, dan mereka yang sedang dalam masa pemulihan semuanya membutuhkan makanan tertentu. Bayi dan anak-anak yang kesehatannya buruk sangat berisiko karena sepanjang tahap kehidupan ini, nutrisi dibutuhkan untuk perkembangan yang cepat.
- 3) Demam, penyakit, dan penurunan nafsu makan dapat menyebabkan masalah dalam menelan dan mencerna makanan (Ilmirh, 2015).

c. Evaluasi Status Gizi

Penilaian status gizi lebih akurat didefinisikan sebagai penjelasan yang diperoleh dari data yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai

metodologi untuk mengidentifikasi individu atau kelompok yang berisiko mengalami malnutrisi. Berbagai teknik pengukuran digunakan oleh sistem penilaian status gizi untuk menentukan ciri-ciri gizi buruk. Malnutrisi dapat diklasifikasikan ke dalam banyak kategori dengan menggunakan metode penilaian status gizi. Malnutrisi dikaitkan dengan rendahnya status gizi akibat penyakit atau kondisi kesehatan kronis, selain kekurangan zat gizi tertentu (Holil, 2017).

Ada beberapa metode untuk mengukur status gizi, baik langsung maupun tidak langsung. Pengukuran antropometri, kondisi klinis, biokimia, dan biofisika termasuk dalam evaluasi langsung status gizi. Statistik vital, variabel ekologi, dan survei konsumsi merupakan contoh evaluasi status gizi tidak langsung. (Supriasa dan Clara, 2014). Ada dua cara untuk menilai status gizi:

- 1) Langsung

- 1) Antropometri

Secara umum, antropometri mengacu pada pengukuran tubuh manusia. Ditinjau dari status gizi, kelompok umur, variasi ukuran dan komposisi tubuh, serta status gizi semuanya berkaitan dengan antropometri gizi. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk mengetahui cara perbaikan gizi adalah dengan menentukan atau memeriksa status gizi. Kondisi gizi seseorang berkorelasi langsung dengan ukuran fisiknya. Berdasarkan hal tersebut, melakukan pengukuran antropometri merupakan cara yang berguna dan akurat untuk menilai kesehatan masyarakat. Memanfaatkan pengukuran antropometri untuk mengidentifikasi ketidakseimbangan konsumsi energi dan protein merupakan praktik yang biasa dilakukan. Cara tubuh berkembang dan susunan jaringan manusia—termasuk otot, lemak, dan cairan tubuh—mencerminkan ketidakseimbangan ini (Suparisa dkk, 2014). Supriasa (2002) menyatakan bahwa banyak teknik antropometri yang dapat digunakan untuk identifikasi, seperti teknik pengukuran yang dikenal luas, yang terdiri dari:

- a) Berat badan
- b) Tinggi badan
- c) Lingkar lengan atas atau LILA

- d) Lingkar kepala
- e) Lingkar dada
- f) Lapisan lemak bawah kulit

Angka indeks massa tubuh (IMT) digunakan untuk menentukan batas berat badan yang tepat bagi seseorang. "IMT" adalah terjemahan dari "indeks massa tubuh" (IMT) dalam bahasa Indonesia. IMT adalah metrik yang mudah digunakan untuk melacak kesehatan gizi manusia, terutama dalam masalah kekurangan berat badan dan kelebihan berat badan. Masalah berat badan kurang dan kelebihan berat badan pada orang dewasa merupakan masalah serius karena dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi di tempat kerja selain meningkatkan risiko penyakit tertentu. Rumus di bawah ini menunjukkan perbandingan berat badan dan tinggi badan dalam meter untuk mendapatkan indeks massa tubuh, atau IMT. Rumus yang digunakan untuk menentukan nilai batas status gizi penduduk dewasa di atas usia 18 tahun adalah sebagai berikut:

$$IMT : \frac{BB (kg)}{TB (m^2)}$$

Berdasarkan nilai dan kategori IMT dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Nilai dan Kategori IMT

	Kategori	IMT
Kurus	Kekurangan berat badan tingkat berat	< 17,0
	Kekurangan berat badan tingkat ringan	17,0 – 18,4
Normal		18,5 – 25,0
Gemuk	Kelebihan berat badan tingkat ringan	25,1 – 27,0
	Kelebihan berat badan tingkat berat	> 27,0

(Sumber: P2PTM Kemenkes RI, 2019)

## 2) Klinis

Pemeriksaan klinis merupakan salah satu cara penting untuk menilai status gizi seseorang. Strategi ini didasarkan pada penyesuaian defisit gizi. Hal ini terlihat pada organ luar seperti tiroid atau pada jaringan epitel (juga dikenal sebagai jaringan epitel epidermal), yang ditemukan pada kulit, mata, rambut, dan mukosa mulut.

### 3) Biokimia

Pemeriksaan spesimen yang diuji pada jaringan tubuh berbeda di laboratorium merupakan proses penentuan status gizi melalui biokimia. Darah, urin, feses, dan berbagai jaringan tubuh termasuk otot dan hati termasuk jaringan tubuh yang dimanfaatkan. Teknik ini berfungsi sebagai peringatan bahwa kelaparan bisa menyebar. Karena banyak gejala klinis yang tidak terlalu tepat, fisiokimia dapat digunakan untuk menentukan secara lebih akurat jenis defisit nutrisi yang terjadi (Supariasa, 2012).

### 4) Biofisik

Proses penilaian status gizi melalui pemeriksaan kapasitas fungsional Penentuan status gizi biofisik melibatkan melihat perubahan pada jaringan (khususnya jaringan) dan strukturnya. Umumnya dapat digunakan untuk masalah tertentu, seperti rabun senja. Metode yang digunakan disebut tes adaptasi gelap (Supariasa dkk, 2016).

## 2. Tidak Langsung

Menurut Suparisa (2016), evaluasi status gizi tidak langsung juga tersedia, yang terdiri dari tiga penilaian secara total.

### 1) Survei konsumsi pangan

Dengan memeriksa kuantitas dan jenis zat gizi yang dicerna, survei konsumsi pangan merupakan salah satu metode untuk memperoleh informasi tidak langsung mengenai status gizi. Data konsumsi makanan dapat dikumpulkan untuk mengkarakterisasi perbedaan nutrisi yang dikonsumsi oleh keluarga, komunitas, dan individu. Survei ini dapat mengidentifikasi manfaat dan kerugian nutrisi. Data kualitatif dan kuantitatif dapat dikumpulkan. Meskipun data kuantitatif yang dikumpulkan dapat digunakan

untuk menentukan kuantitas dan jenis makanan yang dikonsumsi, data kualitatif dapat digunakan untuk mempelajari lebih lanjut tentang kebiasaan makan dan bagaimana individu dan rumah tangga menerima makanan tergantung pada kebutuhan gizinya (I Dewa Nyoman Supriasa, 2012).

## 2) Unsur Lingkungan Hidup

Iklim, tanah, irigasi, dan faktor ekologi lainnya semuanya mempengaruhi ketersediaan pangan. Perpaduan beberapa unsur ekologi seperti faktor biologi, fisik, dan budaya mengakibatkan pemanfaatan Saat mengevaluasi status gizi, faktor ekologi dapat menimbulkan tantangan gizi. Perawatan gizi akan mendapatkan manfaat yang besar jika evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan pertimbangan ekologis untuk mengidentifikasi penyebab rendahnya gizi di masyarakat. (Supriasa, 2012).

### 2.1.2 Beban Kerja

#### A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Hasibuan (2018) adalah kesenjangan antara keahlian seorang pegawai dengan kewajiban jabatannya. Beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh Jawad et al. (2018), adalah kuantitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jumlah waktu tertentu berdasarkan volume pekerjaan dan norma waktu kerja. Beban kerja, menurut Sudrajat et al. (2019), adalah kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Masing-masing memiliki tingkat beban yang bervariasi karena kesehatan mental dan fisik merupakan bagian intrinsik dari pekerjaan manusia. Ketika tingkat beban terlalu tinggi, memungkinkan penggunaan lebih banyak energi dan Perasaan bosan dan bosan atau tertekan akan berkembang ketika intensitas beban terlalu rendah, dan sebaliknya.

Dari beberapa uraian Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu tanggung jawab seorang karyawan adalah beban kerjanya sesuai dengan kewajibannya atas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan tingkat waktu keterlambatan yang ditentukan oleh Perusahaan, sesuai dengan target yang ditetapkan. Agar beban kerja bervariasi sesuai dengan

tingkat tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya, maka harus melibatkan juga baik jiwa maupun raga (pegawai).

### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Ada dua unsur yang mempengaruhi beban kerja: faktor internal dan pengaruh eksternal. Suryaningrum (2015) menyatakan bahwa variabel-variabel berikut mempengaruhi beban kerja:

- 1) Pengaruh Luar
  - a) Contoh beban luar yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain sebagai berikut:
  - b) Tugas fisik mencakup hal-hal seperti stasiun kerja, desain ruang kerja, peralatan dan fasilitas, keadaan kerja, sikap kerja, alur kerja, dll. Contoh tugas yang bersifat mental antara lain kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan yang mempengaruhi emosional pekerja. kondisi, pelatihan atau pendidikan yang diterima, kewajiban pekerjaan, dan jarak ke tempat kerja.
  - c) Bagaimana hari kerja disusun, termasuk jam kerja, waktu istirahat, kerja shift, kerja malam, skala gaji, dan model struktur organisasi, serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. c) Aspek fisik, kimia, biologi, dan psikologis lingkungan kerja semuanya tercakup dalam tempat kerja..

### **C. Jenis Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), ada dua kategori beban kerja, khususnya yang tercantum di bawah ini :

#### **a) Beban Kerja Statistik**

Beban kerja kuantitatif: ukuran jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, termasuk jam kerja yang panjang, tekanan tenggat waktu yang berat, dan tingkat akuntabilitas atas tanggung jawab yang diberikan.

#### **b) Kualitatif Beban Kerja**

Kualitas suatu beban kerja ditentukan oleh kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

### **D. Indikator Beban Kerja**



Berikut adalah indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017).

a) Kondisi Kerja

Seberapa baik seorang pekerja memahami posisinya dipermasalahkan di sini sebagai kondisi kerja. Akibatnya, bisnis harus sudah memiliki sosialisasi SOP (standar operasional prosedur) untuk semua karyawan.

b) Penggunaan Waktu Kerja

Beban karyawan dapat dikurangi dengan tetap berpegang pada pedoman SOP waktu kerja.

c) Tujuan yang harus dicapai

Setiap karyawan yang jumlahnya tidak diragukan lagi berbeda satu sama lain, membutuhkan waktu tertentu untuk menyelesaikan volume pekerjaan tertentu.

### **2.1.3 Kelelahan Kerja**

#### **A. Pengertian Kelelahan Kerja**

Keadaan kelelahan ditandai dengan menurunnya kapasitas tubuh baik dalam bekerja maupun daya tahan tubuh. Ketika hari kerja yang diperpanjang menyebabkan perubahan fisiologis dalam frekuensi, lamanya, dan postur kerja yang sulit, pekerja akan mengalami kelelahan fisik. Penipisan fisik mengakibatkan kelelahan psikologis atau mental, yang mengganggu kinerja. Tempat kerja yang tidak ergonomis, sikap kerja, kebutuhan kalori yang rendah, jumlah pekerjaan yang tidak mencukupi, pekerjaan yang monoton dan statis, keadaan kerja yang berat, serta aktivitas kerja fisik dan mental menjadi penyebab utama terjadinya kelelahan kerja (Thamrin, 2020).

Ada dua kategori kelelahan: akut dan persisten. Setelah tidur atau istirahat yang cukup, rasa lelah yang akut akan hilang dengan cepat dan diikuti dengan pemulihan. Bahkan dengan tidur dan relaksasi yang cukup, rasa lelah yang terus-menerus akan hilang menumpuk seiring berjalannya waktu merupakan suatu tantangan. Kelelahan jangka panjang telah terbukti menjadi faktor risiko penyakit, kecelakaan, dan cedera yang berhubungan dengan tempat kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan terus-menerus juga berhak mendapatkan cuti sakit jangka panjang. Tidak ada pengecualian

yang diberikan bagi guru, yang mungkin mengalami risiko kesehatan jangka panjang dan berhenti bekerja karena kelelahan yang berlebihan (Shimizu et al., 2011).

Baik masyarakat umum maupun pekerja mengeluhkan kelelahan. Sekitar 20% karyawan menunjukkan tanda-tanda kelelahan kerja. Berkurangnya performa kerja atau suatu kondisi yang mempengaruhi seluruh fungsi tubuh, seperti rasa lelah, berkurangnya motivasi, dan menurunnya aktivitas mental dan fisik, merupakan ciri-ciri kelelahan kerja. Kemonotonan di tempat kerja dan variabel fisik (seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, dan ruang kerja itu sendiri) dapat menyebabkan kelelahan kerja. Penyebab fisik lainnya tugas, perselisihan, kekhawatiran, pola makan, penyakit, dan masalah kesehatan. Produktivitas pekerja, jam kerja, ritme sirkadian, variabel psikologis, dan lain-lain semuanya merupakan elemen yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja (Setyowati dkk, 2014).

## **B. Jenis-Jenis Kelelahan Kerja**

Wulanyani (2019) membedakan dua kategori tipe kelelahan:

### **a) Proses**

1. Kelelahan otot, yang bermanifestasi sebagai gerakan lamban dan berkurangnya kekuatan, merupakan penurunan kinerja setelah tingkat stres tertentu.
2. Rasa lelah secara umum ditandai dengan rasa lesu yang menyeluruh dan berkurangnya perhatian pada setiap tindakan. Sejumlah gejala yang sering dikaitkan dengan kelelahan, seperti:
  - a. Kelelahan penglihatan, yang ditandai dengan ketegangan pada mata dan organ penglihatan lainnya.
    - a. Kelelahan mental, khususnya kelelahan akibat kerja otak atau mental (proses berpikir).
    - b. Kelelahan neuropatik, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh stres yang berlebihan pada satu komponen sistem psikomotorik, seperti dalam kasus pekerjaan multi-keterampilan.

- c. Kelelahan monoton, yaitu kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang atau tempat kerja yang sangat teratur.
  - d. Kelelahan kronis, atau kelelahan yang disebabkan oleh efek yang bertahan lama.
  - e. Kelelahan sirkadian: Elemen ritme sirkadian yang memulai siklus tidur baru. Seseorang mungkin mengalami kelelahan sebagai akibat dari efek kumulatif pada tubuh dan istirahat dari pekerjaan atau aktivitas lainnya.
- b) Waktu Terjadi Kelelahan
- 1) 1) Kelelahan akut, yang terjadi secara bersamaan akibat kerja organ tubuh yang berlebihan.
  - 2) 2) Kelelahan kronis, suatu bentuk kelelahan yang berlangsung lama sepanjang hari dan bermanifestasi sebagai ketidakstabilan mental, kelesuan umum, dan peningkatan keluhan tubuh termasuk sakit kepala, vertigo, kesulitan tidur, masalah perut, detak jantung tidak teratur, dll.

### **C. Faktor Penyebab Kelelahan Kerja**

Berikut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja menurut Rianasari (2018) :

- 1) Faktor Individu
  - a) Umur

Faktor tingkat metabolisme dasar, atau BMR, dipengaruhi oleh usia seseorang, itulah sebabnya usia dan kelelahan kerja berhubungan. BMR menurun seiring bertambahnya usia, dan kelelahan lebih sering terjadi. Jumlah energi yang dibutuhkan untuk fungsi metabolisme dasar, seperti memproses makanan dan oksigen untuk menopang kehidupan, dikenal sebagai rasio massa tubuh (BMR).

- b) Jenis Kelamin

Wanita sering kali hanya memiliki dua pertiga dari kekuatan fisik atau massa otot pria. Penting untuk mencoba membagi pekerjaan antara laki-laki dan perempuan agar mendapatkan hasil kerja yang dapat diterima. Hal ini

harus dimodifikasi dengan mempertimbangkan bakat, batasan, dan kemampuan unik setiap orang. Karena perempuan bertanggung jawab untuk mempertahankan hidup mereka selain mencari nafkah, mereka cenderung lebih teliti dan tangguh dibandingkan laki-laki di tempat kerja. Salah satu contohnya adalah perempuan menikah yang bekerja 4-6 jam lebih lama dibandingkan suaminya.

c) Status Gizi

Efisiensi dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh status gizi seseorang. Tubuh membutuhkan energi untuk berfungsi, dan akan sulit bekerja jika terjadi kekurangan secara kualitatif atau kuantitatif. Untuk satu jam kerja, Pengeluaran energi yang diperlukan dibatasi sebesar 50% dari energi aerobik maksimal untuk dua jam kerja, 40% untuk dua jam kerja, dan 33% untuk delapan jam kerja reguler. Karena kelelahan diyakini meningkatkan risiko cedera muskuloskeletal pada pekerja, maka nilai ini bertujuan untuk menurunkan kelelahan.

2) Faktor pekerjaan

a. Masa Kerja

Kerja fisik yang berkepanjangan dan konsisten berdampak pada sistem tubuh, termasuk sistem pernapasan, pencernaan, otot, dan saraf. Kelelahan pada penyakit ini timbul dari penumpukan otot dan aliran darah, dimana produk limbah tersebut menyulitkan untuk melanjutkan aktivitas. kontraksi otot. Kelelahan kerja dipengaruhi oleh banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Hal ini disebabkan oleh peningkatan produktivitas pekerja yang lebih berpengalaman.

b. Jam Kerja

Produktivitas dan efisiensi seseorang ditentukan oleh jam kerjanya. Rata-rata individu berhasil bekerja selama enam hingga delapan jam setiap hari. 16–18 jam terakhir dihabiskan bersama keluarga dan teman, bersantai, tidur, dan aktivitas lainnya. Memperpanjang jam kerja melebihi kemampuan seseorang seringkali tidak dikaitkan dengan efisiensi yang tinggi; sebaliknya, hal ini sering kali mengakibatkan penurunan hasil dan peningkatan risiko kelelahan, penyakit, dan kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Waktu Istirahat

Dipercaya bahwa tidur yang cukup dan berkualitas sangat penting untuk proses penyembuhan karena mempercepat proses penyembuhan dan menjaga kesehatan mental dan fisik. Untuk membantu orang mengatasi penderitaan mereka dan pulih dari stres, Sonnentag dan Fritz menetapkan empat kategori pengalaman pemulihan waktu luang di tempat kerja: ketidaktertarikan, kemudahan, kontrol, dan penguasaan.

d. Beban Kerja

Tergantung pada kemampuan seseorang, jumlah pekerjaan yang harus mereka selesaikan dapat digunakan untuk mengukur berapa lama seseorang dapat bekerja, berdasarkan seberapa menuntut atau mudahnya tugas tersebut. Saatnya karyawan bekerja tanpa merasa lelah atau mengalami gangguan kesehatan semakin berkurang seiring dengan bertambahnya beban kerja.

e. Lingkungan Kerja

Unsur fisik tempat kerja, antara lain Faktor-faktor seperti suhu, getaran, kebisingan, pencahayaan, serta komponen kimia, biologis, dan psikologis dapat mengganggu lingkungan kerja dan berdampak pada kelelahan karyawan.

#### **D. Pengendalian Kelelahan Kerja**

Tarwaka (2012) menyatakan bahwa ada beberapa strategi untuk mengatasi kelelahan kerja, beberapa di antaranya adalah:

- a) Bekerja dengan kemampuan fisik yang memadai
- b) Bekerja dengan kemampuan mental yang memadai
- c) Desain ulang tempat kerja yang ergonomis
- d) Sikap kerja
- e) Pekerjaan yang dilakukan adalah lebih dinamis
- f) Pekerjaan dilakukan dengan cara yang lebih terdiversifikasi;
- g) penataan ruang kerja;
- h) pekerjaan direorganisasi;
- i) kebutuhan kalori seimbang;
- j) ada istirahat snack setiap dua jam..

Salah satu cara Setyawati (2010) (dalam Hariyati, 2011) menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat dikelola:

- a) Mempromosikan kesehatan di tempat kerja
- b) Tujuan utama mitigasi kelelahan kerja adalah menurunkan variabel negatif dan memunculkan variabel positif penyebabnya.
- c) Mengendalikan kelelahan kerja dengan memberikan makanan yang tepat kepada pekerja, memperlakukan pekerja yang terkena dampak secara kognitif dan perilaku, memberikan konseling dan dukungan mental, serta melakukan penyesuaian ruang kerja, sikap pekerja, dan peralatan yang ergonomis..
- d) Rehabilitasi kelelahan kerja, yang mencakup upaya mempertahankan inisiatif dan intervensi manajemen kelelahan kerja sekaligus memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan lebih antusias.

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

##### **A. Pengertian Produktivitas**

Kapasitas seseorang atau sekelompok individu untuk menghasilkan produk dan jasa dikenal dengan produktivitas kerja yang sewaktu-waktu meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kesehatan individu merupakan aspek penting yang juga mempengaruhi produktivitas kerja.

Gangguan medis berikut ini dikaitkan dengan penurunan produktivitas kerja (Suma'mur, 2013):

1. Penyakit Umum  
Penyakit menular, endemik, dan parasit merupakan jenis penyakit yang paling banyak ditemui.
2. Penyakit yang Berhubungan dengan Pekerjaan  
Prevalensi penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan ini sering kali terlihat nol atau sangat rendah karena jaranganya laporan, tidak ada diagnosis, tingginya tingkat keluar masuk tenaga kerja, dan kurangnya pekerjaan penuh waktu. Namun kenyataannya, gangguan terhadap staf sangat parah sehingga menurunkan produktivitas.
3. Status Gizi Pekerja

Gizi yang tidak memadai seringkali dikaitkan dengan penyakit endemik, parasit, gaji yang buruk, beban kerja yang tinggi, kurangnya pengetahuan dan perhatian terhadap gizi pekerja, serta kebiasaan makan yang tidak tepat..

#### 4. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang buruk seringkali menghambat produktivitas maksimal.

5. Ketidakmampuan manusia dan mesin dalam beradaptasi satu sama lain serta belum adanya kemajuan teknik kerja yang ideal membuat proses kerja kurang berhasil dalam mencapai produktivitas maksimal.
6. Aspek psikologi kerja yang merusak lingkungan yang ramah sehingga menurunkan produktivitas
7. Buruknya kesejahteraan pekerja akibat rendahnya gaji.
8. Rendahnya pengetahuan pengusaha dan pekerja mengenai dampak kesehatan terhadap produktivitas
9. Fasilitas kesehatan yang tidak memadai
10. Masih banyak tantangan dalam menerapkan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan jaminan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan (Eni Mahawati, 2021)

Produktivitas menurut para ahli dalam (Joy, 2006) Menurut Tohardi, produktivitas Sutrisno dalam bekerja adalah sikap mental (2017:100). semacam pemikiran yang selalu mencari cara untuk membuat apa yang sudah ada menjadi lebih baik. keyakinan bahwa seseorang dapat mengungguli kinerjanya saat ini, baik saat ini maupun di masa depan.

Menurut Pratama (2018) dalam (Putri & Irfani, 2020) Produksi karyawan menunjukkan bagaimana keadaan saat ini bisa menjadi lebih baik dibandingkan kemarin dan bagaimana standar hidup harus lebih tinggi di masa depan dibandingkan saat ini.

Sedangkan produktivitas (input) didefinisikan Hasibuan dalam (Busro, 2018) sebagai perbandingan input terhadap output (hasil). Peningkatan

produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, material, dan tenaga kerja di seluruh sistem kerja, teknik manufaktur, dan kapasitas tenaga kerja.

Menurut Kussrianto, produktivitas diukur dengan membandingkan jumlah tenaga kerja yang digunakan per satuan waktu dengan hasil yang diperoleh (Sutrisno 2017:102). Dalam hal ini, keterlibatan tenaga kerja mengacu pada penggunaan sumber daya yang ekonomis dan sukses.

Sinungan Dalam (Busro, 2018) mengartikan produktivitas kerja sebagai kemampuan individu atau organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu atau sesuai dengan rencana. Para ahli menyatakan bahwa kata "kemampuan" dalam pengertian ini mungkin berhubungan dengan bakat dan kemampuan fisik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, bakat adalah kesanggupan melakukan suatu tugas.

Menurut kriteria ini, produktivitas tenaga kerja adalah sebuah pola pikir yang secara konsisten mempertahankan harapan bahwa standar hidup saat ini harus lebih tinggi dibandingkan kemarin dan bahkan lebih tinggi lagi di masa depan. Ketika seorang pekerja sangat produktif, mereka dapat menciptakan jumlah tenaga kerja yang sama dan menciptakan lebih banyak tenaga kerja daripada yang mereka konsumsi. Pekerja tidak mampu memberikan hasil yang sama atau produktivitas karyawan rendah, bahkan tidak mampu mencapai target output organisasi (Halimah, 2014).

### **B. Prinsip-Prinsip Produktivitas Kerja**

Berikut adalah prinsip-prinsip produktivitas dalam bekerja :

- a) Produktivitas akan meningkat jika input dikurangi sementara output tetap
- b) Jika input menurun tetapi output meningkat, maka produktivitas akan meningkat
- c) Jika input tetap sama, output tumbuh dan produktivitas meningkat.
- d) Jika input bertambah, output juga akan meningkat, tetapi hanya sejauh peningkatan output melebihi peningkatan input



- e) Jika input menurun, output juga menurun, tetapi penurunan output tidak separah penurunan input, seperti yang ditunjukkan oleh (Wahyudi, 2010) dalam (Halimah, 2014).

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut kriteria ini, produktivitas tenaga kerja adalah :

a. Pelatihan

Pengembangan keterampilan karyawan dan penggunaan peralatan yang tepat adalah tujuan dari pelatihan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja diperlukan untuk memberikan pengetahuan dasar sekaligus sebagai pelengkap. Pegawai menjadi lebih mahir dalam menyelesaikan tugas dengan benar dan mampu mengurangi atau menghilangkan kesalahan karena practice make perfect.

b. Kemampuan kognitif dan fisik karyawan

Perusahaan harus memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan dengan serius karena terdapat korelasi yang kuat antara kesehatan mental dan fisik karyawan dengan produktivitas.

c. Dinamika antara pemimpin dan pengikut

Interaksi antara pemimpin dan bawahan ini akan berdampak pada aktivitas sehari-hari. Bagaimana atasan memandang bawahan dan sejauh mana mereka berpartisipasi dalam penetapan tujuan. Produktivitas karyawan di tempat kerja telah ditingkatkan melalui pola pikir yang saling terkait. Jadi, jika pekerja diperlakukan dengan baik, mereka juga akan memberikan kontribusi yang baik dalam proses produksi, yang akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja. (Sutrisno, 2009).

Menurut Tiffin dan Cormick, variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan dapat dikategorikan menjadi dua kelompok:

- a) Faktor individu Karakteristik individu, seperti usia, temperamen, kondisi fisik, dan motivasi; dan
- b) Faktor eksternal, yang mencakup hal-hal seperti musikpenerangan, periode relaksasi, jadwal kerja, skala gaji, struktur hierarki, dan

konteks keluarga dan sosialpenerangan, periode relaksasi, jadwal kerja, skala gaji, struktur hierarki, dan konteks keluarga dan sosial (Siagian,2003).

Sedangkan Slamet Saksono (1997) menyatakan bahwa ada beberapa unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor tersebut, yang meliputi:

- 1) Adanya etos kerja, yang diartikan sebagai cara hidup yang bersedia berusaha sekuat tenaga dengan harapan memperbaiki masa depan, serta semangat untuk menolong diri sendiri, kesederhanaan, kolaborasi, dan kapasitas. untuk pemikiran strategis dan kreatif.
- 2) Membangun pola hidup yang disiplin terhadap waktu dan diri sendiri, meliputi ketaatan terhadap aturan dan kewajiban serta tanggung jawab kemanusiaan.
- 3) Meningkatnya fokus pada masa depan dan keinginan kuat untuk sukses, yang menginspirasi atau mendorong keluaran masa depan yang lebih kuat (Saksono, 1997).

#### **D. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja**

Unsur-unsur berikut mempengaruhi produktivitas kerja:

- a) Kurangnya kehadiran Tanpa sepengetahuan eksekutif perusahaan, tingkat kehadiran dapat dikurangi, yang dapat mencegah pelaksanaan program kerja. Jika beberapa karyawan absen berturut-turut, pekerjaan tambahan tidak dapat diselesaikan. Jika demikian, bisnis akan mengalami kerugian yang dapat dicegah dengan mempertahankan tingkat kehadiran saat ini.
- b) Kenaikan Perputaran Tenaga Kerja (perputaran tenaga kerja tinggi) Jika karyawan tidak puas seperti yang diharapkan, itu mungkin merupakan tanda pertama bahwa mereka ingin meninggalkan perusahaan demi perusahaan yang menawarkan fasilitas lebih besar, yang akan merugikan bisnis.
- c) Kerugian yang lebih parah Jika pekerja enggan menyelesaikan tugas karena ada perbedaan antara Harapan melebihi kenyataan, yang mengarah pada penurunan akurasi dan rasa tanggung jawab

atas hasil pekerjaan. Salah satu dampaknya adalah kecenderungan untuk sering melakukan kesalahan, yang akhirnya mengakibatkan kerusakan yang melebihi apa yang dianggap biasa.

d) Kecemasan, tuntutan, dan pemogokan mulai muncul (Saksono, 1997).

### **E. Faktor-Faktor Yang Menentukan Produktivitas Kerja**

Temuan pengamatan menunjukkan bahwa ada aspek lain yang lebih signifikan dari insentif besar dalam hal faktor keinginan karyawan. Karyawan tetap sangat menghargai unsur-unsur berikut untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja :

a) Pekerjaan yang menyenangkan

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih menyenangkan. Akibatnya, meningkatkan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas produksi.

b) Gaji yang kompetitif

Perasaan mampu mencukupi kebutuhan dasar dirinya dan keluarganya akan semakin kuat dengan adanya pembayaran gaji yang tinggi, atau lebih khusus lagi dengan penghasilan yang tidak ditahan oleh manajer atau pimpinan. Juga, dia akan merasa seolah-olah bisnis membutuhkannya, dan dia membutuhkannya. Oleh karena itu, ada perasaan timbal balik yang menyenangkan.

c) Keselamatan dan perlindungan tempat kerja

Janji pekerjaan akan ditepati, dan tidak akan ada lagi kegelisahan atau ketidakpastian di tempat kerja.

d) Memahami makna dan tujuan pekerjaan seseorang

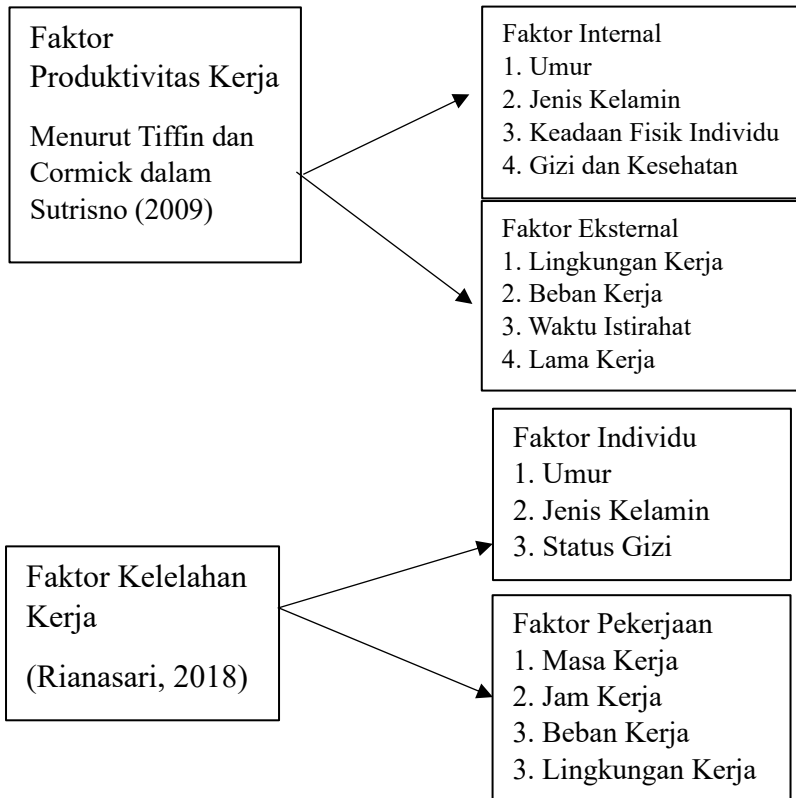
Yang dimaksud dengan pegawai tetap akan menghasilkan lebih banyak pekerjaan jika sudah memahami nilai pekerjaan yang dilakukannya bagi masyarakat dan betapa pentingnya jabatan tersebut.

e) Lingkungan atau budaya kerja yang positif

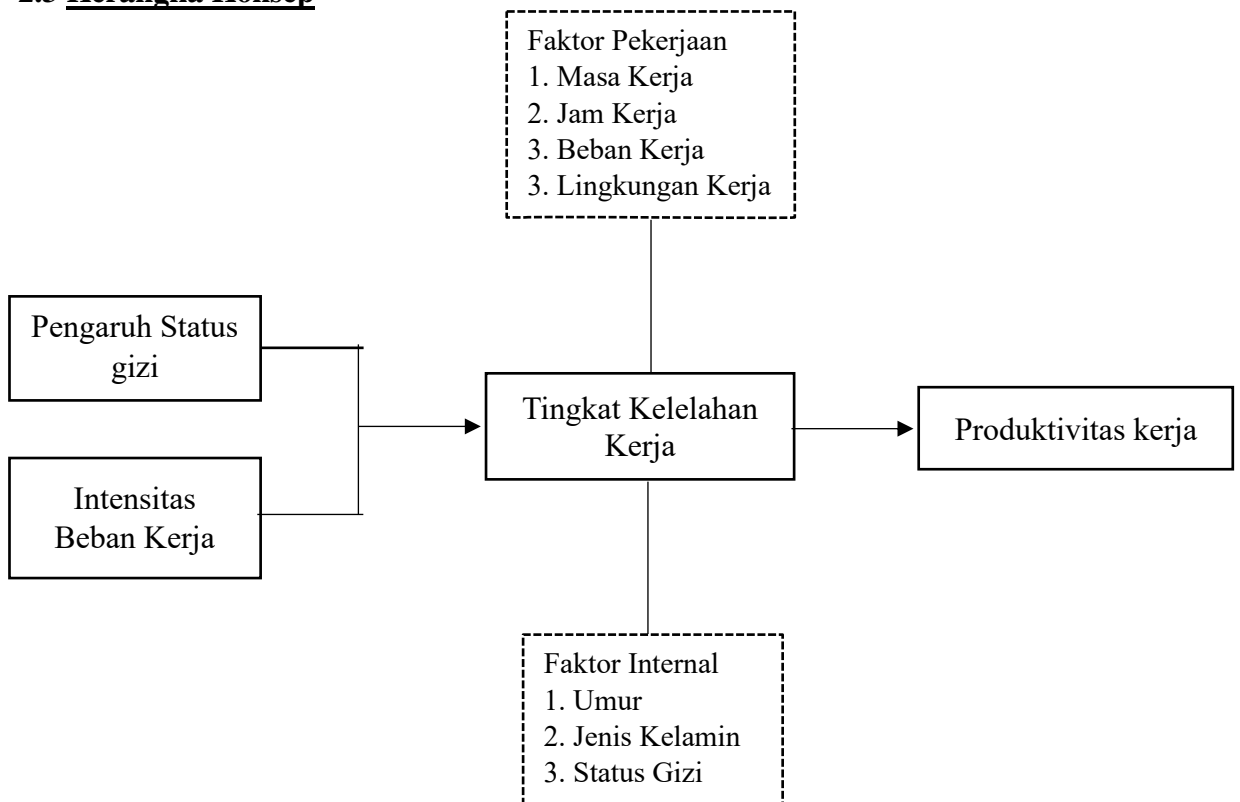
Suasana kerja yang positif akan menguntungkan semua pihak, baik karyawan, pimpinan, maupun hasil kerja mereka.

- f) Pengembangan diri dan promosi sejalan dengan pertumbuhan bisnis. Mempromosikan perusahaan dan menjaga reputasi positifnya agar tetap dikenal publik.
- g) Merasa menjadi bagian dari kegiatan organisasi  
Untuk membantu bisnis mencapai tujuannya dengan lebih baik, manajer harus menciptakan rasa tanggung jawab dan sifat ini pada anggota staf mereka.
- h) Memahami dan bersimpati dengan masalah pribadi  
Seorang pemimpin yang bijak akan menempatkan kebutuhan bawahannya di atas kebutuhannya sendiri. Hasilnya adalah karyawan percaya bahwa manajer mereka memberi mereka banyak perhatian. Dengan sikap kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pemimpin dan bawahan, hal ini menginspirasi masyarakat untuk lebih berusaha lagi.
- i) Komitmen pemimpin terhadap anggota tim  
Landasan rasa percaya pekerja terhadap majikannya adalah dedikasi pimpinan kepadanya.
- j) Etos kerja dan disiplin.  
Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan harus dimulai dengan upaya peningkatan produktivitas orang-orang (pekerja) tertentu di dalam perusahaan tersebut. Ini dapat dicapai dengan motivasi diri, melalui motivasi diri di dalam diri sendiri dan di dalam individu (eksternal). Karyawan yang produktif dalam situasi ini bersedia menerima usulan atau ide yang dianggap lebih unggul dari orang lain, dan mereka dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan semua tugasnya (Anoraga, 1992).

## 2.2 Kerangka Teori



## 2.3 Kerangka Konsep



## 2.4 Hipotesis

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara status gizi terhadap Tingkat kelelahan pada pekerja

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara intensitas beban kerja terhadap Tingkat kelelahan pada pekerja

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara status gizi terhadap Tingkat produktivitas pada pekerja

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara intensitas beban kerja terhadap Tingkat produktivitas pada pekerja

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh antara status gizi dan intensitas beban kerja secara parsial dan simultan terhadap Tingkat kelelahan kerja

H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh antara status gizi dan intensitas beban kerja secara parsial dan simultan terhadap Tingkat produktivitas kerja.