

Kelelahan Kerja Ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan

Yopi Dwi Harwanto¹
Ruseno Arjungsi²

¹Mahasiswa Program Sarjana Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

²Email: ruseno@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan pengelolaan sampah, kebersihan, dan pertamanan di dinas lingkungan hidup Jepara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengelolaan sampah, kebersihan, dan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan memanfaatkan teknik *random sampling*. Kedua skala penelitian ini yaitu skala stres kerja sebanyak 18 item diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,878 serta skala kelelahan kerja sebanyak 20 item diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,836. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dari Pearson. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja dengan nilai korelasi $r = 0,369$ dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Variabel stres kerja memberikan sumbangan efektif senilai 36,9%.

Kata kunci : *stres kerja dan kelelahan kerja*

Pendahuluan

Seiring dengan bergantinya waktu, banyak prestasi dan keahlian tidak mudah diperoleh oleh karyawan jika karyawan tersebut hanya mengedepankan apa yang dimiliki sekarang tanpa mengembangkan keahlian yang dimiliki saat ini tanpa pengembangan. Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam keefektifan suatu organisasi (Susan, 2019). Sumber daya manusia ialah faktor terpenting di organisasi. Bagaimanapun bentuk serta tujuan organisasinya guna kepentingan individu ketika menjalankan misinya tetap dikelola dan diatur oleh individu (Bertan, 2016). Tenaga kerja ialah suatu problematika yang banyak terjadi di negara berkembang. Masalah tenaga kerja memanglah masalah yang sangat luas dan kompleks yang berimbas dari banyaknya tenaga kerja (Indradewa & Natha, 2015).

Kurangnya tenaga kerja yang memiliki edukasi yang tinggi dikarenakan keterbatasan tenaga kerja yang ada. Tenaga kerja yang ada rata-rata berkisar dari lulusan SLTP dan SLTA. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persyaratan tenaga kerja dengan tenaga kerja yang ada (Handayani, 2015). Karena kurangnya keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga menyebabkan pekerjaan yang didapatkan merupakan pekerjaan yang berat dan membutuhkan banyak tenaga sehingga dapat mengakibatkan seseorang tersebut dapat dengan mudah mengalami kelelahan kerja.

Kelelahan kerja sering terjadi pada individu yang kurang memiliki pengalaman di dunia kerja dan tidak siap dengan keadaan yang ada serta daya tahan tubuh yang kurang terhadap stres (Maharani & Triyoga, 2012). Faktor yang menjadikan kelelahan kerja antara ialah faktor situasional serta faktor individu. Faktor situasional ialah faktor yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang ada, ciri-ciri pekerjaan serta organisasi. Sedangkan faktor individu merupakan faktor manusia dalam menghadapi suatu pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan dan bagaimana kepribadian manusia dalam menghadapi pekerjaan yang ada (Puspitasari & Handayani, 2014). Kelelahan kerja yang dialami petugas kebersihan dikarenakan kelelahan fisik yang menjadi faktor utama. Selain itu kelelahan kerja juga disebabkan stres kerja. Stres kerja tersebut ditunjukkan dengan keadaan sebagai petugas kebersihan karena susah mencari pekerjaan yang lain.

Stres kerja dapat berdampak pada pekerjaan, dapat terjadi secara fisiologis, perilaku ataupun psikologis. Stres yang dialami seseorang secara berkelanjutan serta dalam rentang waktu yang panjang bisa menimbulkan kelelahan kerja atau kelelahan fisik ataupun emosi. Pada suatu organisasi, stres kerja dapat dialami oleh siapapun dan kapanpun. Tergantung bagaimana tingkat kekuatan fisik dan emosi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Apabila stres kerja dapat diatangi maka tempat kerja tidak mengalami kerugian (Saragaih, 2010).

Penelitian sebelumnya yang membahas tentang stres kerja dengan kelelahan kerja dilakukan oleh Yunita Rahmawati (2013) dengan judul "Hubungan antara Stres

Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Hasilnya ialah bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja perusahaan batu bara (Rahmawati, 2013). Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Nur Andita Khusniyah (2014) dengan judul “Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten”. Bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Semakin besar stres kerja karyawan makin besar juga kelelahan kerja karyawan (Khusniyah, 2014).

Penelitian ini, walaupun masih terdapat kesamaan dalam penelitian sebelumnya mengenai dua variabel yang diteliti tetap ada perbedaan. Peneliti tertarik pada penelitian ini, jika kedua variabel diaplikasikan pada sektor yang berbeda apakah menimbulkan hasil yang serupa. Orisinalitas penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja dilapangan pada bidang Pengelolaan Sampah, Kebersihan dan Pertamanan. Selain itu, lokasi yang dijadikan tempat penelitian berada di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Sehingga, dari pemaparan diatas peneliti berusaha mengkaji permasalahan “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja”.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik ingin meneliti hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Hipotesis yang diajukan peneliti yaitu ada hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja.

Metode

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan lapangan pengelolaan sampah, kebersihan dan pertamanan yang ada di Dinas X yang berjumlah total 140 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *incidental sample*. Partisipan penelitian ini terdiri dari 133 karyawan laki-laki dan 7 karyawan perempuan sebagaimana bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	133	95%
2.	Perempuan	7	5%
Total		67	100%

Instrumen Pengukuran

a. Kelelahan kerja

Skala kelelahan kerja dirancang menggunakan aspek-aspek oleh (Maslach dkk., 2001), yakni *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *low or reduced personal accomplishment*. Skala kelelahan kerja ini berjumlah 30 aitem. Setiap aitem memiliki 2 bentuk pernyataan ialah *favourable* serta *unfavourable*. Pemberian nilai untuk aitem *favourable* jika subjek memberikan jawaban sangat setuju (SS) maka dinilai 4, jawaban setuju (S) dinilai 3, jawaban tidak setuju (TS) 2 serta sangat tidak setuju (STS) 1. Sedangkan pemberian respon untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 4 jika subjek memberikan respon sangat tidak setuju (STS), nilai 3 jika respon tidak setuju (TS), nilai 2 jika respon tidak setuju (S) serta nilai 1 untuk respon sangat setuju (SS).

b. Stres Kerja

Skala stres kerja dibuat berdasarkan aspek yang telah dipaparkan oleh (Beehr & Newman, 1978) ialah psikologis, fisiologis dan perilaku. Skala stres kerja ini menggunakan skala yang dimodifikasi dari Sinta Puspitaningrum Mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Setiap aitem memiliki 2 bentuk pernyataan ialah *favourable* serta *unfavourable*. Pemberian nilai untuk aitem *favourable* jika subjek memberikan jawaban sangat setuju (SS) maka dinilai 4, jawaban setuju (S) dinilai 3, jawaban tidak setuju (TS) 2 serta sangat tidak setuju (STS) 1. Sedangkan pemberian respon untuk aitem *unfavourable* adalah nilai 4 jika subjek memberikan respon

sangat tidak setuju (STS). Nilai 3 jika respon tidak setuju (TS), nilai 2 jika respon tidak setuju (S) serta nilai 1 untuk respon sangat setuju (SS).

Prosedur Penelitian

Sebelum instrumen pengukuran digunakan untuk menguji hipotesis dilakukan uji coba terlebih dahulu terhadap 70 karyawan dan yang diisi lengkap ada 67 eksemplar. Karyawan yang sudah di data oleh administrasi bisa mengisi pada saat absen di pagi hari maupun di sore hari.

Sampel penelitian ini adalah karyawan pada bidang Pengelolaan Sampah, Kebersihan dan Pertamanan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara. Sampel didapatkan dengan metode incidental sampling yaitu karyawan yang ditemui berdasarkan jadwal kerja menggunakan jumlah sampel sebesar 73 karyawan.

Hasil Penelitian

Hasil uji coba alat ukur dalam penelitian ini terhadap karyawan lapangan pengelolaan sampah, kebersihan dan pertamanan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Jepara yang berjumlah 140 karyawan menunjukkan hasil bahwa skala kelelahan kerja mempunyai nilai reliabilitas 0,802 dengan jumlah aitem gugur adalah 10 dari 30 jumlah aitem. Skala stres kerja memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,851 dengan 12 aitem gugur dari 30 aitem.

Sesuai paparan uji normalitas yang telah dilakukan, bisa diketahui bahwa data dari variabel kelelahan kerja mempunyai nilai KS-Z sebesar 0,833 dengan taraf signifikansi 0,491. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel kelelahan kerja memiliki distribusi normal. Variabel kedua ialah stres kerja yang mempunyai nilai KS-Z 0,862 dengan taraf signifikansi 0,448. Hasil pengujian linieritas pada variabel kelelahan kerja dengan stres kerja diperoleh nilai F_{linier} sebesar 41,513 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan

bahwa variabel kelelahan kerja dengan stres kerja mempunyai hubungan yang linier.

Hasil uji korelasi *product moment* terhadap variabel stress kerja dan kelelahan kerja diperoleh $r = 0,369$ serta dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima.

Tabel 2. Norma Kategori Skor Skala Kelelahan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$65 < x$	Sangat Tinggi	0	0 %
$55 < x \leq 65$	Tinggi	1	2,70%
$45 < x \leq 55$	Sedang	17	23,28%
$35 < x \leq 45$	Rendah	49	67,12%
$x \leq 35$	Sangat Rendah	6	8,20%

Tabel 2 menyajikan profil hasil pengukuran variabel kelelahan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa partisipan penelitian yang memiliki kelelahan kerja dengan kategori sangat tinggi sebesar 0%, kategori tinggi 2,70%, kategori sedang 23,28%, kategori rendah 67,12%, kategori sangat rendah 8,20%.

Tabel 3. Norma Kategori Skor Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$58,5 < x$	Sangat Tinggi	0	0%
$49,5 < x \leq 58,5$	Tinggi	8	10,95%
$40,5 < x \leq 49,5$	Sedang	44	60,27%
$31,1 < x \leq 40,5$	Rendah	15	20,54%
$x \leq 31,1$	Sangat Rendah	6	8,24%

Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan bagian kebersihan yang memiliki stres kerja kategori sangat tinggi sebesar 0%, kategori tinggi 10,95%, kategori sedang 60,27%, kategori rendah 20,54%, kategori sangat rendah 8,24%. Hasil analisis profile tersaji pada table 3.

Pembahasan

Tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis *product moment*, maka telah diperoleh linieritas = 41,513 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Skor r_{xy} yang didapatkan dalam penelitian ini 0,607 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja yang artinya semakin tinggi kelelahan kerjayang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang memiliki sumbangan efektif sebesar 36,9% sedangkan sisanya 63,1% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Berdasarkan aspek kelelahan kerja karyawan yang berada di jalan protokol terdapat 22 orang dari total 31 orang dengan presentase 71% yang menandakan bahwa tingkat kelelahan yang rendah. Sedangkan karyawan yang berada di taman terdapat 20 orang dari total 28 orang dengan presentase 71% yang menandakan bahwa tingkat kelelahan rendah. Pada bagian pantai terdapat 7 orang dari total 14 orang dengan presentase 50% yang menunjukkan tingkat kelelahan rendah.

Sedangkan berdasarkan aspek stres kerja karyawan yang berada di jalan protokol terdapat 19 orang dari total 31 orang dengan presentase 61% yang menandakan tingkat stres kerja yang sedang. Sedangkan karyawan yang berada di taman terdapat 19 orang dari total 28 dengan presentase 68% dengan kategori sedang. Pada karyawan bagian pantai terdapat 6 orang dari total 14 orang dengan presentase 43% dengan kategori sedang.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Tetapi, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja karyawan pada taraf yang rendah sedangkan tingkat stres kerja yang dialami karyawan menunjukkan taraf yang sedang. Hal ini berdasarkan pada jumlah subjek yang memiliki kelelahan kerja didominasi dengan kategori rendah yaitu karyawan bagian jalan protokol dan taman sebanyak 59 orang dari 73 orang dengan presentase 71% dan untuk tingkat stres

kerja didominasi oleh subjek dengan jumlah 28 orang dari 73 orang dengan kategori sedang, presentase sebesar 68%. Temuan penelitian ini memiliki makna bahwa karyawan meskipun memiliki tingkat stres yang sedang mereka memiliki kelelahan kerja yang rendah. Hal tersebut dikarenakan mereka bekerja dengan perasaan ikhlas dan merupakan rutinitas yang biasa dilakukan. Sehingga, mereka merasa kelelahan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Suatu masalah dapat muncul ketika stres yang terjadi pada seseorang berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama yang dapat terjadi terus-menerus, inilah yang disebut dengan kelelahan kerja. Kelelahan kerja sering kali terjadi dengan gejala seperti kelelahan fisik, mental ataupun emosi dan lebih parahnya lagi dapat menjauh dari lingkungan (Tawale, dkk, 2011). Kelelahan yang terjadi pada karyawan akan berpengaruh pada produksi, kualitas kerja dan kinerja karyawan (Liu & Lo, 2018).

Kesimpulan dan Saran

Sesuai paparan hasil analisis data serta pembahasan yang dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja. Semakin besar tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai makin besar juga tingkat stres kerja karyawan Pengelolaan Sampah, Kebersihan dan Pertamanan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Saran untuk penelitian berikutnya yaitu bisa melibatkan beberapa variabel yang belum diteliti pada penelitian ini seperti faktor kepribadian, usia, dukungan sosial teman sekerja serta variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini

Daftar Pustaka

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744->

6570.1978.tb02118.x

- Bertan, C. V. (2016). Pengaruh pendayagunaan sumber daya manusia (Tenaga kerja) terhadap hasil pekerjaan (Studi kasus perumahan taman Mapanget Raya (Tamara). *Sipil Statik*, 4(1), 13–20. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jss/article/view/10727/10309>
- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.57>
- Indradewa, I. G. A., & Natha, K. S. (2015). Pengaruh inflasi, pdrb dan upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 4(8), 923–950.
- Khusniyah, N. A. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan CV. Ina karya jaya Klaten, 165.
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Penelitian STIKES Kediri*, 5(2), 167-178–178.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–42, 397–422.
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan tingkat self-efficacy guru dengan tingkat burnout pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 59–68. Retrieved from <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jppp2a9996ff38full.pdf>
- Putri, D. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Perawat Ruang Inap di RSUD Kota Madiun. <https://doi.org/.1037//0033-2909.l26.1.78>
- Rahmawati, Y. (2013). Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada karyawan

bagian operator PT. Bukit makmur mandiri utama, 2013.

Saragaih, E. H. (2010). Manajemen stres di tempat kerja.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (2), 952–962.

Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *CIREN - Open Access Proceedings Journal*, 13(Agustus).
<https://doi.org/10.1049/oap-cired.2017.1227>