

Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas *Cleaning Service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

Relationship Between Workload and Work Fatigue in Cleaning Service Officers at Grandmed Lubuk Pakam Hospital in 2025

Layari Tarigan^{1*}, Juwita Putri Delima Br Bakara², Keleng Ate³, Teja Kusuma⁴

^{1,2,3,4}Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam,
Jl. Sudirman No. 38 Lubuk Pakam, Kabupaten Deli Serdang 20512, Sumatera Utara - Indonesia
Email: layaritarigan@medistra.ac.id

Abstrak

Petugas *cleaning service* memiliki peran yang krusial dalam menjaga kebersihan dan sanitasi di lingkungan rumah sakit sebagai bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan. Beban kerja yang berlebihan dan berlangsung dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan kelelahan kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas serta meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tingkat beban kerja dan kelelahan kerja pada petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian mencakup seluruh petugas *cleaning service* sebanyak 65 orang, yang diikutsertakan melalui metode total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji Chi-Square untuk menilai hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 29 responden (44,6%) memiliki beban kerja rendah, 20 responden (30,8%) tergolong sedang, dan 16 responden (24,6%) termasuk kategori tinggi. Sementara itu, tingkat kelelahan kerja responden meliputi kategori rendah sebanyak 23 orang (35,4%), sedang 24 orang (36,9%), dan tinggi 18 orang (27,7%). Hasil uji statistik memperoleh nilai $p = 0,030$, yang menunjukkan adanya hubungan bermakna antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima, maka kecenderungan terjadinya kelelahan kerja juga meningkat. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang efisien dan sesuai prinsip ergonomi, serta perhatian lebih terhadap kondisi kerja petugas *cleaning service* guna menjaga kualitas pelayanan di rumah sakit tetap optimal.

Abstract

Cleaning service personnel play a vital role in maintaining hygiene and sanitation within hospitals as an integral component of healthcare services. Excessive and prolonged workloads can lead to work-related fatigue, which may decrease productivity and elevate the likelihood of occupational accidents. This study aims to examine the relationship between workload and work fatigue among cleaning service staff at Grandmed Lubuk Pakam Hospital in 2025. A quantitative research approach with a cross-sectional design was employed. The study involved all 65 cleaning service workers selected through a total sampling technique. Data were gathered using a structured questionnaire and analyzed using the Chi-square statistical test. The findings revealed that 29 respondents (44.6%) had low workloads, 20 respondents (30.8%) had moderate workloads, and 16 respondents (24.6%) experienced high workloads. Regarding fatigue levels, 23 respondents (35.4%) reported low fatigue, 24 respondents (36.9%) moderate fatigue, and 18 respondents (27.7%) high fatigue. The statistical analysis produced a p-value of 0.030, indicating a significant association between workload and work fatigue. It can be inferred that as workload intensity increases, the likelihood of experiencing fatigue also rises. Hence, effective and ergonomically oriented workload management strategies are essential to minimize fatigue and enhance the overall well-being and performance of cleaning service personnel within the hospital environment.

Keywords: *Workload ; Work Fatigue ; Cleaning Service ; Hospital .*

*Corresponding author: Layari Tarigan, Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Deli Serdang, Indonesia

E-mail : layaritarigan@medistra.ac.id

Doi :

Received : September 26, 2025. Accepted: October 29, 2025. Published: October 30, 2025

Copyright (c) 2025 Layari Tarigan Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang serta efektif. Untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya, salah satunya adalah tenaga kerja. Dalam konteks rumah sakit, peningkatan kualitas pelayanan harus didukung oleh keberadaan SDM yang profesional dan berkualitas tinggi. Perubahan tersebut akan mendorong organisasi rumah sakit dalam memberikan layanan kesehatan yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif [17]. Upaya menjaga kebersihan lingkungan rumah sakit menjadi bagian penting dan tidak terpisahkan dari sistem pelayanan kesehatan, dilakukan melalui kegiatan kebersihan sarana fisik agar tetap sehat dan bersih. Standar kebersihan di rumah sakit biasanya diatur melalui regulasi kesehatan yang ketat. Oleh karena itu, petugas *cleaning service* memiliki peran strategis dalam menjaga kebersihan dan sanitasi rumah sakit. Lingkungan yang terjaga kebersihannya sangat berpengaruh dalam mencegah terjadinya infeksi nosokomial serta melindungi kesehatan pasien maupun tenaga medis. [1].

Petugas *cleaning service* atau tenaga kebersihan adalah individu yang bertugas menjaga serta memberikan layanan kebersihan di suatu tempat, kantor, atau instansi. Keberadaan mereka sangat penting dalam menciptakan kenyamanan bagi pekerja, tenaga kesehatan, maupun pasien di rumah sakit. Oleh karena itu, kondisi kesehatan dan stamina petugas *cleaning service* perlu diperhatikan, sebab gangguan kesehatan dapat memengaruhi produktivitas kerja mereka. Menjaga kebugaran serta meningkatkan daya tahan tubuh petugas kebersihan menjadi hal yang penting agar terhindar dari penyakit yang berpotensi menular dari pasien maupun pengunjung rumah sakit. [2].

Beban kerja merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan. Secara umum, beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah maupun tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu [3]. Beban kerja dapat muncul dari tuntutan pekerjaan, kebijakan organisasi, maupun kondisi lingkungan kerja. Pada dasarnya, petugas *cleaning service* bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pemeliharaan kebersihan secara rutin setiap hari. Namun, tidak semua petugas memperoleh jenis dan jumlah tugas yang sama, karena beberapa di antaranya memiliki pekerjaan tambahan. Perbedaan variasi tugas ini menyebabkan tingkat beban kerja antarpetugas menjadi tidak seragam. Peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efisiensi kerja serta memicu timbulnya gejala kelelahan. [4].

Tingkat kelelahan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, serta status gizi individu, sedangkan faktor eksternal mencakup beban kerja, durasi paparan kerja, dan kondisi lingkungan fisik. Kelelahan kerja umumnya ditandai dengan menurunnya tingkat kewaspadaan selama bekerja serta munculnya rasa letih yang bersifat subjektif. Beberapa faktor yang dapat memicu kelelahan di antaranya usia, lama bekerja, masa kerja, beban kerja, kondisi gizi, dan faktor lainnya. Risiko kelelahan meningkat ketika seseorang bekerja dalam posisi statis atau duduk terlalu lama, melakukan gerakan berulang dalam waktu lama, atau mengalami ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Usia menjadi faktor yang cukup berpengaruh karena berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan psikis seseorang. Seiring bertambahnya usia, kapasitas kerja cenderung menurun akibat perubahan fungsi organ tubuh, sistem kardiovaskular, serta sistem hormonal, yang pada akhirnya mempercepat munculnya rasa lelah. [5][14]

Studi lokal juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Di sisi lain, manajemen beban kerja yang efektif dan dukungan dari organisasi dapat membantu dalam mengurangi dampak negatif tersebut dan meningkatkan kesejahteraan karyawan [6]. Oleh karena itu, penting untuk memahami dinamika beban kerja dalam konteks Indonesia dan mengembangkan strategi manajerial yang sesuai untuk mengelola beban kerja secara efektif.

Kesehatan kerja memiliki tujuan untuk menjamin agar setiap pekerja dapat mencapai kondisi kesehatan yang optimal, meliputi aspek fisik, mental, dan sosial. Tujuan tersebut diwujudkan melalui upaya preventif, kuratif, dan

rehabilitatif terhadap gangguan kesehatan atau penyakit yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, maupun penyakit umum lainnya. Pelaksanaan kesehatan kerja yang efektif dapat tercapai apabila terdapat keseimbangan dan kesesuaian antara tiga komponen utama, yaitu kemampuan atau kapasitas pekerja, beban kerja yang diberikan, serta kondisi lingkungan kerja [7]. Kesehatan kerja bertujuan untuk memastikan setiap pekerja berada dalam kondisi kesehatan yang optimal, mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan melalui langkah pencegahan, pengobatan, dan pemulihan terhadap gangguan kesehatan maupun penyakit yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, ataupun penyakit umum. Pelaksanaan kesehatan kerja yang baik dapat terwujud apabila terdapat keseimbangan yang harmonis antara tiga aspek utama, yaitu kapasitas tenaga kerja, beban kerja yang diberikan, serta kondisi lingkungan kerja. [8].

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan terhadap petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam, diketahui bahwa sebagian besar petugas mengalami tingkat kelelahan yang cukup tinggi akibat padatnya jam kerja. Kondisi tersebut membuat mereka kerap merasa terbebani dan mengeluhkan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai tingkat beban kerja yang dialami oleh petugas *cleaning service*.

Faktor usia memiliki peranan penting dalam menentukan kapasitas fisik, kecepatan pemulihan, serta kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Secara umum, pekerja yang berusia lebih muda cenderung memiliki kapasitas fisik yang lebih baik dibandingkan pekerja yang berusia lebih tua. Namun demikian, pekerja yang lebih senior biasanya memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan strategi coping yang lebih matang.

Petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam terdiri dari kelompok usia yang bervariasi, sehingga penting untuk memahami bagaimana perbedaan usia berinteraksi dengan beban kerja dan memengaruhi tingkat kelelahan yang dialami. Pada tahun 2025, jumlah petugas *cleaning service* di rumah sakit tersebut tercatat sebanyak 65 orang yang bekerja dalam dua sistem shift, yaitu shift pagi pukul 07.00–16.00 (8 jam kerja) dan shift sore pukul 15.00–22.00 (7 jam kerja).

2. METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis survei analitik dengan desain *cross-sectional*, di mana pengumpulan data dilakukan satu kali pada waktu tertentu terhadap populasi dan sampel yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai beban kerja petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed dalam periode penelitian yang telah ditentukan.

Data primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh para responden. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam mulai bulan Maret hingga Mei tahun 2025. Populasi penelitian meliputi seluruh petugas *cleaning service* yang berjumlah 65 orang, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan metode total sampling.

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk menilai variabel terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95% dan batas kesalahan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, apabila diperoleh nilai $p \leq \alpha$ (0,05), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Beban Kerja Petugas *Cleaning Service* Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

No	Beban Kerja	n	%
1.	Rendah	29	44,6

2.	Sedang	20	30,8
3.	Tinggi	16	24,6
Total		65	100

Berdasarkan data pada tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa distribusi tingkat beban kerja petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025 menunjukkan bahwa sebanyak 29 orang (44,6%) berada dalam kategori beban kerja rendah, 20 orang (30,8%) termasuk kategori sedang, dan 16 orang (24,6%) tergolong memiliki beban kerja tinggi.

Tabel 2 Distribusi Kelelahan Kerja Petugas *Cleaning Service* Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

No	Beban Kerja	n	%
1.	Rendah	23	35,4
2.	Sedang	24	36,9
3.	Tinggi	18	27,7
Total		65	100

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat kelelahan kerja pada petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025 menunjukkan bahwa 23 orang (35,4%) berada pada kategori kelelahan kerja rendah, 24 orang (36,9%) tergolong sedang, dan 18 orang (27,7%) termasuk dalam kategori kelelahan kerja tinggi.

Analisis Bivariat

Tabel 3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas *Cleaning Service* Di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

Beban Kerja Petugas <i>Cleaning Service</i>	<u>Kelelahan Kerja Petugas <i>Cleaning Service</i></u>						Total	<i>p Value</i>	
	Rendah		Sedang		Tinggi				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Rendah	15	51,7	9	31,0	5	17,2	29	100,0	0,030
Sedang	4	20,0	11	55,0	5	25,0	20	100,0	
Tinggi	4	20,0	4	25,0	8	50,0	16	100,0	
Total	23	35,4	24	36,9	18	27,7	65	100,0	

Berdasarkan tabel 3 tersebut, diketahui bahwa dari 29 responden dengan beban kerja rendah, sebanyak 15 orang (51,7%) mengalami kelelahan kerja kategori rendah, 9 orang (31,0%) berada pada kategori sedang, dan 5 orang (17,2%) termasuk kategori tinggi. Sementara itu, dari 20 responden dengan beban kerja sedang, terdapat 11 orang (55,0%) yang melaporkan tingkat kelelahan kerja sedang. Adapun pada kelompok dengan beban kerja tinggi, sebanyak 8 orang (50,0%) mengalami kelelahan kerja pada tingkat tinggi. Hasil analisis statistik menggunakan uji Chi-Square menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,030 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, perbedaan tingkat kelelahan kerja di antara kelompok berdasarkan beban kerja tidak terjadi secara kebetulan, tetapi secara statistik terbukti terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja pada petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025.

4. PEMBAHASAN

Beban Kerja Pada Petugas Cleaning Service di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu [3]. Beban kerja yang berlebihan atau kondisi fisik yang kurang kuat dapat menyebabkan pekerja mengalami gangguan maupun penyakit yang berkaitan dengan pekerjaannya [9]. Sesuai teori dari Manuaba (2011), beban kerja yang berlebihan tanpa keseimbangan dengan kapasitas pekerja dapat memicu stres dan kelelahan [10]. Menurut Tarwaka (2015), tingkat berat atau ringannya beban kerja dipengaruhi oleh jenis aktivitas yang dilakukan serta kondisi lingkungan kerja [11]. Dari perspektif ergonomi, beban kerja yang diterima seseorang sebaiknya selaras dengan kemampuan fisik dan batasan individu dalam menanggung beban tersebut. Faktor seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, emosi, serta keahlian pekerja turut menentukan beban kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil penelitian, dari 65 responden terdapat 29 orang (44,6%) dengan beban kerja rendah, 20 orang (30,8%) dengan beban kerja sedang, dan 16 orang (24,6%) dengan beban kerja tinggi.

Kelelahan Kerja Pada Petugas Cleaning Service di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa tingkat kelelahan kerja pada petugas cleaning service di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025 menunjukkan bahwa 23 orang (35,4%) mengalami kelelahan kerja kategori rendah, 24 orang (36,9%) termasuk dalam kategori sedang, dan 18 orang (27,7%) tergolong memiliki tingkat kelelahan tinggi. Gejala kelelahan yang dirasakan bersifat subjektif, seperti kesulitan berpikir, menurunnya tingkat konsentrasi, rasa kantuk saat bekerja, kelelahan pada seluruh tubuh, nyeri otot, serta sering merasa haus. Kondisi tersebut muncul akibat beban otot yang berlebih, yang pada akhirnya menurunkan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugasnya secara optimal.[12]

Temuan ini menunjukkan pentingnya upaya pengendalian beban kerja agar tingkat kelelahan pada petugas cleaning service dapat diminimalkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ratnasari (2013), yang menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan kondisi menurunnya efisiensi, kemampuan kerja, dan daya tahan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika keadaan ini berlangsung dalam jangka waktu lama, maka dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja.[18][20]

Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Cleaning Service di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square, diperoleh nilai p-value sebesar 0,030, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja pada petugas cleaning service di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025. Sebagian besar petugas dengan beban kerja tinggi mengalami tingkat kelelahan yang juga tinggi (50%), sedangkan petugas dengan beban kerja rendah mayoritas mengalami kelelahan kerja pada tingkat rendah (51,7%). Temuan ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (2014) dan Manuaba (2013) yang menyatakan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima, baik secara fisik maupun mental, maka semakin tinggi pula kemungkinan timbulnya kelelahan kerja[10][11].

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Murleni (2016), yang menemukan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja pada karyawan bagian laundry di Kelurahan Warungboto, Kecamatan Umbulharjo, Kota Yogyakarta, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang [13]. Penelitian tersebut menunjukkan variasi tingkat beban kerja, di mana 7 orang (23,3%) memiliki beban kerja normal, sedangkan 23 orang (76,7%) tergolong mengalami beban kerja tidak normal kategori ringan. Tingkat kelelahan yang dialami juga bervariasi, dengan 20 orang (66,7%) melaporkan mengalami kelelahan dan 10 orang (33,3%) tidak mengalaminya. Berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi, maka semakin besar pula kemungkinan individu mengalami kelelahan kerja. Selain faktor beban kerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak ergonomis, suhu ruangan yang panas, aktivitas fisik

berlebihan, serta tingginya tanggung jawab pekerjaan juga turut berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kelelahan.[19]

Beban kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan tingkat kelelahan kerja, di mana perbedaan kapasitas individu dapat memengaruhi respons terhadap beban kerja, meskipun mereka bekerja dalam lingkungan dan memiliki latar belakang pendidikan yang serupa[15][16]. Berdasarkan hasil penelitian ini, sebanyak 16 responden memiliki beban kerja tinggi, 20 responden beban kerja sedang, dan 29 responden beban kerja rendah. Adapun tingkat kelelahan yang dialami meliputi 18 orang dengan kelelahan tinggi, 24 orang dengan kelelahan sedang, dan 23 orang dengan kelelahan rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima oleh petugas, semakin tinggi pula tingkat kelelahan yang dirasakan. Analisis statistik menghasilkan nilai p sebesar 0,030 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja pada petugas *cleaning service* di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam tahun 2025.

5. KESIMPULAN

Sebagian besar petugas *cleaning service* memiliki beban kerja dalam kategori sedang, yaitu sebesar 30,8%, diikuti oleh kategori beban kerja rendah sebesar 44,6% dan kategori tinggi sebesar 24,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas petugas menjalankan pekerjaan dengan intensitas menengah, meskipun terdapat pula proporsi yang cukup besar dengan beban kerja yang tinggi. Sebagian besar responden berusia di bawah 30 tahun (81,5%), yang mencerminkan kelompok usia produktif. Pembagian shift kerja juga relatif seimbang, dengan 53,8% bekerja pada shift pagi dan 46,2% pada shift sore.

Tingkat kelelahan kerja terlihat meningkat pada kelompok responden dengan beban kerja tinggi, di mana sebanyak 50% dari mereka mengalami kelelahan kerja kategori tinggi. Sebaliknya, sebagian besar responden dengan beban kerja rendah menunjukkan tingkat kelelahan yang rendah, yaitu sebesar 51,7%. Hasil analisis statistik menggunakan uji Chi-Square menunjukkan nilai $p = 0,030$ ($< 0,05$), yang menandakan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat kelelahan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin berat beban kerja yang ditanggung oleh petugas *cleaning service*, maka semakin tinggi pula risiko mereka mengalami kelelahan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan dan masukan yang konstruktif, kepada para responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian, serta kepada seluruh pihak yang turut memberikan dukungan dan bantuan hingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] World Health Organization (WHO). (2020). *Hospital Cleaning and Infection Prevention Guidelines*. Geneva: WHO Press.
- [2] Saut, H. (2011). *Manajemen Kebersihan di Rumah Sakit: Panduan untuk Cleaning Service*. Jakarta: Salemba Medika.
- [3] Robinson, P. , & J. T. (2019). *Human Resource Management: Managing Workload and Employee Performance*. Pearson Education.
- [4] Manuaba, A. (2013). Workload Analysis and Employee Performance: A Theoretical Perspective. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 9(2), 65–78.
- [5] Hardi, B. , S. H. , & M. H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 39–48.

- [6] Wijaya, F. , et al. (2021). Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan di Lingkungan Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(4), 198–215.
- [7] Suma'mur, P. K. (2013). Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). *Jakarta: Sagung Seto*.
- [8] International Labour Organization (ILO). (2012). Workplace Stress and Occupational Health: A Global Perspective. *Geneva: ILO*.
- [9] Irwandy, R. (2015). Jakarta: Rineka Cipta. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Tempat Kerja.
- [10] Manuaba, A. (2013). Workload Analysis and Employee Performance: A Theoretical Perspective. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 9(2), 65–78.
- [11] Tarwaka, S. (2015). Analisis Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Tenaga Kerja. *Yogyakarta: Andi Publisher*.
- [12] Rahmawati, S. , & A. M. (2019). Gender Differences in Work Fatigue and Occupational Stress. . *Jurnal Psikologi*, 7(3), 212–230.
- [13] Murleni. (2016). Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Laundry di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. . Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Andalas.
- [14] Birthda Amini, & Suroto. (2018). Faktor Umur dalam Hubungan dengan Kelelahan Kerja. *Jurnal Ergonomi*, 15(2), 45–52.
- [15] D.J. Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- [16] Hardi, B. , S. H. , & M. H. P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 39–48.
- [17] Hasnidar, T. S. S. , H. W. , M. F. Y. M. , M. I. , Y. A. E. , S. A. , P. R. P. , S. E. , & Sulfianti. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yayasan Kita Menulis.
- [18] Komalig, M. R. , & M. N. (2020). Hubungan Antara Umur dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Karcis Parkir Kawasan Megamas Kota Manado. . *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 3(1), 26–30.
- [19] Tillama, D. , & W. W. (2021). Workload and Occupational Health in the Modern Workplace. . *Jurnal Manajemen SDM*, 18(2), 77–89.
- [20] Wiranti, N. , I. A. F. , & H. S. (2022). Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Medis. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 9(3), 101–113.