



Pengaruh *Overtime* Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan Produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia Makassar

Muhammad Azrul Syamsul¹, Michael Handi²

^{1,2}Program Studi Hiperkes dan Keselamatan Kerja, STIK Makassar, Indonesia

INFORMASI/INFORMATION

Received : February 21, 2026

Revised : March 09, 2026

Available : March 31, 2026

KATA KUNCI/KEYWORDS

Overtime, Tingkat Kelelahan

ABSTRAK/ABSTRACT

Kelelahan kerja adalah penurunan efisiensi atau ketahanan dalam bekerja dan merupakan salah faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *overtime*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *overtime* terhadap kelelahan kerja karyawan produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional* untuk mengetahui pengaruh *overtime* terhadap tingkat kelelahan kerja. Sampel yang diambil berjumlah 45 orang karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner KAUPK2 sebagai alat ukur. Data dianalisis dengan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara *overtime* dengan kelelahan *p-value* 0.0719 > 0.05 yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara *overtime* terhadap kelelahan pada karyawan di PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar. Diharapkan kepada karyawan lebih mengenali kemampuan diri dalam melakukan aktifitas kerjanya.

PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Kelelahan kerja merupakan salah satu masalah yang berpotensi mengancam kesehatan dan keselamatan karyawan, yang dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan selama bekerja. Berdasarkan beberapa survei yang dilakukan di negara maju ditemukan karyawan mengalami kelelahan dalam aktivitas bekerja tiap hari (Juliana, dkk, 2018 : 53). ILO (*International Labour Organization*) mendokumentasikan data tentang kelelahan kerja pada tahun 2018, mencatat 2 juta kematian akibat kelelahan kerja setiap tahun. Di Indonesia pada tahun 2018, dari 847 kasus kecelakaan kerja yang tercatat, sekitar 36% di antaranya dikaitkan dengan kelelahan, sementara 64% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lainnya (Naimah, dkk, 2020 : 2).

Lembur (*overtime*) adalah salah satu faktor penting dalam terjadinya kelelahan kerja. Biasanya seseorang mengambil waktu kerja lebih (*overtime*) dikarenakan upah yang di terima lebih tinggi dari upah normal. Apabila karyawan melakukan kerja lembur dalam durasi yang berkepanjangan, dapat menimbulkan kekhawatiran bahwa performa mereka akan mengalami penurunan secara bertahap, yang diduga disebabkan oleh rasa kelelahan (Rochmanu, dkk., 2018 : 385).

Ketentuan jam kerja bagi karyawan di sektor swasta diatur oleh Undang–Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 hingga pasal 85. Sedangkan pada Pasal 77 ayat 1 Undang–Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk mematuhi peraturan mengenai jam kerja. Terdapat dua sistem jam kerja yang diatur, yakni 7 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu dengan 6 hari kerja dalam satu minggu, atau 8 jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu dengan 5 hari kerja dalam satu minggu.

Di Indonesia telah ditetapkan waktu kerja dalam 1 hari adalah 8 jam dengan ditambahkan waktu jam istirahat. Penurunan efisiensi kerja, peningkatan kelelahan serta kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh jam kerja yang melebihi ketentuan yang ditetapkan. Dilihat dari beberapa kejadian kecelakaan kerja didapatkan bahwa sebesar 50% penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh kelelahan pada karyawannya (Cookson & Stirk, 2019).

Di Sulawesi Selatan terdapat banyak perusahaan yang memburu hasil produksinya sehingga diharap karyawan dapat bekerja secara *overtime* dimana kondisi ini dianggap bisa menguntungkan perusahaan dalam segi produksi dan menguntungkan karyawan dalam hal penghasilan. Kondisi tersebut akan memberikan efek samping seperti kelelahan yang berpotensi menghasilkan kecelakaan kerja. Salah satu perusahaan yang karyawannya masih melakukan *overtime*, yaitu PT. Bosowa Beton Indonesia adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di Sulawesi Selatan dan fokus pada industri *ready mix*, yang menghasilkan beton siap pakai. Misi perusahaan ini adalah menyediakan produk berkualitas tinggi dan layanan terbaik kepada pelanggan.

PT. Bosowa Beton Indonesia memiliki total karyawan 80 orang, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, pada divisi distribusi dan produksi yang memiliki total karyawan sebanyak 45 orang terdapat beberapa karyawan masih menerapkan sistem *overtime*, dimana hal tersebut bisa mengakibatkan kelelahan. Disisi lain didapatkan juga data kecelakaan kerja dimana didapatkan 4 kecelakaan pada tahun 2017, 3 kecelakaan di tahun 2018, 3 kecelakaan di tahun 2019, dan 3 kecelakaan di tahun 2020, yang dimana diakibatkan oleh *unsafe action* dan *unsafe condition*.

Berdasarkan obeservasi tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *overtime* terhadap kelelahan kerja keryawan produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar. Dengan mengetahui pengaruh jam kerja dengan kelelahan diharapkan dapat menurunkan tingkat risiko kecelakaan kerja pada karyawan.

METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain *cross-sectional* dalam mengetahui dampak *overtime* terhadap kelelahan kerja dalam satu waktu yang sama. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni-Juli 2023. Populasi penelitian ini yakni seluruh karyawan produksi yang *overtime* di PT. Bosowa Beton Indonesia yaitu sejumlah 45 karyawan dan proses pengambilan sampel dengan pendekatan *total sampling*. Data utama kajian studi dikumpulkan melalui pengisian kuesioner, dan kuesioner KAUPK2 sebagai alat ukur kelelahan kerja sedangkan untuk data sekunder dikumpulkan melalui kerjasama dengan PT. Bosowa Beton Indonesia dalam rangka memperoleh data-data penting untuk keperluan penelitian, seperti profil perusahaan, dan data staf. Variabel pada penelitian ini yaitu *overtime* sebagai variabel independen dan kelelahan sebagai variabel dependen. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (*Editing, coding, data entery, cleaning*), setelah itu dilakukan analisis data dengan analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL/RESULT

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Karyawan Produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia

Karakteristik Responden	N	%
Kategori Usia		
Remaja	1	2.2
Dewasa	39	86.7
Lansia	5	11.1
Tingkat pendidikan		
SD	4	8.9
SMP	12	26.7
SMA/SMK	23	51.1
D3	2	4.4
S1	4	8.9
Masa Kerja		
Lama	32	71.1
Baru	13	28.9
Total	45	100.0

Sumber: *Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan dari 45 responden diketahui sebagian besar karyawan produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar berada pada kategori usia dewasa sebanyak 39 karyawan (86.7%), berdasarkan pendidikan terakhir kategori pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 karyawan (51.1%), sedangkan berdasarkan masa kerja kategori lama sebanyak 32 karyawan (71.1%).

Tabel 2. Analisis Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Karyawan di PT. Bosowa Beton Indonesia

Jam Kerja	Kelelahan				Total		<i>p-value</i>
	Tidak		Lelah				
	n	%	n	%	N	%	
Sesuai	1	2.2	27	60.0	28	62.2	0.719
<i>Overtime</i>	1	2.2	16	35.6	17	37.8	
Total	2	4.4	43	95.6	45	100.0	

Sumber: *Data primer, 2023*

Berdasarkan tabel 2 diketahui dari total 45 responden 28 karyawan (62.2%) memiliki jam kerja kategori sesuai standar dan 17 karyawan (37.8%) yang mendapatkan *Overtime* (kelebihan jam kerja). Sedangkan karyawan yang merasakan tingkat kelelahan kategori lelah sebanyak 43 karyawan (95.6%), dan kategori tidak kelelahan sebanyak 2 karyawan (4.4%).

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki jam kerja sesuai standar yang merasakan kelelahan kerja sebanyak 27 karyawan (60.0%), dan yang tidak merasakan kelelahan sebanyak 1 karyawan (2.2%). Karyawan mendapatkan *overtime* (kelebihan jam kerja) yang merasakan kelelahan kerja sebanyak 16 karyawan (35.6%), dan yang tidak merasakan kelelahan sebanyak 1 karyawan (2.2%). Berdasarkan tabel 2 tersebut hasil menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0.719 yang berarti nilai *p* lebih besar dari nilai *a* (0.05) yang berarti tidak ada pengaruh *overtime* terhadap kelelahan kerja karyawan produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar.

PEMBAHASAN/DISCUSSION

Pekerjaan yang dilakukan lebih lama dari jam kerja biasa dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karena karyawan akan mengalami kelelahan. Dampak dari

kelelahan ini adalah karyawan cenderung melakukan tugas yang kurang produktif, yang pada akhirnya dapat mengganggu efisiensi kerja. Namun, masalah yang sering muncul terkait kerja lembur adalah seberapa besar penurunan produktivitas yang terjadi dan apakah ini disebabkan oleh pekerjaan yang tidak efektif atau oleh gerakan yang tidak perlu dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja normal (*overtime*). Hal ini juga bergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat produktivitasnya.

Berdasarkan penelitian di PT. Bosowa Beton Indonesia diketahui memiliki 45 karyawan pada bagian distribusi dan produksi dimana sebagian besar dari karyawan ini melakukan pekerjaannya lebih dari jam kerja normal. Jam kerja yang lebih panjang dibandingkan jam istirahat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja pada karyawan produksi PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar.

Menurut hasil penelitian, sebagian karyawan melakukan kerja lembur atau *overtime*. Meskipun dari beberapa karyawan yang melakukan *overtime*, sebagian besar melakukannya sesuai aturan UU No. 13/2003, kurang dari 14 jam per minggu. Namun, dari hasil analisis statistik, mayoritas karyawan yang mengalami kelelahan baik karyawan yang memiliki jam kerja normal dan karyawan *overtime*. Oleh karena itu, menurut uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara jam kerja lembur dan kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan bahwa penyebab karyawan melakukan *overtime* dikarenakan tugas yang menumpuk sehingga jam yang harusnya digunakan untuk istirahat atau pulang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Waktu kerja telah diatur dalam perundangan yakni sekitar 8 jam per hari dan 48 jam dalam 1 minggu. PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar telah mengatur terkait waktu kerja sesuai dengan aturan yang ada namun dalam seminggu pihak perusahaan memberikan waktu *overtime* atau kerja lembur kepada beberapa karyawannya yang ingin melakukan waktu kerja lembur. Dalam sebagian besar unit kerja, banyak karyawan yang melakukan kerja lembur guna mencapai target produksi. Durasi kerja lembur yang umumnya diberikan adalah 3 jam per hari. Situasi ini dapat menyebabkan karyawan rentan mengalami kelelahan kerja dan berdampak pada kualitas hidup yang buruk. Meskipun demikian, perusahaan telah mengadopsi shift kerja sebagai solusi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target produksi yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati, dkk (2017 : 390), yang menyimpulkan bahwa kerja lembur tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kelelahan kerja. Temuan tersebut didasarkan pada perbedaan jumlah jam kerja lembur yang tidak secara signifikan berbeda di antara responden. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan di Jepang, yang mendukung pandangan bahwa memperpanjang waktu kerja di luar kemampuan kerja normal biasanya tidak diikuti oleh peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, seringkali mengakibatkan penurunan kualitas dan hasil kerja, serta meningkatkan risiko kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit, kecelakaan, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, dalam beberapa kasus, karyawan dibatasi untuk bekerja lembur lebih dari 40 jam per bulan. Kesimpulan ini juga mendukung temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti sistem shift dan jam kerja, termasuk kerja lembur, bukan merupakan faktor signifikan dari tingkat kelelahan kerja.

Penelitian yang tidak sejalan dilakukan Juliana, dkk (2018) menunjukkan temuan yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk mengalami tingkat kelelahan kerja sedang (53,3%), sedangkan tingkat kelelahan rendah mencapai 32,0%. Kelelahan kerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, karakteristik individu seperti usia, masa kerja, sistem

shift kerja, serta tingkat beban kerja, yang semuanya berpotensi memengaruhi tingkat kelelahan karyawan.

KESIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi di PT. Bosowa Beton Indonesia, Makassar memiliki jam kerja normal dan *overtime* mengalami kelelahan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara *overtime* terhadap kelelahan kerja pada karyawan di PT. Bosowa Beton Indonesia.

Pihak perusahaan diharapkan lebih membatasi karyawannya dalam melakukan tugas yang berlebihan, bisa dengan pemberian sanksi terhadap karyawan yang terlambat melakukan tugasnya yang mengharuskan karyawan bekerja lembur. Pihak karyawan diharapkan memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya agar pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA/REFERENCES

- Cookson, MD., & Stirk, PMR. 2019. Pengaruh Rancangan Kursi Kerja Berbasis Ergonomis Dalam Menurunkan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Pelinting Rokok di PT Djitoe Indonesia Tobacco. 1-5
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmawati, A. 2018. Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9 (1), 53-57
- Naimah, Fauzan, A., & Ariyanto, E. 2020. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Karyawan di PT. Kondang Buana Asri Tahun 2020. *Diploma thesis*, Universitas Islam Kalimantan MAB: Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Nasir, A., Muhith, A., & Ideputri, M., E. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Rochmanu, A., Noer, B., & Sudarso, I. 2018. Pengaruh Motivasi, Kelelahan, Kesehatan dan Stress Kerja Saat Lembur Malam Saat Pertunjukan: *Jurnal Internasional Sains dan Teknologi Penelitian Inovatif*, 3 (7)
- Setyowati, D, L., Shaluhiah, Z., & Widjasena, B. 2014. Penyebab kelelahan Kerja Pada Pekerja Mebel (*Factors Caused Fatigue among Furniture Workers*). *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8 (8), 386-392
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tentang *Ketenagakerjaan*