



Hubungan Kelelahan Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi Di Kabupaten Temanggung

Briliyan Yusuf Ananto^{*1}, Laila Listiana Ulya²

Universitas Negeri Semarang, Kota Semarang, Indonesia

*Corresponding Author: lailalistianaulya@mail.unnes.ac.id

Info Article Received : 01 Juni 2026 Revised : 02 Juli 2026 Accepted : 01 Agustus 2026 Publication : 31 Agustus 2026	Abstract: <i>The Free Nutritious Meal program positions the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) as an operational unit facing high work demands within a short timeframe, which can potentially trigger work fatigue among its employees. This study aims to determine the relationship between work fatigue and employee performance among SPPG workers in Temanggung Regency. The research used a quantitative correlational design with a cross-sectional approach, involving 181 employees from 7 SPPG units in Temanggung Regency. The Fatigue Assessment Scale (FAS) was used to measure employees' fatigue levels, while the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) was used to measure their performance levels. Data were analyzed using Spearman's Rho non-parametric correlation test. The results showed a significant and strong negative relationship between work fatigue and employee performance, with a coefficient of determination of 52.4%. This finding indicates that the higher the level of work fatigue experienced by employees, the lower their performance in carrying out operational tasks.</i>
Keywords: Work Fatigue, Employee Performance, Nutrition Fulfillment Service Unit. Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan, Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi	Abstrak: Program Makan Bergizi Gratis (MBG) menempatkan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai unit operasional dengan tuntutan kerja tinggi dalam waktu singkat, yang berpotensi memicu kelelahan kerja pada karyawannya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dan kinerja karyawan SPPG di Kabupaten Temanggung. Penelitian menggunakan desain kuantitatif korelasi dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan 181 karyawan dari 7 unit SPPG di Kabupaten Temanggung. Alat ukur Fatigue Assessment Scale (FAS) digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan karyawan, sedangkan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman Rho. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dan kuat antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja karyawan dalam menjalankan tugas operasional.
Licensed Under a <i>Creative Commons</i> <i>Attribution 4.0</i> <i>International</i> <i>License</i> 	

INTRODUCTION

Makan bergizi gratis (MBG) sebagai bagian dari program prioritas nasional yang dijalankan pemerintah pada awal tahun 2025 dalam upaya preventif pemerintah terhadap melonjaknya angka stunting nasional yang mencapai 21,5% berdasarkan hasil Survey Kesehatan Indonesia pada tahun 2023 (Harahap & Khalid, 2026). Program ini melibatkan penggerakan ekonomi akar rumput yang diharapkan menjadi investasi di masa depan dengan menargetkan penurunan angka malnutrisi dan *stunting* sekaligus menjamin pemenuhan gizi bagi anak sekolah, balita, serta ibu hamil dan menyusui. Hingga pertengahan tahun 2025, program ini telah menysasar lebih dari jutaan penerima manfaat melalui ribuan SPPG yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia (Mennko Polkam RI, 2025). Implementasi program dalam skala yang massif ini menempatkan SPPG sebagai unit operasional garda terdepan yang menanggung beban kerja tinggi dalam waktu yang singkat.

Sepanjang perjalanan program ini menunjukkan capaian sekaligus persoalan yang berjalan beriringan. Hadirnya program ini dipandang mampu meningkatkan konsentrasi belajar, penurunan angka stunting, serta dapat memberikan efek berantai pada ekonomi lokal melalui keterlibatan ekonomi lintas sektor. Namun disisi lain program ini juga menunjukkan tantangan operasional yang berulang. Melalui kajian transdisipliner, ditemukan beberapa masalah terkait pelaksanaan program ini, diantaranya kasus keracunan makanan, lemahnya pengawasan Badan Gizi nasional, Birokrasi yang kompleks serta ketimpangan pelaksanaan antarwilayah (Ardhana et al., 2026).

Kondisi diatas menunjukkan belum adanya pemerataan kesiapan operasional dapur SPPG yang berimplikasi langsung pada beban kerja harian tenaga kerja SPPG. Tenaga kerja tersebut yang umumnya disebut sebagai relawan pada praktiknya mendapatkan kompensasi tetap atas pekerjaan yang dilakukan sekalipun tidak terikat oleh kontrak kerja formal dengan SPPG tempat mereka bekerja. Karakteristik seperti ini menempatkan mereka lebih dekat kepada posisi karyawan dalam pengertian manajemen sumber daya manusia meskipun status ketenagakerjaannya belum terformalisasi secara kontraktual. Karyawan didefinisikan sebagai orang yang memberikan jasa kepada suatu perusahaan atau organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja dan mendapatkan balas jasa berupa gaji serta kompensasi lainnya (Solehan, 2024).

Karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan program ini dituntut untuk bekerja dengan intensitas tinggi pada setiap elemen pekerjaan mulai dari persiapan bahan baku, pengolahan makanan, pemorsian, pendistribusian, hingga pemrosesan alat makan pasca

pendistribusian dari penerima manfaat. Penelitian yang dilakukan pada salah satu SPPG di daerah Jakarta pada tahun 2025 menunjukkan bahwa pekerjaan dalam pelayanan publik menuntut ketepatan waktu, tanggung jawab tinggi, serta beban kerja yang cenderung padat. Selain itu, keterbatasan tenaga kerja, sistem kerja yang kurang fleksibel, dan tekanan dalam mencapai target pelayanan dapat meningkatkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Arsy & Tjhin, 2026). kompleksitas permasalahan tersebut dapat memicu munculnya kelelahan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan SPPG dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari, termasuk pada karyawan SPPG di wilayah Kabupaten Temanggung.

Kinerja karyawan menurut Gibson, Ivancevich, James dan Donnelly secara sederhana dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan dan kemampuan seseorang ketika melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan terkait pekerjaannya (Satriawan, 2021). Kinerja secara sederhana dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja dalam segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara & A., 2017). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rolos et al., 2018). Capaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya oleh faktor individu dimana hal tersebut berasal dari keutuhan fungsi fisik dan psikis individu yang akan mempengaruhi kemampuannya untuk mendayagunakan potensi dirinya secara maksimal (Mangkunegara & A., 2017). Hal tersebut sesuai dengan teori Gibson dkk. yang mengelompokkan variabel penentu kinerja ke dalam 3 kelompok, yaitu individual, psikologi, dan organisasi.

Salah satu kondisi yang secara langsung mengganggu hubungan fisik dan psikis adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi penurunan kapasitas fungsional seseorang akibat dari penumpukan dampak beban kerja fisik maupun mental yang dapat dipandang sebagai gangguan terhadap integrasi fungsi fisik dan psikis (Sesrianty & Marni, 2021). Kelelahan kerja secara sederhana dapat dijelaskan sebagai bentuk perlindungan alamiah tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga diperlukan istirahat untuk memulihkan kondisi serta mencegah terjadinya penurunan performa kinerja dan kekuatan tubuh untuk bekerja (Auliya & Wikansari, 2017). Hal tersebut sesuai dengan yang dimaksud oleh Mangkunegara dan berada dalam cakupan variabel individu dalam kerangka Gibson dkk, dimana ketika integritas psikis

dan fisik mengalami gangguan akibat dari kelelahan, maka konsentrasi dan kapasitas individu untuk mendayagunakan potensi dirinya akan mengalami penurunan yang akan berdampak pada penurunan penilaian kinerja.

Fenomena kelelahan kerja pada karyawan SPPG dapat dijelaskan secara lebih spesifik melalui *Job Demand-Resource (JD-R) Model*, dimana model ini mengklasifikasikan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kategori utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber daya kerja (*job resource*) (Demerouti et al., 2001). Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek pekerjaan yang menuntut usaha fisik maupun psikis secara berkelanjutan, seperti beban kerja yang tinggi, kompleksitas tugas serta tekanan waktu. Sedangkan sumber daya kerja dapat dijelaskan sebagai dukungan organisasi, kejelasan peran, serta kecukupan tenaga kerja yang membantu individu untuk mencapai tujuan kerjanya. Tuntutan kerja yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai akan mengganggu kesehatan individu (*health-impairment process*) berupa kelelahan kronis sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja individu tersebut. Kondisi ini relevan dengan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan SPPG, dimana tuntutan kerja yang tinggi berupa rangkaian kerja kompleks mulai dari persiapan bahan baku hingga pencucian alat makan pasca pendistribusian dalam waktu yang terbatas dengan jumlah besar yang tidak diimbangi dengan kesiapan operasional dapur dan kecukupan tenaga kerja yang memadai, sehingga berpotensi memicu kelelahan kerja pada karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja.

Keterkaitan hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan telah banyak diteliti pada berbagai pekerjaan lintas sektor meskipun hasilnya tidak selalu konsisten. Penelitian pada pekerja tambang batu kapur menemukan bahwa beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja ($p = 0,000$), di samping faktor usia, sementara durasi kerja dan kecukupan tidur tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Swindriaswara et al., 2024). Kemudian pada penelitian sektor kesehatan dengan sistem kerja shift, menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja dengan tingkat kelelahan kerja pada perawat (Panghestu et al., 2024). Sementara pada pekerja dapur catering sebagai sektor yang paling mendekati terhadap pekerja SPPG yang berfokus pada kelelahan akibat beban kerja berlebih dan rangkap tugas menunjukkan hasil bahwa hal tersebut berdampak pada penurunan kualitas kerja, meskipun belum secara khusus meneliti hubungannya terhadap kinerja menggunakan instrumen yang terstandar (Shofa et al., 2026). Pada penelitian yang dilakukan di bidang jasa pelayanan

seperti PT Asuransi Jiwasraya cabang Manado, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan ($p = 0,02$) antara beban kerja dan kinerja karyawan, dimana peningkatan beban kerja akan menurunkan potensi kinerja karyawan dan sebaliknya, jika terdapat penurunan beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Rolos et al., 2018).

Kajian literatur terhadap beberapa penelitian terdahulu di atas, hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan kemungkinan bersifat kontekstual yang bergantung pada karakteristik sektor pekerjaan yang diteliti, sistem kerja, serta populasi penelitian. Penelusuran yang dilakukan oleh peneliti belum menemukan adanya penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja pada karyawan SPPG dalam program MBG yang memiliki karakteristik unik berupa kombinasi rutin antara produksi pangan dalam skala besar, tekanan waktu yang ketat, serta kesenjangan pemerataan kualitas pelayanan antarwilayah. Kekosongan literatur ini yang menjadi keterbaruan dari penelitian ini untuk meneliti hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan SPPG di kabupaten temanggung.

METHOD

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional cross-sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja pada karyawan SPPG di Kabupaten Temanggung. Subjek dalam penelitian ini adalah 181 karyawan yang berasal dari 7 SPPG di kabupaten temanggung. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan, bekerja di SPPG wilayah Kabupaten Temanggung, bersedia berpartisipasi aktif dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kelelahan kerja adalah adaptasi Bahasa Indonesia dari *Fatigue Assessment Scale* (FAS) yang telah diuji konsistensi internal menggunakan teknik *corrected item-total correlation* dengan hasil nilai Sig. $>0,03$. Tingkat kekonsistenan alat ukur ini dalam mengukur variabel dalam kategori baik dengan nilai *Cronbach's Alpha* $p = 0,948$ ($p = >0,07$) sehingga bisa dikategorikan reliable untuk mengukur tingkat kelelahan kerja karyawan.

Tabel 1 Item alat ukur FAS

No	Item
1.	Saya sangat terganggu oleh rasa lelah yang saya rasakan
2.	saya mudah merasa lelah
3.	Saya tidak banyak melakukan kegiatan di siang hari
4.	Secara fisik, saya merasa lelah
5.	Saya merasa sulit untuk mulai mengerjakan sesuatu

No	Item
6.	Saya merasa kesulitan untuk berpikir secara jernih
7.	Saya merasa malas untuk melakukan berbagai kegiatan
8.	Secara mental saya merasa lelah

Sedangkan untuk mengukur kinerja karyawan, peneliti menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dengan nilai validitas $>0,03$ untuk 12 item. Nilai kekonsistenan item ini untuk menguji tingkat kinerja karyawan juga dalam kategori baik ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas $p = 0,880$ ($p = >0,07$).

Tabel 2. Item alat ukur IWPQ

No	Item
1.	Saya terus mengingat target kerja yang harus saya capai.
2.	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien
4.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.
5.	Saya bernisiatif memulai tugas baru setelah tugas sebelumnya selesai
6.	Saya berusaha memperbarui pengetahuan terkait pekerjaan saya
7.	Saya berusaha terus memperbarui keterampilan terkait pekerjaan saya
8.	Saya mengeluhkan persoalan-persoalan kecil dalam pekerjaan saya.
9.	Saya cenderung membesar-besarkan masalah di tempat kerja saya.
10.	Saya cenderung melihat sisi negatif daripada sisi positif di tempat kerja saya
11.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan saya dengan rekan-rekan kerja
12.	Saya membicarakan hal-hal negatif dalam pekerjaan dengan orang-orang di luar tempat kerja saya

Teknik pengambilan data menggunakan skala likert dan dianalisis menggunakan SPSS dengan teknik analisis inferensial uji korelasi non parametrik Spearman Rho. Pengambilan keputusan berdasarkan hasil analisis Uji Rank Spearman, apabila p value $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak dan jika p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Berdasarkan hasil olah data hasil penelitian yang melibatkan 181 responden pekerja SPPG di kabupaten Temanggung, mayoritas responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan $N = 123$, (68%), sedangkan jenis kelamin laki-laki hanya 32% dengan $N = 58$. Ditinjau dari tingkat Pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA dengan $N = 126$, (69,9%), diikuti SMP dengan $N = 26$, (14,4%) dan SD dengan $N = 12$, (6,6%) menunjukkan mayoritas tenaga kerja berada pada jenjang Pendidikan menengah. Dari segi lama bekerja mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-6 bulan dengan $N = 94$ (51,9%), lalu diikuti kategori 7-12 bulan dengan $N = 71$ (39,2%), dan kategori

13-24 bulan sebagai proporsi terkecil dengan $N = 16$ (8,8%)., Keseluruhan responden dengan masa kerja dibawah satu tahun mencapai 91,2%, $N = 165$ yang menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja SPPG di Kabupaten Temanggung tergolong baru dalam menjalankan tugasnya pada program MBG ini. Responden berasal dari 7 unit SPPG yang ada di Kabupaten temanggung, dengan jumlah terbanyak pada SPPG Khusus Kabupaten temanggung dan SPPG YKB POLRES Temanggung ($N = 37$; 20,4%), diikuti SPPG Madureso ($N = 33$; 18,2%), lalu SPPG berkah Jaya ($N = 31$; 17,1%), SPPG Jampirejo 001 ($N = 23$; 12,7%), SPPG Mahkota Raya ($N = 13$; 7,2%), dan SPPG Srimpi Baru ($N = 7$; 3,9%).

Tabel 3 Demografi Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	32,0
	Perempuan	123	68,0
	Total	181	100,0
Pendidikan	SD	12	6,6
	SMP	26	14,4
	SMA	126	69,6
	Perguruan Tinggi	17	9,4
	Total	181	100,0
Lama Bekerja	1-6 Bulan	94	51,9
	7-12 Bulan	71	39,2
	13-24 Bulan	16	8,8
	Total	181	100,0
Unit SPPG	SPPG Khusus Kab. Temanggung	37	20,4
	SPPG Jampirejo 001	23	12,7
	SPPG Madureso	33	18,2
	SPPG Mahkota Raya	13	7,2
	SPPG Berkah Jaya	31	17,1
	SPPG Srimpi Baru	7	3,9
	SPPG Polres Bhayangkara	37	20,4
	Total	181	100,0

Sumber : SPSS 2026

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kelelahan kerja memiliki nilai Mean sebesar 18,69 ($SD = 9,009$), Median sebesar 16,00 dengan skor berkisar antara 8 hingga 36. Nilai skewness sebesar 0,578 menunjukkan distribusi data dengan kemencengan positif, dan kurtosis sebesar -1,226 yang berarti distribusi platikurtik. Berdasarkan perhitungan mean hipotetik ($\mu = 24$, $\sigma = 5,33$) menunjukkan kategori rendah menuju sedang (kategori sedang : $18,6 \leq X < 29,33$) yang mengindikasikan tingkat kelelahan responden tergolong sedang meskipun mendekati ambang bawah.

Pada variabel kinerja karyawan, hasil uji menunjukkan variabel memiliki nilai Mean 47,12 ($SD = 8,664$) dengan Median 50,00, skor berkisar antara 29 hingga 60. Nilai skewness sebesar -0,324 menunjukkan distribusi menceng ke kiri, dan kurtosis sebesar -

1,174 menunjukkan distribusi platikurtik. Berdasarkan mean hipotetik ($\mu = 36$; $\sigma = 8$), skor tersebut berada pada kategori tinggi ($X \geq 44$), yang mengindikasikan kinerja karyawan tergolong tinggi.

Tabel 4 Analisis deskriptif

No	Statistik	Kelelahan Kerja
1.	Mean	18,69
2.	Std. Error of Mean	0,670
3.	95% CI for Mean	17,36 – 20,01
4.	5% Trimmed Mean	18,39
5.	Median	16,00
6.	Variance	81,161
7.	Std. Deviation	9,009
8.	Minimum	8
9.	Maximum	36
10.	Range	28
11.	Interquartile Range	18
12.	Skewness	0,578
13.	Std. Error of Skewness	0,181
14.	Kurtosis	-1,226
15.	Std. Error of Kurtosis	0,359

Sumber : SPSS 2026

Walaupun kategori kelelahan kerja tergolong sedang dan kinerja tergolong tinggi, kekuatan hubungan negatif ini menunjukkan bahwa variasi skor individual dalam rentang tersebut tetap konsisten dimana responden dengan skor kelelahan kerja yang relatif lebih tinggi pada kategori sedang menunjukkan kecenderungan skor kinerja yang lebih rendah dibandingkan responden lainnya, dan pola ini berlaku pula sebaliknya. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan koreksi signifikansi *Liliefors*, didukung oleh uji *Shapiro-Wilk* sebagai pembanding mengingat jumlah sampel penelitian yang tergolong besar ($N = 181$) menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,192 dengan signifikansi $<0,001$, serta nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,862 dengan signifikansi $<0,001$.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,144 dengan signifikansi $<0,001$, serta nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,925 dengan signifikansi $<0,001$. Hasil dari kedua uji normalitas tersebut menunjukkan hasil yang konsisten $<0,005$ sehingga dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,017 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 5 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL X	.192	181	.000	.862	181	.000
TOTAL Y	.144	181	.000	.925	181	.000

Sumber : SPSS, 2026

Hasil uji korelasi menggunakan Spearman rho menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan serta kuat antara kelelahan kerja dan kinerja pada karyawan SPPG di Kabupaten Temanggung, dengan koefisien korelasi sebesar -0,724 ($p < 0,001$; $N = 181$). Berdasarkan hasil uji korelasi nilai Sig. $< 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian (H1) dinyatakan diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisiensi korelasi Spearman (rho), sesuai dengan pendekatan yang digunakan pada analisis korelasi rank Spearman (Kemendiktisaintek, n.d.) dengan rumus $KD = \rho^2 \times 100\%$ dengan hasil 52,4% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kelelahan kerja, sedangkan 47,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, atau dukungan organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Uji Korelasi

Correlations				
			TOTAL X	TOTAL Y
Spearman's rho	TOTAL_X	Correlation Coefficient	1.000	-.724**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	181	181
	TOTAL_Y	Correlation Coefficient	-.724**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	181	181

Sumber : SPSS, 2026

Discussion

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai negatif dimana hal tersebut berarti bahwa tingkat kelelahan kerja yang semakin tinggi akan menurunkan tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pedoman interpretasi nilai koefisiensi korelasi, nilai -0,724 masuk ke dalam kategori kuat sehingga dapat menjelaskan bahwa variabel kelelahan kerja merupakan determinan yang penting bagi kinerja karyawan pada populasi penelitian ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan pada berbagai sektor pekerjaan. Penelitian terhadap karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Medan Imam Bonjol menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara

kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan (t hitung = -2,569 ; Sig. = 0,013), dengan kontribusi kelelahan kerja sebesar 12,1% ($R^2 = 0,121$) terhadap kinerja karyawan (Risnawati, 2016). Konsistensi arah hubungan penelitian ini menunjukkan kekuatan argument penelitian yang menyatakan bahwa kelelahan kerja secara umum berperan sebagai faktor penghambat kinerja karyawan disamping dari variasi sector pekerjaannya.

Namun dalam hal kekuatan hubungan antar variabel kedua penelitian ini terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Pada penelitian Risnawati (2016) hanya memiliki kekuatan hubungan 12,1% sedangkan pada penelitian ini sebesar 52,4% dan kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan yang mendasar. Pekerjaan di SPPG menuntut aktivitas fisik yang intensif dengan tenggat waktu yang ketat, sehingga kapasitas fisik dan mental pekerja menjadi determinan jauh lebih dominan terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan pekerjaan di sektor perbankan bersifat dominan kognitif-administrasi dengan variasi determinasi kinerja yang lebih banyak, seperti interaksi dengan nasabah dan target penjualan.

Hasil penelitian ini juga konsiten dengan penelitian yang dilakukan pada perawat ruang isolasi Covid-19 di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Temuan pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kelelahan kerja dan kinerja perawat ($p = -0,148$; $p < 0,05$: $n = 61$) (Purba & Siagian, 2021). Meskipun kedua penelitian ini menggunakan populasi kerja yang berbeda, perawat di lingkungan rumah sakit dengan tekanan pelayanan pada pasien kritis di masa Covid-19 dan pekerja SPPG dengan tuntutan produksi yang tinggi menunjukkan kesamaan arah hubungan yang kuat sehingga semakin mempertegas bahwa kelelahan kerja secara konsisten menjadi prediktor penurunan kinerja lintas sektor pekerjaan yang bersifat padat tugas dan berorientasi pada pelayanan. Namun kekuatan hubungan yang ditunjukkan pada penelitian tersebut jauh berbeda engan hasil penelitian ini. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena perbedaan karakteristik beban kerja, ran sampel, serta instrumen pengukuran kelelahan kerja yang digunakan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Instalansi Gawat Darurat (IGD) dan ruang rawat inap RS Pusdikkes Puskesmas Jakarta Timur yang menunjukkan bahwa beban kerja dan tingkat kelelahan secara signifikan memengaruhi kinerja tenaga kesehatan ($p < 0,05$), dimana tingkat kelelahan yang tinggi berkontribusi terhadap penurunan kualitas pelayanan yang diberikan (Gautama & Wardani, 2025). Kesamaan lingkungan kerja pada IGD dan SPPG yang menuntut pekerjaan pada ritme yang cepat, tekanan waktu, serta resiko kesalahan

kerja yang diakibatkan oleh penurunan tingkat konsentrasi pekerja menjadikan temuan tersebut relevan dengan hasil penelitian ini.

Kemudian pada penelitian pada kualitas tidur sebagai konstruk yang berdekatan dengan kelelahan kerja menunjukkan adanya pola hubungan yang searah namun dengan kekuatan yang lemah (Putriani & Triyantoro, 2024). Penelitian pada sektor perusahaan yang menerapkan 3 shift tersebut menemukan hubungan negatif yang signifikan dengan nilai koefisien korelasi $\rho -0,243$ ($p = 0,013$). Meskipun teknik analisis yang digunakan serupa dengan penelitian ini, kekuatan hubungan pada penelitian tersebut jauh lebih rendah sehingga mengindikasikan bahwa kualitas tidur memiliki daya jelas yang terbatas terhadap kinerja dibandingkan kelelahan kerja secara keseluruhan, mencakup dimensi fisik, mental, dan motivasional yang lebih komprehensif.

Selain itu hasil penelitian pada sektor lain menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pengolahan kayu dengan kontribusi sebesar 64,3% disamping kondisi lingkungan kerja fisik (Tutupoho et al., 2025). Namun pada penelitian yang dilakukan pada sektor pekerjaan farmasi, terdapat perbedaan hasil dimana kelelahan kerja justru berhubungan positif dengan kinerja jangka pendek (Aulia et al., 2025). Pada penelitian tersebut, menjelaskan pola *Effort-Recovery Model* sebagai upaya peningkatan performa saat kelelahan bersifat sementara dan beresiko menimbulkan burnout dalam jangka panjang. Variasi arah hubungan ini menjelaskan pentingnya konteks sektor dan durasi paparan kelelahan dalam menginterpretasikan dampak kelelahan terhadap kinerja, termasuk pada konteks pekerja SPPG.

Karakteristik pekerjaan di SPPG berpotensi meningkatkan resiko kelelahan kerja akibat beban produksi tinggi dan durasi kerja yang panjang (Azzahra et al., 2026). Hal tersebut dikarenakan pekerja SPPG dituntut untuk memproduksi makanan bergizi dalam volume yang besar dan tenggat waktu yang ketat, sehingga memberikan konteks yang relevan untuk menjelaskan hubungan yang kuat dengan karakteristik pada penelitian ini. Walaupun tidak menguji hubungan kelelahan kerja dan kinerja karyawan secara langsung, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja SPPG memang secara structural rawan menimbulkan kelelahan kerja (Azzahra et al., 2026). Hal tersebut sesuai dengan Teori Konservasi Sumber Daya atau *COR Theory* yang menjelaskan bahwa individu berusaha mengkonservasi sumber daya psikologis, fisik, serta material yang dimilikinya. Ketika sumber daya tersebut terkuras akibat tuntutan kerja yang tinggi,

individu mengalami kelelahan yang berdampak pada kapasitas kinerja optimal yang menurun (Hobfoll, 1989).

Kemudian jika ditinjau dari aspeknya, kelelahan kerja yang diukur menggunakan *Fatigue Assessment Scale* dalam penelitian ini menunjukkan pola hubungan yang konsisten dengan beberapa temuan pada penelitian terdahulu. Pada penelitian terhadap 310 perawat, ditemukan bahwa tekanan kerja berkaitan dengan penurunan pada task performance dan contextual performance, serta memiliki korelasi dengan peningkatan counterproductive work behavior (Putri & Santosa, 2025). Selain itu, pada penelitian lain ditemukan bahwa kelelahan yang bersifat biologis membatasi kesediaan individu untuk memberikan kontribusi diluar tugas inti. Hal tersebut jika dilihat melalui perangkat individual work performance questionnaire tercermin pada dimensi contextual performance (Islaha et al., 2025). Namun, tidak seluruh aspek kelelahan menunjukkan hubungan yang konsisten dengan setiap dimensi kinerja. Seperti pada penelitian pada tenaga keperawatan menemukan bahwa beban kerja mental secara spesifik tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja, berbeda dengan beban kerja fisik yang menunjukkan pola hubungan lebih konsisten (Anshory et al., 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi aspek fisik dan mental kelelahan terhadap masing-masing dimensi kinerja perlu untuk ditelaah secara terpisah, bukan disamaratakan sebagai satu kesatuan hubungan yang tunggal.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis terhadap 181 karyawan SPPG di Kabupaten Temanggung, ditemukan bahwa terdapat hubungan berlawanan yang kuat dan signifikan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan ($\rho = -0,724$; $p < 0,001$), dengan kelelahan kerja menjelaskan 52,4% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian (H_a) diterima yang artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas operasional. Meskipun tingkat kelelahan kerja pada populasi penelitian ini secara umum berada pada kategori sedang dan kinerja tergolong tinggi, kekuatan hubungan yang ditemukan menunjukkan bahwa kelelahan kerja tetap menjadi determinan penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mempertahankan kinerja karyawan SPPG.

Kemudian berdasarkan penelitian ini ada beberapa saran yang peneliti berikan. Pertama, bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *Mixed Method* yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan wawancara atau FGD untuk

menggali pengalaman subjektif yang lebih mendalam. Selain itu, disarankan juga untuk mengeksplorasi variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja di luar kelelahan kerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau dukungan organisasi, mengingat 47,6% variasi kinerja dalam penelitian ini belum menjelaskan. Kedua, bagi pihak pengelola SPPG dapat menjadi dasar pertimbangan untuk mengevaluasi beban kerja dan pola jam kerja karyawan. Selain itu, penting bagi pihak pengelola agar dapat menerapkan program intervensi kesejahteraan pada aspek mental dan fisik seperti penciptaan lingkungan kerja yang suportif, penyediaan waktu istirahat yang lebih optimal, pemberian asupan vitamin, adanya program peregangan sebelum serta di sela-sela aktivitas pekerjaan, dan program cek kesehatan bagi karyawan yang lebih rutin.

REFERENCES

- Anshory, B., Widada, D., & Fathimahhayati, L. D. (2023). Analisis hubungan beban kerja mental dan fisik terhadap kelelahan kerja pada perawat. *Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri*, 9(2), 454–463. <https://doi.org/10.24014/jti.v9i2.22102>
- Ardhana, H. F., Setyowati, R. R., Sujarwo, & Safitri, D. (2026). Analisis implementasi dan dampak pada makanan bergizi gratis (MBG): Studi pendekatan transdisipliner. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 6(2), 463–475. <https://doi.org/10.57008/jjp.v6i02.2239>
- Arsy, A., & Tjhin, P. (2026). Hubungan *work-life balance* dan kelelahan kerja pada karyawan. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 18–26. <https://doi.org/10.51544/jmkm.v11i1.5964>
- Aulia, S., Putri, N. H., Pramudita, Z. A., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh *work pressure*, kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai mediasi: Sektor farmasi. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 4(4), 668–682. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i4.6122>
- Auliya, N., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh shift kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operator produksi ARV PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–74. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/810>
- Azzahra, N. T., Elvandari, M., & Andriani, E. (2026). Hubungan asupan zat gizi, status gizi, dan kualitas tidur dengan kelelahan kerja di SPPG. *Jurnal ALTIFANI*

- Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 6(4), 1643–1653.
<https://doi.org/10.59395/altifani.v6i4.1231>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Gautama, I., & Wardani, R. (2025). Analisa beban kerja dan tingkat kelelahan terhadap kinerja tenaga kesehatan di IGD dan ruang rawat inap RS Puskikes Puskesmas Jakarta Timur. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 19(2), 1290–1301. <https://doi.org/10.35931/aq.v19i2.4809>
- Harahap, J. A., & Khalid. (2026). Arah kebijakan Badan Gizi Nasional pada program Makan Bergizi Gratis terhadap alokasi dana pendidikan perspektif siyasah dusturiyah. *QANUN: Journal of Islamic Laws and Studies*, 4(4).
<https://doi.org/10.58738/qanun.v4i4.1423>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Islaha, S., Iltizamulloh, M. R., Hami, A. El, & Harding, D. (2025). Dilema peran ganda: Gambaran *individual work performance* ibu bekerja yang memiliki anak dengan stunting. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 9(3), 237–248.
<https://doi.org/10.24198/jpsp>
- Kemendiktisaintek. (n.d.). *Analisis korelasi rank Spearman (Pertemuan 13)*.
<https://lmsspada.kemdiktisaintek.go.id/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan Republik Indonesia. (2025). *Menko Polkam: Program Makan Bergizi Gratis terus diperluas, ketahanan gizi fondasi ketahanan nasional*. <https://polkam.go.id/menko-polkam-program-makan-bergizi-gratis-terus-diperluas-ketahanan-gizi-fondasi-ketahanan-nasional/>
- Panghestu, W. K. P., Sujangi, Jayadi, H., Yulianto, B., & Prasetyo, A. (2024). Pengaruh shift kerja terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD Kota Madiun tahun 2023. *Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 35–38.
<https://doi.org/10.47575/jpkm.v5i1.571>

- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan kerja berhubungan dengan kinerja perawat di ruang isolasi COVID-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Putri, J. A., & Santosa, R. P. (2025). Hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada pekerja perempuan di PT X. *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 3(3), 386–399. <https://doi.org/10.58812/jpkws.v3i03.2381>
- Putriani, D., & Triyantoro, D. B. (2024). Hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada PT X yang menerapkan sistem kerja 3 shift. *Jurnal Psikologi Jambi*, 9(1), 48–59. <https://doi.org/10.22437/jpj.v9i1.37217>
- Risnawati. (2016). Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 79–87. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.979>
- Rolos, K. R. J., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074/20785>
- Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 675–684. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v1i4.850>
- Shofa, A. Z., Swamilaksita, P. D., Ronitawati, P., Mulyani, E. Y., & Novianti, A. (2026). Analisis tenaga kerja dan beban kerja di instalasi catering. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.22342>
- Solehan, S. (2024). Pengembangan kemampuan kinerja karyawan melalui manajemen. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 236–245. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1033>
- Swindriaswara, Winarko, Ngadino, Nurmayanti, D., & Hermiyanti, P. (2024). Pengaruh beban kerja fisik, usia, durasi kerja, dan kecukupan tidur terhadap kelelahan kerja. *Jurnal Higiene Sanitasi*, 4(2), 43–48. <https://doi.org/10.36568/hisan.v4i1.95>
- Tutupoho, S., Rehatta, P. N. R., & Serang, M. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wanapotensi Nusa Kabupaten Seram Bagian Barat. *RIGGS: Journal of Industrial and Engineering Management*, 4(2), 3138–3142. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.992>