HUBUNGAN MOTIVASI, STRES KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA

Tia Indriani, Ratna Setyaningrum, Ihya Hazairin Noor, Laily Khairiyati, Vina Yulia Anhar
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru
Email korespondensi: indrianitia23@gmail.com

Berdasarkan data hasil pengukuran kelelahan kerja PT. X tahun 2018 diketahui 80% karyawan berada dalam kategori kelelahan ringan dan 5% karyawan dengan kategori kelelahan sedang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi, stres kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja karyawan di PT.X. Rancangan yang digunakan bersifat observasional analitik, dengan desain penelitian cross sectional. Populasi penelitian adalah pekerja PT. X Tahun 2019 dengan jumlah 147 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling dengan sempel sebanyak 50. Instrument yang digunakan kuesioner dan analisa statistik yang digunakan uji chi-square dengan derajat kepercayaan 95%. Penelitian dilakukan selama 2 minggu mulai tanggal 9 juni-23 juni 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kelelahan kerja (P-value=0,013), tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja (P-value=0,731) dan ada hubungan antara shift kerja dengan kelelahan kerja (P-value=0,043). Diharapkan bagi manajemen PT.X agar memberikan fasilitas tertentu untuk meningkatkan motivasi dan memberikan waktu istirahat yang cukup Sehingga dapat terhindar dari kelelahan kerja sehingga kinerja karyawan tetap baik dan cendrung meningkat.

Kata kunci: Kelelahan kerja, motivasi, shift kerja, stres kerja

ABSTRACT

Based on data from the measurement of work fatigue of PT. X in 2018 it is known that 80% of employees are in the category of mild fatigue and 5% of employees in the category of moderate fatigue. This study aims to explain the relationship between motivation, work stress and work shifts to employee work fatigue at PT.X. The design used is analytic observational, with cross sectional research design. The study population was PT. X Year 2019 with a total of 147 employees. Sampling with a purposive samplIng technique with 50 samples. The instrument used was a questionnaire and statistical analysis used the chi-square test with a degree of confidence of 95%. The study was conducted for 2 weeks from 9 june-23 june 2020. The results showed that there was a relationship between motivation with work fatigue (P-value = 0.013), there was no relationship between work stress and work fatigue (P- value = 0.731) and there was a relationship between work shift and work fatigue (P-value = 0.043). It is expected that PT. X management will provide certain facilities to increase motivation and provide adequate rest periods so that they can avoid work fatigue so that employee performance remains good and tends to increase.

Keywords: *Work fatigue, motivation, work shift, work stress*

PENDAHULUAN

Kelelahan adalah mekanisme perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (1). WHO (2003) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan gangguan pskis berupa perasaan lelah yang berat berujung pada deprsi dan menjadi penyakit pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung yaitu perasaan lelah yang berat (3). Data dari lLO (2013) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan (4).

Kementerian Tenaga Kerja Jepang mempublikasikan terdapat 12.000 perusahaan dan melibatkan sekitar l6.000 orang tenaga kerja yang dipilih secara acak. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa 65% tenaga kerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeiuhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat dan merasa tersisihkan (3). Di lndonesia, lebih dari 65% pekerja datang ke poliklinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja (5).

Dampak jangka pendek kelelahan kerja adalah menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berpikir, sakit kepala, vertigo, tidak dapat tidur, kekakuan dl bahu, merasa nyeri di punggung, terasa pernapasan tertekan, haus, suara serak, tremor pada anggota badan dan merasa kurang sehat (1). Dampak jangka panjang kelelahan kerja diantaranya adalah motivasi kerja menurun, performansi rendah, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, produktivtas kerja rendah, stres akibat kerja, penyakit akibat kerja, cdera, dan terjadi kecelakaan kerja (7).

PT. X merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di lndustri transportasi yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di lndonesia yang menitik beratkan pelayanan pada kawasan lndonesia bagian tengah dan kawasan lndonesia bagian Timur. PT. X memiliki 147 orang karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi yang menuntut untuk fokus dan adanya shift kerja yang akan mengganggu waktu tidur normal pekerja akan berpotensi mengalami kelelahan. Berdasarkan data hasil pengukuran kelelahan kerja PT. X tahun 2018 diketahui, 80% karyawan dengan kategori kelelahan ringan, dan 5% karyawan dengan kategori kelelahan sedang. Berdasarkan teori Tarwaka menyebutkan bahwa hal yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja adalah tingkat motivasi kerja kekuatan atau motor yang mendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu, serta melibatkan segala daya kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya selanjutnya menurut teori Sumamur mengatakan bahwa faktor yang menyebabkan kelelahan yaitu shift kerja terganggunya irama sirkadian tubuh. Kemudian teori Tarwaka juga menyebutkan bahwa hal yang mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja adalah stres kerja Situasi kerja yang penuh tekanan stres sangat berhubungan dengan perasaan tidak menyenangkan, seperti kecemasan.

Berdasarkan latar belakang di atas perlu adanya dilakukan penelitian hubungan motivasi, stres kerja dan shift kerja dengan kelelahan pada karyawan di PT. X. Melalui penelitian ini diharapkan dapat dibuat suatu rekomendasi dan sumber informasi bagi perusahaan untuk melakukan pengendalian. Selain itu, juga dapat dijadkan sumber informasi untuk para karyawan sehingga dapat menambah wawasan mengenal kelelahan kerja, motivasi, stres kerja dan shift kerja. Tujuan penelitian untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan motivasi, stres kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. X.

METODE

Rancangan yang digunakan bersifat observasional analitik, dengan desain penelitian cross sectional. Populasi penelitian dari 147 menjadi 90 karyawan dikarenakan kriteria pengambilan populasi adalah karyawan tetap. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sempel penelitian 50 responden. lnstrumen berupa Kuesioner kelelahan kerja, motivasi, stres kerja dan shift kerja. Uji validitas kuesioner penelitian ini dengan cara uji kelayakan dengan meminta pendapat ahli (expert judgement) dari bidang K3. Penelitian yang telah dilakukan menggunakan google form dengan melibatkan pihak SDM PT. X untuk menyebarkan link google form kuesioner kepada pekerja. Analisis data menggunakan uji chi-square dengan derajat kepercayaan 95% dengan nilai kemaknaan 5%. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi, stres kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja karyawan di PT.X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi berdasarkan variabel penelitian pada responden

Kelelahan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Lelah	18	36,0
Tidak lelah	32	64,0
Motivasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kurang Baik Baik	23	46,0
	27	54,0
StresKerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Tidak Stres	22	44,0
	28	56,0

Shift Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Berisiko	31	62,0
Tidak Beresiko	19	38,0

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 3 indikator dalam penilaian kelelahan kerja, skor tertinggi pada indikator pelemahan kegiatan pada pernyataan "ingin berbaring" dengan jumlah 31 responden (62%) sedangkan skor terendah berada pada pernyataan "tidak seimbang saat berdiri" dengan jumlah responden 2 (4%) dan pada indikator gambaran kelelahan fisik, skor yang terendah pada pertanyaan "merasa ada yang menganjal di kelopak mata" dengan jumlah responden 2 (4%).

Penilaian motivasi dapat diketahui bahwa dari 5 indikator, skor tertinggi pada indikator kebutuhan sosial pada pertanyaan "Karyawan dibebaskan dalam menjalin hubungan dengan siapa saja didalam perusahaan" dengan jumlah responden 31 (62%) dan skor terendah pada indikator kebutuhan rasa aman, skor pada pertanyaan "Perushaan tidak memberikan perlengkapan keselamatan kerja" dengan jumlah responden 10 (20%).

Penilaian stress kerja dapat diketahui bahwa dari 3 indikator, skor tertinggi pada indikator fisiologi pada pertanyaan "gangguan tidur pada malam hari" dengan jumlah responden 25 (50%) dan skor terendah pada indikator perilaku pada pertanyaan "apakah anda seorang perokok" dengan jumlah responden 5 (10%) dan pada pertanyaan "apakah anda menjadi seorang perokok sebelum bekerja disini" dengan jumlah responden 5 (10%).

Penilaian shift kerja dapat diketahui bahwa skor tertinggi pada pernyataan "saya berusaha bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang baik" dengan jumlah responden 30 (60%) sedangkan skor terendah berada pada pernyataan "saya cepat melakukan tindakan jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan dengan cepat" dengan jumlah responden 18 (36%).

B. Analisis Bivariat

Berikut ini adalah hasi uji statistik antara motivasi, stress kerja, shift kerja dengan kelelahan kerja yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik

Motivasi	**Kelelahan Kerja**		**Total**	***p-value***
	Ielah	**Tidak Ielah**		
Kurang	13 (56,52%)	10 (43,47%)	23 (100%)	0,013
Baik	5 (18,51%)	22 (81,48%)	27 (100%)	
StresKerja	**Kelelahan Kerja**		**Total**	***p-value***
	Ielah	**Tidak Ielah**		
Stres	9 (40,90%)	13 (59,09%)	22 (100%)	0,731
Tidak stres	9 (32,14%)	19 (67,85%)	28 (100%)	
Shift Kerja	**Kelelahan Kerja**		**Total**	***p-value***
	Ielah	**Tidak Ielah**		
Berisiko	15 (48,38%)	16 (51,61%)	31 (100%)	0,043
Tidak berisiko	3 (15,78%)	16 (84,21%)	19 (100%)	

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian Tahun 2020

Hasil uji statistik dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara motivasi dengan kejadian kelelahan. Hasil penelitian Ini sejalan dengan hasil peneiltian yang dilakukan penelitian sumamur (2014) terkait motivasi ketika pekerjan dilakukan dengan dorongan jiwa yang kuat, penuh inlsiatif, kreatif dan inovatf. Pada perbuatan yang berdasarkan motivasi ini tidak ada istilah Ielah, penat atau berhenti bekerja. Sehinga tingkat motvasi seorang pekerja juga turut menentukan tingkat kelelahan kerja yang dialami (12). Tabel diatas juga didapatkan informasi bahwa kejadian tidak Ielah lebih banyak terjadi pada responden dengan motivasi yang baik, yaitu sebanyak

22 orang (81,48% responden). Jika ditelusuri Iebih Ianjut, 22 orang tersebut pada indikator motivasi memiliki nilai yang tinggi pada indikator kebutuhan akan harga diri pada pertanyaan "perusahaan memberikan penghargaan berupa berupa kenaikan pangkat".

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square didapatkan nilai P-value sebesar 0,731 yang dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kejadian kelelehan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Zelviana, Kresna Febriyanto (2019) terkait stres kerja, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara Stres kerja dengan kelelahan kerja (13). Menurut Setyawati stres tidak dapat berpengaruh terhadap kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa kondisi terkait stres kerja tetapi responden telah terbiasa dengan tekanan dan kondisi tersebut (14). Tidak ditemukannya hubungan antara variabel tersebut dapat dipahami karena berdasarkan data tabulasi silangdiketahui bahwa pada responden yang mengalami stres lebih cenderung untuk tidak lelah (59,09%). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan reponden merasakan tidak memiliki ketakutan terhadap pekerjaan dan terbiasa dengan tekanan pekerjaan (100%).

Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square dldapatkan nilai P-value sebesar 0,043 yang dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan antara shift kerja dengan kejadian kelelehan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Lauditta Irianti (20l7) diketahui bahwa terdapat hubungan antara Shift kerja dengan kelelahan kerja khususnya kantuk (15). Sumamur (20l3) faktor yang menyebabkan kelelahan antara lain keadaan monoton, beban kerja, lama kerja baik fisik maupum psikologi, keadaan lingkungan kerja, tanggung jawab, perasaan sakit dan keadaan gizi. Penyebab lainnya terjadinya kelelahan pada shift yaitu karena terganggunya irama sirkadian tubuh. Menurut pat yang dikutip oleh Begani et.al. (2013) menyatakan bahwa bekerja pada shift yang mengganggu pola tidur akan mengalami gangguan irama sirkadian (16). Adanya hubungan antara variabel tersebut dapat dipahami karena berdasarkan data tabulasi silang diketahui bahwa kejadian kelelahan lebih banyak terjadi pada responden shift kerja yang berisiko sebanyak 15 orang atau 48,38% responden, Jika ditelusuri lebih lanjut, dari 15 orang tersebut memiliki indikator shift kerja berisiko pada pernyataan "saya tidak cepat melakukan tindakan jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan dengan cepat".

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan yaitu terdapat hubungan signifikan antara motivasi dan shift kerja dengan kelelahan kerja di PT.X dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja di PT.X. atas hasil tersebut diharapkan. Managemen PT.X disarankan untuk memberikan fasilitas penunjang dalam bekerja seperti mobil atau rumah yang dekat dengan tempat kerja kepada karyawan yang naik jabatan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan baik. Managemen PT.X juga disarankan untuk memberikan waktu istirahat yang cukup bagi karyawa sebagai langkah pengendalian untuk mengurangi kelelahan kerja selanjutnya untuk mengurangi risiko stres saat bekerja dengan melakukan sedikit gerakan untuk merilekskan tubuh kemudian memberikan waktu penyelesaian tugas dan waktu untuk karyawan beristirahat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wahyuni DS. Kelelahan kerja antara shift I, shift II, dan shift III pada operator pompa bensin (studi pada stasiun pengisian bahan bakar untuk umum (SPBU) di Kabupaten Jember). Skripsi. 2015. Jember. Universitas Jember.
2. Umyati A, dkk. Analisis Hubungan Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja Di Divisi Teknik PT. ASDP-Merak. Journal Industrial Servicess, 2019. 4(2) : 106-111.
3. WHO, W. H. O. 2003. Global goals for oral health 2020 [Online]. Available: www.who.int.
4. Organization, i. L. 2013. Keselamatan daan KesehatanKerja di Tempat Kerja, jakarta, international labour office.
5. Permatasari AB, dkk. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari Tahun 2016. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat 2017, 2(5) : 1-11.
6. Setyawati, L. 2007. Kelelahan Kerja Kronis, Kajian Terhadap Perasaan Lelah Kerja, Penyusunan AlatSerta Hubungannya dengan Waktu Reaksi dan Produktivitas Kerja.Universitas Gajah Mada.
7. Maharaja R. Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap RSU Haji Surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 2015. 4(1) : 93–102.
8. Data kepegawaian PT. X, 2019.
9. Tarwaka. Ergonomi industri. 2010. Harapan Press. Surakarta.

10. Dewi BM. Hubungan antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelelahan kerja The Indonesia Journal Of Occupational Safety and Health 2018, 7(1) : 20-29.
11. Andarini YD, Prasetya TA. Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Subjektif Pada Tenaga Kerja Wanita Di Unit Weaving Loom PT. X. Journal of Vocational Health Studies, 2017. 1(1) : 18–22.
12. Diosma FF, Tualeka AR. Hubungan karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif. JPH Recode. 2019, 2(2) : 83-92.
13. Zelviana, Febriyanto K. Hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada petugas pemadam kebakaran di kota Samarinda. Borneo student research. 2019, 1005-109.
14. Setyawati. Selintas tentang kelelahan kerja. Yogyakarta. 2010. Asmara books.
15. Irianti L. Yang berjudul Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan dan Performansi Pengendali Kereta Api Indonesia. Jurnal rekayasa sistem industri, 2017. 6(2) : 79-92.
16. Yulinda E, dkk. Hubungan shift kerja dengan terjadinya kelelahan pada security sun plaza medan tahun 2015. 2015. 1-8.