BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah perasaan yang dialami oleh seseorang dan diikuti menurunnya kesiagaan sehingga menyebabkan kelambanan pada setiap aktivitasnya (Lestari et al., 2021). Kelelahan kerja adalah suatu kondisi pekerja dalam melakukan pekerjaanya mengalami penurunan efisiensi diri dan ketahanan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kelelahan kerja mengarah pada terjadinya pelemahan diri pekerja dalam melakukan kegiatan sehingga menyebabkan penurunan ketahanan tubuh dan kapasitasnya (Krisdiana, Ayuningtyas, et al., 2022).

Peneliti sebelumnya menjelaskan kelelahan kerja menggambarkan seluruh respon tubuh pada aktivitas yang dilakukan dan paparan yang diterima selama waktu kerja. Apabila tubuh melakukan aktivitas kerja selama 8 jam tubuh akan rentan mengalami kelelahan (Camelia et al., 2018). Kelelahan kerja merupakan perasaan lelah dengan ditandai penurunan aktivitas dan motivasi sehingga mempengaruhi kondisi tubuh hingga tidak dapat kembali bekerja (Santriyana et al., 2023)

B. Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dibagi menjadi 3 jenis utama dalam konteks kerja sebagai berikut (Pramono, 2025) :

1. Kelelahan Kerja Fisik

    Kelelahan kerja fisik adalah kondisi tubuh yang tidak dapat mempertahankan performanya karena aktivitas berulang, postur kerja yang tidak nyaman, dan kurangnya waktu pemulihan setelah bekerja. Kelelahan kerja fisik disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya waktu untuk pemulihan, kebugaran fisik berkurang, lingkungan dan kerja yang tidak ergonomis. Dampak dari kelelahan kerja fisik akan mempengaruhi individu dan organisasi seperti penurunan produktivitas kerja, kecelakaan kerja meningkat, dan kesehatan pekerja dalam jangka panjang.

2. Kelelahan Kerja Mental

    Kelelahan kerja mental adalah kondisi pekerja yang mengalami penurunan fungsi kognitif akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Faktor kelelahan kerja mental yaitu tekanan kerja yang tinggi, multitasking, kelebihan informasi, kurangnya dukungan sosial, ketidakjelasan peran maupun tanggung jawab.

    Kelelahan kerja mental berdampak negatif pada pekerja yaitu pekerja kesulitan untuk berkonsentrasi, penurunan daya ingat, kesulitan berpikir jernih, merasakan lelah yang dapat menghambat produktivitas kerja, merasa cemas, dan gangguan tidur. Kelelahan kerja mental dibagi menjadi 2 kategori yaitu

a. Kelelahan kerja akut

Kelelahan kerja akut dapat terjadi pada pekerja yang mengalami periode kerja yang intens dengan beban kerja tinggi seperti menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu singkat, melakukan analisis data yang kompleks, dan bekerja fokus tinggi dalam jangka waktu panjang. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akut ditandai dengan menurunnya tingkat konsetrasi, kesulitan untuk berpikir jernih, dan merasa lelah sehingga menghambat produktivitas kerja. kelelahan kerja akut dapat diatasi dengan istirahat dengan sejenak, melakukan relaksasi untuk mengembalikan energi mental dan tidur yang cukup.

b. Kelelahan kerja kronis

Kelelahan kerja kronis merupakan kondisi akibat stress kerja yang berkepanjangan dan tidak ditangani dengan baik. Kelelahan kerja kronis akan muncul pada individu yang menghadapi tekanan tinggi secara terus menerus yang tidak mendapatkan kesempatan untuk beristirahat. Dalam jangka panjang kelelahan kerja kronis dapat menyebabkan *burnout*, rasa cemas, depresi, gangguan kesehatan mental, meningkatkan risiko penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan jam tidur. Jika tidak dilakukan penanganan kelelahan kerja kronis dapat menyebabkan penurunan performa yang signifikan.

3. Kelelahan Kerja Emosional

Kelelahan kerja emosional adalah kondisi seseorang merasa terkuras secara emosional akibat tekanan kerja dalam pekerjaan yang menuntut interaksi sosial yang intens. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja emosional akan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan, iritabilitas, menurunnya kepedulian terhadap orang lain, dan menurunnya interaksi antara rekan kerja.

Kelelahan kerja emosional di tempat kerja dapat terjadi dari faktor beban kerja yang berlebih, tuntutan emosional dalam pekerjaan, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, konflik peran, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas. Dampak dari kelelahan kerja emosional mempengaruhi individu dan organisasi yaitu menurunya kesejahteraan psikologis, produktivitas menurun, kreativitas menurun, meningkatnya *turnover*, absensi pekerja meningkat, dan perubahan sikap kepada orang lain.

C. Gejala Kelelahan Kerja

Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan merasakan berat pada kepala, badan terasa lemah, sering menguap, tubuh mengantuk berkepanjangan, mudah marah, dan menurunnya motivasi kerja (Krisdiana, Ayuningtyas, et al., 2022). Penelitian sebelumnya menjelaskan gejala kelelahan kerja pada pekerja merasakan lelah pada otot tangan, terasa mengantuk, dan kaki merasakan lelah. Hal ini disebabkan dari sikap kerja

yang tidak ergonomis yaitu berdiri selama proses pekerjaan berlangsung dan melakukan pekerjaan berulang selama 8 jam (Lestari et al., 2021).

Tubuh pekerja yang mengalami kelelahan akan memunculkan gejala seperti sering menguap, merasakan haus, tubuh mengantuk, dan susah berkonsentrasi (Camelia et al., 2018). Pekerja pabrik air mengalami kelelahan kerja dengan gejala perasaan lelah, lesu, sulit berkonsentrasi, nyeri pinggang, nyeri tangan dan nyeri kaki (Mardiana et al., 2024). Kelelahan kerja dapat ditandai dengan melemahnya tenaga saat melakukan pekerjaan dengan ditandai rasa lelah, lambat dalam reaksi, kesulitan menentukan keputusan, dan motivasi pekerja menurun (Santriyana et al., 2023).

Gejala kelelahan kerja terbagi menjadi 3 berdasarkan kategori kelelahan kerja yaitu (Gabriella & Santosa, 2024)

1. Pelemahan kegiatan
    a. Kepala, kaki, dan mata merasakan berat
    b. Tubuh merasa lelah
    c. Sering menguap dan mengantuk
    d. Pikiran kacau
    e. Tubuh mengalami nyeri
    f. Ketidakseimbangan saat berdiri
    g. Memiliki rasa selalu ingin berbaring
2. Pelemahan motivasi
    a. Malas bekerja

b. Pelupa

c. Merasakan resah

d. Sulit untuk fokus

e. Gugup saat berbicara

f. Tidak percaya diri

g. Sulit mengendalikan sikap

3. Kelelahan fisik

a. Sakit kepala

b. Nyeri bahu dan punggung

c. Nafas tertahan

d. Mudah haus

e. Suara serak

f. Spasme kelopak mata

g. Anggota tubuh bergetar

D. Dampak Kelelahan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwasanya kecelakaan kerja terjadi 3 kali di PT. X akibat kelelahan kerja, pertama pekerja yang mengalami kelelahan kerja di PT. X mengalami kesalahan saat melakukan bongkar muat barang karena berkurangnya konsentrasi dan sikap hati-hati sehingga menyebabkan pekerja tertimpa tutup mobil fuso besar, kedua saat memperbaiki mesin *steam tunnel* label botol saat pekerja dalam kondisi kelelahan sehingga menyebabkan tangan pekerja tersiram pembuangan air panas yang dihasilkan dari mesin *steam*, dan ketiga

pemindahan galon menggunakan *forklift* menuju mobil pemuatan barang operator *forklift* tidak berkonsentrasi sehingga tidak memperhatikan kondisi jalan yang berlubang yang mengakibatkan galon terjatuh sampai bocor yang menimbulkan kerugian (Mardiana et al., 2024).

Kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan kewaspadaan, penurunan konsentrasi, penurunan perhatian, penurunan ketelitian, penurunan efisiensi dari kegiatan fisik dan mental sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja terbukti lebih dari 60% berkontribusi kejadian kecelakaan kerja di tempat kerja (Diosma & Tualeka, 2019). Dampak dari kelelahan kerja yaitu penurunan kinerja, meningkatkan kesalahan kerja, menimbulkan kecelakaan akibat kerja, dan kehilangan energi. Pekerja yang kehilangan energi akan merasakan stres, *overwhelmed*, *exhausted,* dan kesulitan untuk tidur (Aprilia et al., 2021).

E. Faktor Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari usia, masa kerja, jenis kelamin, status gizi, riwayat penyakit. Faktor eksternal kelelahan kerja terdiri dari beban pekerjaan, jabatan, dan sifat organisasi (Masduki et al., 2021). Faktor internal kelelahan kerja adalah penyebab kelelahan kerja yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri sehingga dapat menurunkan vitalitas fisik maupun mental yang berdampak menurunkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja (Tarwaka et al., 2024).

Faktor internal terdiri dari faktor demografis dan faktor pribadi. Faktor demografis adalah suatu karakter seseorang yang berkaitan dengan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan masa kerja. Faktor pribadi yaitu bagaimana cara pekerja menyikapi tugas pekerjaannya seperti sikap dan motivasi kerja.

Adapun penjelasan mengenai hubungan kelelahan kerja dengan faktor internal dan faktor eksternal dari penelitian sebelumnya sebagai berikut :

1. Faktor internal
    a. Faktor demografis
        1) Usia

            Pekerja usia tua mengalami penurunan otot kekuatan tetapi kondisi ini diimbangi dengan stabilitas rasa emosional daripada pekerja usia muda. Akumulasi tahun lahir pekerja hingga responden melakukan pengisian kuesioner. Usia dikategorikan menjadi 3 berdasarkan World Health Organization (WHO) yaitu pemuda usia 15 - 24 tahun, dewasa muda usia 25 - 44 tahun, dan dewasa paruh baya usia 45 - 59 tahun. Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi tubuh karena akan berkurangnya kapasitas fisik seperti penglihatan, pendengaran dan kecepatan reaksi setelah berumur 40 tahun. Selain itu pekerja usia tua akan mengalami penurunan kapasitas fisik yang disebabkan oleh hilangnya serat otot dan atrofi otot apabila melakukan aktivitas otot secara berlebihan akan menyebabkan

nyeri otot (Rusila & Edward, 2022). Pekerja dengan usia diatas 40 tahun akan mengalami penurunan otot dengan ditandai rasa pegal – pegal tetapi pada usia ini dimbangi dengan stabilitas emosi yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan berdasarkan keahlian sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lancar dan terampil (Sitanggang et al., 2024).

Manusia dengan usia yang semakin meningkat maka akan menimbulkan kemampuan organ akan menurun akibat degenerasi organ tubuh yang dapat menyebabkan tenaga kerja semakin mudah mengalami kelelahan (Sitanggang et al., 2024). Usia 50 tahun – 60 tahun kekuatan otot akan menurun sebanyak 60% dan kemampuan fisik seseorang berusia 60 tahun lebih hanya mencapai 50% dari orang yang berusia 25 tahun (William & Mahacandra, 2023). Hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja PT. X diketahui pekerja dengan usia 38 tahun – 70 tahun memiliki persentase lebih besar pada tingkat kelelahan kerja berat dibandingkan pekerja dengan usia 18 tahun – 37 tahun (Gabriella & Santosa, 2024)

2) Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan identitas seseorang laki-laki atau wanita. Pekerja wanita akan mengalami siklus biologis setiap bulan di mekanisme tubuhnya sehingga kondisi fisik dan psikisnya mengalami penurunan (William & Mahacandra,

2023). Laki – laki dan perempuan mempunyai kemampuan fisik yang berbeda. Perempuan mempunyai $^{2}/_{3}$ kekuatan fisik dari laki -laki atau perempuan mempunyai kekuatan sebesar 65% untuk mengangkat dibandingkan laki -laki. Hal ini disebabkan karena perempuan mengalami siklus biologi seperti haid, hamil, nifas dan menyusui. Selain siklus biologi kekuatan fisik perempuan juga disebabkan dari ukuran tubuh dan kekuatan otot yang lebih kecil dibandingkan laki-laki (Aulia et al., 2024).

Perempuan mempunyai volume oksigen lebih kecil dibandingkan laki – laki yaitu 15% - 30%. Perbedaan volume oksigen antara perempuan dan laki – laki berdampak pada beban kerja yang dilakukan (Diosma & Tualeka, 2019). Penelitian terdahulu menjelaskan bahwasanya pekerja perempuan cenderung mengalami kelelahan karena disebabkan wanita setiap bulan mengalami siklus biologi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan kinerjanya (Rahmawati & Afandi, 2019).

3) Status pernikahan

Status pernikahan berhubungan dengan kejadian kelelahan kerja karena orang yang sudah menikah mempunyai waktu istirahat lebih sedikit dirumah karena membagi waktu dengan keluarga (Rihtianti & Punomo, 2024).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukan sebanyak 32 pekerja (45,7%) dengan status pernikahan mengalami kelelahan dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah karena tidak hanya bertanggung jawab pada pekerjaan namun juga bertanggung jawab pada keluarga (Laksana & Supriyadi, 2025).

4) Pendidikan

Penelitian dilakukan di rumah sakit dengan 30 responden 12 perawat lulusan D3 keperawatan yang merasakan kelelahan kerja sebanyak 11 perawat. 4 perawat tingkat pendidikan S1 keperawatan dengan hasil 2 perawat tidak merasakan kelelahan kerja dan 2 perawat merasakan kelelahan kerja yang cukup. 49 perawat tingkat pendidikan ners didapatkan hasil 22 perawat tidak merasakan kelelahan kerja dan 15 perawat mengalami kelelahan kerja yang cukup. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kelelahan kerja (Lutfi et al., 2021).

5) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu bekerja yang terhitung dari mulai pertama masuk kerja hingga waktu dilakukan penelitian. Masa kerja merupakan suatu akumulasi waktu seseorang dalam menekuni pekerjaanya. Masa kerja terbagi menjadi 2 kategori yaitu masa kerja baru (< 5 tahun) dan masa kerja lama (> 5 tahun) (Darimi et al., 2024). Pekerja dengan masa kerja yang

lebih lama sudah berpengalaman dalam melakukan pekerjaanya sehingga dapat mengatur besar tenaga yang digunakan saat bekerja (Sitanggang et al., 2024).

Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh positif dari masa kerja yaitu semakin lama seseorang bekerja disuatu tempat maka lebih berpengalaman dan menambah keterampilan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan pengaruh negatif masa kerja yaitu pekerja merasakan bosan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu masa kerja juga berkaitan dengan kemampuan beradaptasi antara pekerja dengan rekan kerja serta lingkungan kerja. Proses adaptasi pekerja mempunyai dampak positif untuk mengurangi ketegangan sehingga dapat meningkatkan aktivitas kerja, sedangkan efek negatif yaitu batas tubuh yang berlebihan resistensi karena tekanan dalam proses kerja (Rusila & Edward, 2022).

Penelitian dilakukan di PT. X menunjukan adanya hubungan antara masa kerja dengan tingkat kelelahan kerja (Darimi et al., 2024). Selain itu juga ada penelitian dengan hasil 30 orang yang bekerja kurang dari 6 tahun mengalami kelelahan kerja tingkat sedang dan 11 orang mengalami kelelahan kerja tingkat tinggi. Pada kelompok masa kerja 6 tahun hingga 10 tahun diketahui 23 orang mengalami kelelahan kerja sedang dan

13 orang mengalami kelelahan kerja tinggi. Golongan masa kerja lebih dari 10 tahun terdapat 6 orang dengan tingkat kelelahan kerja sedang dan 17 orang dengan kelelahan kerja tinggi (Kakisina et al., 2025)

b. Faktor Pribadi

1) Sikap kerja

Sikap kerja adalah postur tubuh saat proses kerja yang sesuai dengan anatomi tubuh. Sikap kerja dipengaruhi oleh bentuk tubuh, susunan, ukuran, dan tata letak peralatan yang digunakan bekerja. Sikap kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan otot menjadi lebih cepat mengalami kelelahan (Julianti et al., 2022).

Pekerja *Sales Promotion Girl* swalayan yang bekerja dengan posisi berdiri mengalami kelelahan kerja karena menggunakan *high heels* sehingga posisi kaki yang tidak ergonomis yaitu tumit kaki lebih tinggi daripada jari kaki (Maharani et al., 2021).

2) Motivasi kerja

Motivasi merupakan sebuah faktor yang yang ada dalam diri seseorang yang digunakan untuk menggerakkan perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu (Yuliyanti et al., 2024). Motivasi adalah dorongan kejiwaan yang menyebabkan

seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Diosma & Tualeka, 2019).

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat kelelahan kerja yang dibuktikan dari uji statistik bahwa perawat yang mengalami kelelahan kerja mempunyai motivasi kerja yang sedikit akibat kurangnya penghargaan dari lingkungan kerja (Ariska et al., 2023). 97,2% Pekerja yang mempunyai motivasi kerja tinggi tidak mengalami kelelahan subjektif (Diosma & Tualeka, 2019).

2. Faktor eksternal

   a. Beban pekerjaan

Beban kerja adalah sejumlah kapasitas yang dibutuhkan setiap pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang sudah dibuat oleh perusahaan. Berat atau ringan beban kerja yang diterima oleh pekerja sesuai kapasitas kerja. apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan dan kapasitas kerja maka dapat menyebabkan kelelahan kerja (Ratnawati et al., 2024).

Hasil penelitian sebelumnya dapat dilihat terjadinya hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja dengan nilai *odds ratio* sebesar 9,9 artinya tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi mempunyai kecenderungan sebesar 9,9 kali mengalami kelelahan kerja tinggi (Krisdiana, Iljas, et al., 2022).

b. Jabatan

Faktor jabatan kelelahan kerja terkait dengan peran dan tanggung jawab posisi kerja. penelitian dilakukan pada guru taman kanak-kanak. Pekerjaan guru mempunyai tanggung jawab terhadap moral dan sosial pada peserta didik, wali murid, dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukan bahwasanya guru merasakan capek dalam melakukan pekerjaannya. Pengukuran kelelahan kerja dilakukan pada 50 guru dengan hasil 13 guru mengalami kelelahan kerja rendah, 16 guru mengalami kelelahan kerja sedang, dan 21 guru mengalami kelelahan kerja tinggi. Dari hasil penelitian tersebut maka ada hubungan antara jabatan dengan tingkat kelelahan kerja (Prihatini & Inayah, 2020).

c. Sifat organisasi

Faktor kelelahan kerja sifat organisasi berkaitan dengan budaya tempat kerja, iklim lingkungan sosial dan gaya kepemimpinannya. Peneliti terdahulu melakukan pengamatan gaya kepemimpinan yang demokratis pada staf administrasi. Pemimpin dengan gaya demokratis memiliki sifat menghargai kemampuan, memberikan kesempatan untuk berbicara dan berpendapat pada bawahannya. Berdasarkan uji korelasi dihasilkan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kelelahan kerja (Masduki et al., 2021).

F. Pengukuran Kelelahan Kerja

Metode pengukuran kelelahan kerja dapat dilakukan dengan 2 yaitu analisis kelelahan kerja objektif dan analisis kelelahan kerja subjektif. Analisis kelelahan kerja objektif dapat dilakukan dengan cara pengukuran konsumsi oksigen, pengukuran denyut nadi, pengukuran kadar asam laktat, dan pengukuran waktu reaksi. Sedangkan untuk analisis kelelahan subjektif menggunakan kuesioner yang berisikan gejala kelelahan kerja yang dirasakan oleh pekerja (Agustin et al., 2021a).

Penelitian ini mengukur kelelahan subjektif yang menggunakan kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT) dari *Industrial Fatigue Reseacrh Committee* (IFRC). Kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT) adalah kuesioner yang bersifat subjektif yang dibuat bertujuan untuk menakar kelelahan seseorang (Ulfa & Tualeka, 2023).

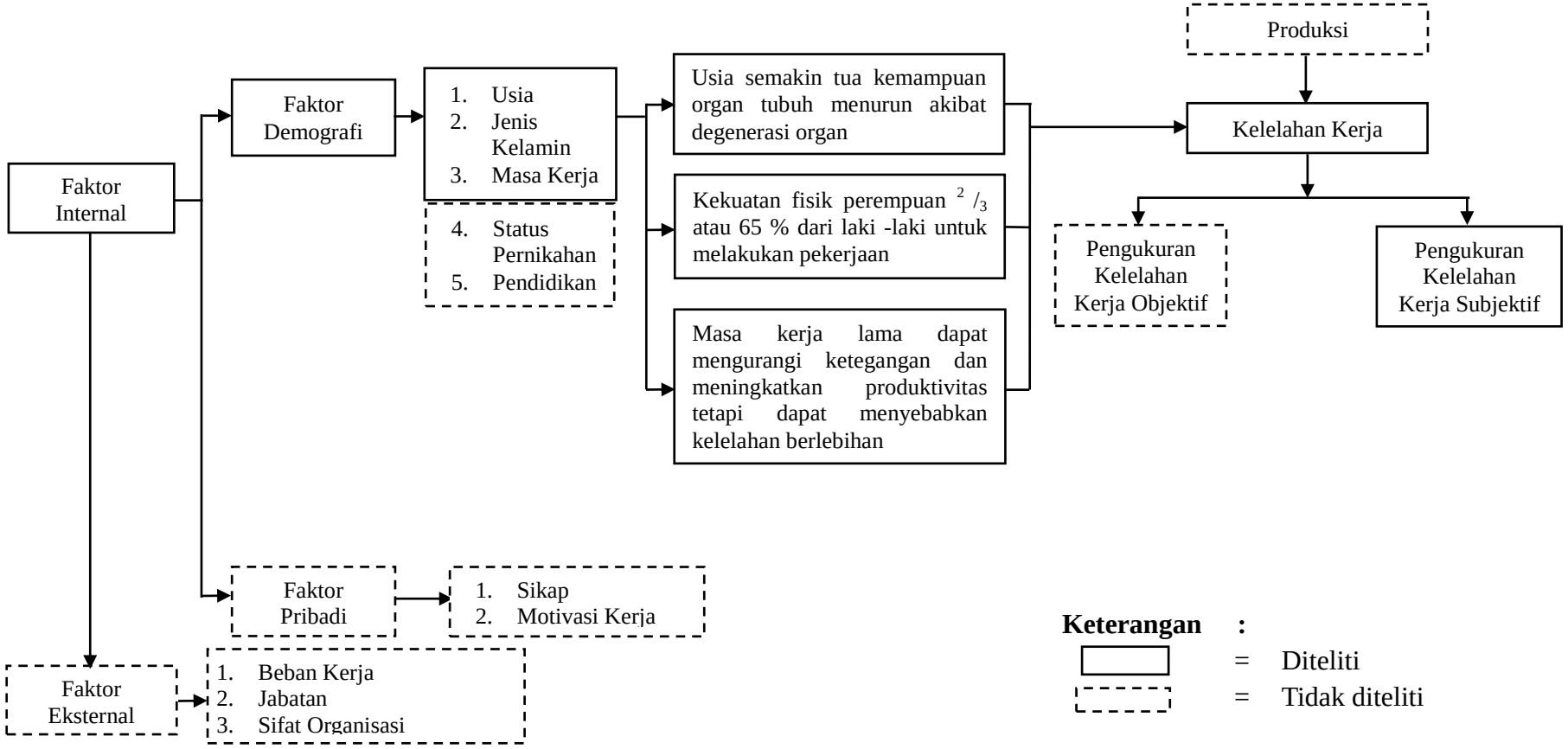
Kelebihan menggunakan kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT) untuk pengukuran kelelahan kerja yaitu kelelahan dapat dianalisis langsung dari gejala yang dirasakan oleh seseorang. Kuesioner ini terdiri dari 30 pertanyaan terbagi menjadi tiga kriteria pertanyaan masing-masing 10 pertanyaan sebagai berikut :

1) 10 pertanyaan tentang pelemahan kegiatan terdiri dari perasaan berat di kepala, merasa lelah seluruh tubuh, terasa berat di kaki, sering menguap saat bekerja, merasakan kacau pikiran saat bekerja, mudah mengantuk, merasa beban dimata, canggung saat bergerak, tidak seimbang saat berdiri, dan merasakan ingin berbaring.

2) 10 pertanyaan tentang pelemahan motivasi yaitu merasa susah berpikir, malas berbicara, merasa gugup, tidak bisa berkonsentrasi, tidak bisa fokus, mudah melupakan sesuatu, kurang percaya diri, cemas terhadap sesuatu, tidak bisa mengontrol sikap dan tidak tekun dalam pekerjaan.
3) 10 pertanyaan tentang kelelahan fisik berupa pertanyaan tentang sakit bagian kepala, sakit bagian bahu, sakit bagian punggung, nafas tertahan, merasakan haus, suara serak, merasa pusing, merasa ada yang mengganjal di kelopak mata, anggota badan gemetar, dan merasa kurang sehat.

Kuesioner *Subjective Self Rating Test* (SSRT) mempunyai 4 jawaban yaitu tidak pernah dengan skor 1, kadang-kadang skor 2, sering skor 3, dan sangat sering skor 4. Hasil setiap jawaban dilakukan perhitungan total skor dengan rumus Total skor = Jumlah total tiap skor x Bobot skor. Setelah melakukan perhitungan skor maka didapatkan hasil kelelahan kerja yang dibedakan menjadi 4 kategori yaitu 30 – 52 tingkat kelelahan kerja rendah, 53 – 75 tingkat kelelahan kerja sedang, 76 – 98 tingkat kelelahan kerja tinggi, dan 99 – 120 tingkat kelelahan kerja sangat tinggi (Putrisani et al., 2023).

F. Kerangka Teori



Gambar 1 Kerangka Teori

G. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pemecahan persoalan dasar penelitian. Hipotesis terbagi menjadi 2 yaitu hipotesis nol yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel satu dengan yang lain dan hipotesis alternatif yang menyatakan adanya hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Junaedi & Wahab, 2023). Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat hubungan antara faktor internal demografi (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja produksi PT. Indo Prima Plastik

H1 : Terdapat hubungan antara faktor internal demografi (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) dengan tingkat kelelahan kerja pada pekerja produksi PT. Indo Prima Plastik