

## HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJA DAN TINGKAT MOTIVASI KERJA DENGAN KELELAHAN SUBJEKTIF

Frinsus Feriga Diosma<sup>1</sup>, Abdul Rohim Tualeka<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga  
feriga.diosma@gmail.com

### ABSTRACT

*Capacity and productivity of labor will be achieved maximum if healthy condition of labor is good and always be maintained. Work fatigue prevention is an effort to keep workers healthy. Those effort can be done with identification and fixing the main cause of work fatigue in workplace. The purpose of this study is to find relations between worker characteristic and motivation level with subjective work complaints in labor at UD Sumber Barokah Sidorjo. The type of this research was an observational study with cross sectional design. The population of this study was 100 workers and 80 respondents taken as sample. The sample was taken by simple random sampling technique. The data was collected by questionnaire and analyzed by Fisher's Exact test. The result showed 62,5% respondents has  $\geq 30$  years old, 70% sex women, 85% respondents have been married, 57,5% respondents has tenure  $< 3$  years, 90% respondents has a high motivation level and 95% respondents did not experience exhaustion subjective. Test fisher's eksact showed no relation between the ages of ( $p=1,000$ ), sex ( $p=1,000$ ), married status ( $p=1,000$ ), tenure ( $p=1,000$ ) with subjective work fatigue. There was a correlation between the motivation and subjective work fatigue ( $p=0,048$ ).*

**Keywords:** workers characteristic, motivation, subjective fatigue

### ABSTRAK

Kapasitas dan produktivitas kerja akan tercapai maksimal jika kondisi kesehatan tenaga kerja baik dan selalu dijaga. Tindakan pencegahan kelelahan kerja merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kesehatan tenaga kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan tindakan identifikasi dan memperbaiki faktor penyebab terjadinya kelelahan di tempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah mempelajari hubungan antara karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif pada tenaga kerja di UD Sumber Barokah Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah observasional dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian sebanyak 100 tenaga kerja dengan besar sampel sebanyak 80 responden. Sampel penelitian diambil dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner ukur. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji *Fisher's eksact*. Hasil penelitian menunjukkan 62,5% responden berusia  $\geq 30$  tahun, 70% berjenis kelamin perempuan, 85% responden berstatus sudah menikah, 57,5 responden memiliki masa kerja  $< 3$  tahun, 90% responden memiliki tingkat motivasi tinggi dan 95% responden tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji *Fisher's eksact* menunjukkan tidak ada hubungan antara usia ( $p=1,000$ ), jenis kelamin ( $p=1,000$ ), status pernikahan ( $p=1,000$ ), masa kerja ( $p=1,000$ ) dengan kelelahan subjektif. Ada hubungan antara tingkat motivasi dengan kelelahan subjektif ( $p=0,048$ ).

**Kata kunci:** karakteristik pekerja, motivasi, kelelahan subjektif

## PENDAHULUAN

Kesehatan yang optimal bagi tenaga kerja merupakan kunci keberhasilan kegiatan usaha, oleh karena itu pengelola tempat kerja wajib mengupayakan kesehatan bagi tenaga kerjanya. Upaya kesehatan dapat dilakukan diantaranya melalui tindakan pencegahan pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan, sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 BAB XII Pasal 164-166 tentang Kesehatan Kerja (UU RI, 2009).

Tujuan dari kesehatan kerja yaitu untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan ini dapat tercapai apabila didukung oleh kondisi yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Salah satu bentuk upaya peningkatan kesehatan kerja adalah dengan melakukan upaya pencegahan kelelahan akibat kerja.

Kelelahan kerja masih menjadi bagian dari permasalahan umum yang sering ditemukan pada tenaga kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli membuktikan bahwa kelelahan kerja secara nyata dapat mempengaruhi kondisi kesehatan tenaga kerja, serta dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Hasil investigasi di beberapa negara menunjukkan bahwa kelelahan memberi kontribusi yang signifikan terhadap kecelakaan kerja. Setyawati (2010) juga mengutarakan bahwa kelelahan kerja yang tidak ditangani dengan tepat dapat memberikan dampak buruk bagi tenaga kerja maupun perusahaan, yaitu menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja, bahkan memiliki kecenderungan untuk menimbulkan penyakit dan kecelakaan.

Data *International Labor Organization* (ILO) tahun 2016, menunjukkan setiap tahun terdapat 317 juta kejadian kecelakaan di tempat kerja yang menyebabkan lebih dari 2,3 juta pekerja meninggal dunia (*International Labour Organization*, 2016). Artinya setiap hari terdapat 6300 orang meninggal akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 16.000 pekerja di Jepang menunjukkan bahwa terdapat 65% pekerja mengeluh kelelahan akibat kerja yang rutin (Hidayat, 2003).

Di Indonesia, menurut data Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, Kementerian Kesehatan tahun 2014 menunjukkan bahwa jumlah kasus kecelakaan

akibat kerja pada tahun 2011 sebanyak 9.891 kasus, tahun 2012 sebanyak 21.735 kasus, tahun 2013 sebanyak 35.917 kasus, dan tahun 2014 sebanyak 24.910 kasus. Provinsi dengan jumlah kasus kecelakaan kerja tertinggi pada tahun 2011 adalah Provinsi Banten, Kalimantan Tengah, dan Jawa Timur.

Data statistik kejadian kecelakaan akibat kerja yang cenderung meningkat dari tahun-ketahun di Indonesia mengindikasikan bahwa upaya pencegahan kecelakaan masih menjadi agenda utama yang harus dilakukan. Agar upaya pencegahan kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan tepat, maka segala aspek yang menjadi penyebab kecelakaan kerja harus selalu diidentifikasi dan dikendalikan. Menurut Setyawati (2010), kelelahan kerja terbukti telah memberikan kontribusi lebih dari 60% atas kejadian kecelakaan di tempat kerja.

Penelitian terbaru tentang kelelahan kerja, menunjukkan bahwa terdapat rentang variabel yang cukup luas yang turut mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Menurut Tarwaka (2015), beberapa variabel tersebut adalah karakteristik pekerja diantaranya usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan tingkat motivasi kerja.

Bertambahnya usia turut berpengaruh terhadap kapasitas fisik seseorang. Seseorang cenderung akan lebih cepat mengalami kelelahan setelah melewati usia 30 tahun, karena kemampuan fisik optimal dicapai pada saat usia 25-30 tahun dan menurun 1% setiap tahunnya (Tarwaka, 2015).

Jenis kelamin juga turut berpengaruh terhadap kekuatan fisik seseorang. Secara umum kekuatan fisik perempuan hanya 2/3 dari kekuatan fisik atau kekuatan otot laki-laki. Sehingga kelelahan kerja lebih cepat dialami perempuan dari pada laki-laki (Tarwaka, 2015).

Kehidupan keluarga dan status pernikahan yang tidak harmonis akan sangat mempengaruhi kehidupan seseorang, serta dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam pekerjaannya. Misalnya seorang pekerja yang berselisih dengan suami atau istrinya sebelum ia pergi bekerja, setidaknya kesan perselisihan tersebut masih dibawanya ke tempat kerja. Bahkan pada hari-hari tersebut ia cenderung menjadi lebih cepat marah. Sehingga pada kondisi psikologis tersebut kelelahan sangat cepat terjadi pada tenaga kerja (Suma'mur, 2014).

Kelelahan juga dipengaruhi oleh masa kerja. Pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung akan lebih berpengalaman, stabil emosinya dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Sehingga dalam kondisi tersebut seorang pekerja cenderung akan dapat bekerja dengan lancar, teratur dan mantap (Setyawati, 2010).

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia dan dorongan kejiwaan yang menyebabkan seseorang bekerja adalah motivasi kerja. Menurut Tarwaka, *et al.*, (2004), motivasi kerja merupakan kekuatan atau motor yang mendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu, serta melibatkan segala daya kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Sehingga motivasi kerja yang dimiliki seorang pekerja akan turut menentukan sikap, pendirian dan perbuatan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat dua jenis perbuatan. Yaitu perbuatan atas dasar motivasi dan perbuatan yang tanpa dasar motivasi. Perbuatan yang tanpa dasar motivasi yaitu pekerjaan yang dilakukan tanpa kemauan sendiri dan tanpa inisiatif. Kelelahan sangat cepat terjadi pada perbuatan yang tanpa motivasi ini (Tarwaka, 2015).

Sidoarjo merupakan sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Timur Indonesia. Sektor industri di Sidoarjo cukup luas dan berkembang sangat pesat karena lokasi yang berdekatan dengan pusat bisnis Jawa Timur (Surabaya). Menurut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan kependudukan, tahun 2013 terdapat 2.551 industri besar, sedang maupun kecil yang berdiri di kabupaten Sidoarjo dan menyerap 268.220 tenaga kerja (Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, 2013).

UD Sumber Barokah merupakan salah satu industri di Sidoarjo yang bergerak dibidang produksi pengolahan bahan baku (tepung tapioka) menjadi kerupuk mentah. Proses produksi dimulai dari pengadaan bahan baku tepung, pembuatan adonan, pencetakan, pengukusan, pengeringan dan pengemasan.

UD Sumber Barokah dalam proses produksinya telah menyerap 100 tenaga kerja. Proses produksi tersebut berlangsung setiap hari Senin-Minggu dan libur 1 hari pada hari Minggu di minggu ke 2. Jam kerja berlangsung selama 10 jam dan istirahat kerja selama 30

menit. Waktu kerja dimulai pada pukul 06:00-16:00 WIB dengan target produk 10 ton/hari.

Hasil observasi awal yang dilakukan di UD Sumber Barokah, selama proses produksi masih ditemukan 4 faktor pekerjaan yang dapat memicu timbulnya kelelahan kerja. Faktor tersebut adalah lama waktu kerja yang tidak proporsional, posisi kerja berdiri, monoton serta radiasi panas yang ditimbulkan dari lemari kukus dan lemari oven pengering.

Di UD Sumber Barokah penerapan lama waktu kerja adalah 10 jam kerja dalam sehari. Di Indonesia menurut Undang-Undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Menurut Suma'mur (2014) seorang pekerja yang mendapatkan waktu kerja yang lebih banyak dibandingkan waktu normalnya maka hal ini juga akan berdampak pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Selain itu, penambahan waktu kerja ini juga akan berpotensi untuk menurunkan kualitas dan hasil kerja. Selain itu, kelelahan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan juga berpotensi muncul.

Posisi kerja berdiri ditemukan pada proses mencetak kerupuk. Posisi kerja ini dilakukan sepanjang jam kerja yaitu 10 jam. Menurut Satalaksana (2000) dalam Tarwaka (2015), sikap berdiri merupakan sikap siaga secara fisik maupun mental, sehingga aktivitas kerja yang dilakukan akan menjadi lebih cepat, kuat dan teliti. Namun demikian, energi yang dikeluarkan untuk berdiri lebih banyak 10-15% dibandingkan dengan duduk. Sehingga pada sikap berdiri, seseorang akan lebih cepat merasakan kelelahan.

Menurut (Setyawati, 2010), kondisi monoton merupakan suatu ciri lingkungan kehidupan manusia yang tidak berubah atau berulang pada keadaan yang tetap. Das & Shikdar (1998) dalam Setyawati (2010), menyatakan bahwa monoton dan kebosanan banyak dialami pekerja serta dapat menurunkan prestasi dan produktivitas kerja. Kondisi monoton di UD Sumber Barokah

ditemukan diseluruh proses kerja, dimana para pekerja setiap harinya melakukan pekerjaan yang sama dan berulang sejak awal masuk kerja hingga dilakukannya penelitian. Hal ini disebabkan karena tidak adanya sistem pergantian tugas kerja atau rotasi kerja berkala. Menurut Tarwaka (2015), kerja yang bersifat monoton merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja.

Irwan (2015), dalam penelitiannya yang dilakukan di UD Sumber Barokah, menyatakan hasil ISBB di area pengukusan, oven pengeringan dan pembuatan adonan adalah 31,4°C. Suma'mur (2014) mengungkapkan bahwa suhu nyaman untuk orang Indonesia adalah 24-26°C. Iklim (cuaca) kerja yang panas mempengaruhi daya kerja, terutama berakibat menurunkan prestasi kerja berfikir, menjadi lamban, waktu reaksi memanjang, memperlambat waktu pengambilan keputusan, mengganggu kecermatan kerja otak, mengganggu koordinasi saraf perasa dan motoris, serta memudahkan emosi untuk dirangsang.

Kondisi lama waktu kerja yang tidak proporsional, posisi kerja berdiri, monoton serta radiasi panas yang ditimbulkan dari lemari kukus dan lemari oven pengering merupakan faktor pekerjaan yang dapat memicu timbulnya kelelahan tenaga kerja di UD Sumber Barokah. Menurut Tarwaka (2015) dampak kelelahan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan performansi pekerja, meningkatnya angka absensi, meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja. Namun demikian, hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Abdul Rochim selaku pemilik pabrik, kejadian absensi kerja karyawan sangat jarang terjadi. Target produksi yang telah ditentukan yaitu 10 ton/hari juga selalu tercapai.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara karakteristik pekerja dan tingkat motivasi kerja dengan keluhan kelelahan pada tenaga kerja di UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional, karena tidak terdapat intervensi atau perlakuan khusus pada subjek yang diteliti. Berdasarkan waktu pengumpulan data, pendekatan yang dilakukan menggunakan desain *cross*

*sectional*. Penelitian ini bersifat analitik dengan tujuan menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja di UD Sumber Barokah, sebanyak 100 tenaga kerja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Hasil perhitungan diperoleh besar sampel yang dapat mewakili penelitian ini sebanyak 80 responden. Penarikan sampel yang dilakukan adalah dengan cara diundi, agar seluruh populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan di UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur sehubungan dengan masih ditemukannya faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan kerja. Waktu pengumpulan data dilakukan pada bulan September-Oktober 2015 pada hari Sabtu dan Minggu disaat akhir jam kerja.

Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian adalah tingkat motivasi kerja pada tenaga kerja di UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur.

Tingkat motivasi adalah dorongan kejiwaan yang mendorong seseorang bekerja. Kriteria tingkat motivasi kerja dapat diketahui dengan menggunakan instrumen kuesioner ukur yang diadaptasi dari Uno (2014) dengan 5 skala likert dari 35 daftar pertanyaan. Sehingga akan diperoleh total skor individu tertinggi adalah 175 dan terendah adalah 35.

Tingkat motivasi kerja dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu tingkat motivasi kerja tinggi dan tingkat motivasi kerja rendah. Klasifikasi tingkat motivasi kerja berdasar total skor individu adalah 35-104 untuk kategori "tingkat motivasi kerja tinggi" dan 105-175 untuk kategori "tingkat motivasi kerja rendah".

Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kelelahan subjektif tenaga kerja UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur. Kelelahan subjektif menurut *Industrial Fatigue Research Comite* (IFRC) adalah keluhan kelelahan yang dirasakan tenaga kerja berdasarkan daftar gejala kelelahan. Kriteria tingkat kelelahan dapat diketahui dengan menggunakan instrumen kuesioner ukur yang diadaptasi dari IFRC dengan menggunakan 4 skala likert dari 30 daftar pertanyaan. Sehingga akan diperoleh total skor individu tertinggi adalah 90 dan terendah adalah 0.

Kelelahan subjektif dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu “tidak lelah” dan “lelah”. Klasifikasi kelelahan subjektif berdasar total skor individu adalah 0-45 untuk kategori “tidak lelah” dan 46-90 untuk kategori “lelah”.

## HASIL

### Kelelahan Subjektif

**Tabel 1.** Distribusi Kelelahan Subjektif Tenaga Kerja UD Sumber Barokah, Oktober 2015.

Variabel Penelitian	Kategori	n.	%
Kelelahan subjektif	Tidak lelah	76	95
	Lelah	4	5
Total		80	100

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kondisi tidak lelah sebanyak 76 responden (95%). Sebaliknya hanya terdapat 4 responden (5%) yang mengalami kelelahan subjektif.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan uji *Fisher's Exact* pada tingkat  $\alpha=5\%$  untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti (Wibowo, et al., 2008).

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden (usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja) dalam penelitian ini di kelompokkan dalam dua kategori nominal. Hal tersebut dijelaskan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Distibusi Karakteristik Pekerja (Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Masa Kerja) di UD Sumber Barokah, Oktober 2015.

Variabel Penelitian	Kategori	n.	%	Total n.	Total %
Usia	< 30 Tahun	30	37,5	80	100
	$\geq$ 30 Tahun	50	62,5		
Jenis kelamin	Laki-laki	24	30	80	100
	Perempuan	56	70		
Status pernikahan	Belum menikah	12	15	80	100
	Sudah menikah	68	85		
Masa kerja	< 3 Tahun	46	57,5	80	100
	$\geq$ 3 Tahun	34	42,5		

Usia adalah lama hidup responden yang dihitung sejak tanggal kelahiran hingga tanggal dilakukan penelitian dalam satuan tahun. Penelitian ini mendapati sebagian besar responden berusia  $\geq 30$  tahun sebanyak 50 orang (62,5%).

Menurut Sinclair (1995) dalam Sunarto (2014) jenis kelamin merupakan perbedaan secara biologis antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini mendapati sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 orang (70%).

Status pernikahan adalah status perkawinan yang melekat pada responden saat penelitian dilakukan. Penelitian ini mendapati sebagian besar responden berstatus sudah menikah sebanyak 68 orang (85%).

Masa kerja merupakan lama waktu kerja, terhitung sejak tanggal mulai bekerja di UD Sumber Barokah hingga tanggal dilakukan penelitian. Penelitian ini mendapati sebagian besar responden memiliki masa kerja <3 tahun sebanyak 46 orang (57,5%).

### Tingkat Motivasi Kerja

Tingkat motivasi kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori nominal yaitu motivasi rendah dan motivasi tinggi.

Tabel 3. Distribusi Tingkat Motivasi Kerja Tenaga Kerja UD Sumber Barokah, Oktober 2015.

Variabel Penelitian	Kategori	n.	%
Tingkat motivasi	Rendah	8	10
	Tinggi	72	90
Total		80	100

Distribusi tingkat motivasi kerja menunjukkan 90% responden memiliki tingkat motivasi tinggi.

### Hubungan Karakteristik Pekerja dengan Kelelahan Subjektif

Tabel 4. Hubungan Karakteristik Pekerja (Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Masa Kerja) dengan Kelelahan Subjektif Tenaga Kerja UD Sumber Barokah, Oktober 2015.

Karakteristik Pekerja	Kategori	Kelelahan subjektif				P	Keterangan
		Tidak lelah		Lelah			
		n.	%	n.	%		
Usia	< 30 Tahun	29	96,7	1	3,3	1,000	Tidak ada hubungan
	≥ 30 Tahun	47	94	3	6		
Jenis kelamin	Laki-laki	23	88,5	3	11,5	1,000	Tidak ada hubungan
	Perempuan	53	93	4	7		
Status pernikahan	Belum menikah	12	100	0	0	1,000	Tidak ada hubungan
	Sudah menikah	64	94,1	4	5,9		
Masa kerja	< 3 Tahun	44	95,6	2	4,3	1,000	Tidak ada hubungan
	≥ 3 Tahun	32	94,1	2	5,9		

Tabel 4 menunjukkan terdapat 94% responden yang berusia ≥ 30 tahun dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji hubungan menggunakan *Fisher's Exact* didapatkan nilai  $p=1,000 > 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan antara usia dengan kelelahan kerja subjektif.

Terdapat 93% responden berjenis kelamin perempuan dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji hubungan menggunakan *Fisher's Exact* didapatkan nilai  $p=1,000 > 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja subjektif.

Terdapat 94,1% responden berstatus sudah menikah dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji hubungan menggunakan *Fisher's Exact* didapatkan nilai  $p=1,000 > 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan kelelahan kerja subjektif.

Terdapat 95,5% responden yang telah bekerja selama (masa kerja) <3 tahun dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji hubungan menggunakan *Fisher's Exact* didapatkan nilai  $p=1,000 > 0,05$  yang artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja subjektif.

### Hubungan Tingkat Motivasi Kerja dengan Kelelahan Subjektif

Tabel 5. Hubungan Tingkat Motivasi Kerja dengan Kelelahan Subjektif Tenaga Kerja UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur.

Tingkat Motivasi Kerja	Kelelahan Subjektif				p
	Tidak Lelah		Lelah		
	n	%	n	%	
Rendah	6	75	2	25	0,048
Tinggi	70	97,2	2	2,8	

Terdapat 97,2% responden memiliki tingkat motivasi tinggi dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Uji statistik menggunakan *Fisher's Exact* menunjukkan angka  $p = 0,048 < 0,05$ . Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif.

## PEMBAHASAN

### Kelelahan Subjektif

Hasil pengukuran kelelahan subjektif tenaga kerja di UD Sumber Barokah menunjukkan sebagian besar responden tidak mengalami kelelahan subjektif, yaitu 95% dari total 80 responden. Sebaliknya terdapat 5% dari 80 responden mengalami kelelahan subjektif. Banyaknya responden yang tidak mengalami kelelahan tentu berdampak baik bagi UD Sumber Barokah.

Berbeda dengan kondisi tidak lelah, kondisi lelah yang ditemukan pada 5% dari total responden dapat memberikan pengaruh buruk pada tenaga kerja maupun perusahaan. Menurut Tarwaka (2015) kelelahan merupakan respon tubuh untuk memberikan perlindungan agar terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut dan memerlukan waktu istirahat untuk memulihkannya. Efek dari kelelahan yang dirasakan biasanya berbeda-beda pada setiap individu, tetapi semua tertuju pada hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.

Dampak kelelahan menurut Suma'mur, (2014), kelelahan dapat menyebabkan penurunan kewaspadaan, konsentrasi dan perhatian, ketelitian, diiringi dengan menurunnya efisiensi dari kegiatan fisik dan mental yang pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan kesehatan, penurunan produktivitas kerja hingga kecelakaan kerja. Tidak berbeda dengan Setyawati (2010), yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat mengakibatkan kesalahan kerja. Adanya kesalahan kerja juga dapat berpotensi untuk mengalami kecelakaan kerja di suatu industri. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja terbukti telah berkontribusi lebih dari 60% atas kejadian kecelakaan di tempat kerja.

Hasil penelitian Muizzudin (2013) pada tenaga kerja di PT Alkatex yang melibatkan 28 responden, menunjukkan adanya hubungan antara kelelahan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian (*Josephus, et al., 2013*), pada perawat di RS X yang melibatkan 40 responden juga menunjukkan adanya

hubungan antara kelelahan dengan kejadian stres kerja.

Berdasarkan pernyataan para ahli dan hasil penelitian terkait kelelahan kerja, dapat disimpulkan bahwa kelelahan merujuk pada kondisi menurunnya kapasitas kerja fisik maupun mental hingga menurunnya produktivitas perusahaan. Banyaknya dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh kondisi kelelahan tentu bukanlah hal yang diinginkan perusahaan, sehingga upaya perbaikan terhadap kondisi tersebut perlu dilakukan agar kondisi kesehatan, kapasitas kerja dan produktivitas kerja yang optimal dapat tercapai.

### Hubungan Karakteristik Responden dengan Kelelahan Subjektif

#### Usia

Karakteristik usia responden mayoritas pada kelompok usia  $\geq 30$  tahun yaitu 62,5% dari total 80 responden. Menurut Tarwaka (2015), fisik optimal seseorang tercapai ketika berusia 25-30 tahun, dan akan menurun 1% setiap tahunnya setelah kondisi optimal tersebut terlampaui. Penurunan kapasitas fisik dapat dilihat seperti pada fungsi pendengaran, penglihatan dan kecepatan reaksi. Pada usia 50-60 tahun kekuatan otot menurun sebanyak 25% selanjutnya pada usia lebih dari 60 tahun kemampuan kerja fisik seseorang tinggal mencapai 50% dari kemampuan kerja fisik optimalnya. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden dalam penelitian ini tidak lagi berada pada kondisi fisik optimal dan beresiko lebih cepat mengalami kelelahan kerja.

Hasil uji hubungan antara usia dengan kelelahan subjektif menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berusia  $\geq 30$  tahun, 94% diantaranya tidak mengalami kelelahan subjektif dan didapati nilai  $p=1,000$ . Nilai  $p > 0,05$  memberi kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia responden dengan kejadian kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja di UD Sumber Barokah meskipun diketahui bahwa berdasarkan karakteristik usianya sebagian besar responden beresiko mengalami kelelahan. Hal ini berlawanan dengan teori yang disampaikan Tarwaka, (2015), yaitu tentang penurunan kondisi kapasitas fisik pada usia  $>30$  tahun yang dapat menyebabkan kelelahan kerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Chesnal, *et al.,*

(2015), tentang hubungan antara umur, jenis kelamin dan setatus gizi dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja dibagian produksi PT Putra Karangetan Popontolen Minahasa Selatan. Pada 48 responden yang diteliti didapati bahwa 52.1% responden berusia  $\geq 30$  tahun dan mengalami kelelahan berat sebanyak 58,3%. Hasil uji Chi Square menunjukkan tidak ada hubungan antara usia responden dengan kejadian kelelahan kerja.

### Jenis kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan, yaitu 70% dari total 80 responden. Menurut Konz dalam Tarwaka, *et al.*, (2004) untuk kerja fisik perempuan memiliki volume oksigen 15-30% lebih rendah dibanding laki-laki. Menurut Tarwaka, *et al.*, (2004), pada umumnya kekuatan fisik perempuan hanya 2/3 kekuatan fisik laki-laki. Adanya perbedaan volume oksigen dan kekuatan fisik tersebut menyebabkan laki-laki lebih mampu menerima beban kerja yang lebih berat dibandingkan perempuan. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden dalam penelitian ini beresiko lebih cepat mengalami kelelahan.

Hasil uji hubungan antara jenis kelamin dengan kelehan subjektif menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berjenis kelamin perempuan 93% diantaranya tidak mengalami kelelahan subjektif dan didapati nilai  $p=1,000$ . Nilai  $p > 0,05$  memberi kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin responden dengan kejadian kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja di UD Sumber Barokan. Hal ini berlawanan dengan teori yang disampaikan Tarwaka, *et al.*, (2004), yaitu tentang perbedaan kekuatan fisik antara laki-laki dan perempuan. Kemudian, laki-laki lebih mampu menerima beban kerja fisik yang lebih berat dibanding perempuan.

Penelitian ini juga berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setyowati, *et al.*, (2014), tentang penyebab kelelahan kerja pada pekerja mebel di Kabupaten Jepara. Dari 70 responden yang diteliti, 90% berjenis kelamin laki-laki dan 78,6% tidak mengalami kelelahan kerja. Hasil uji Chi Kuadrat menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dan kelelahan kerja.

### Status pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan mayoritas berstatus sudah menikah sebanyak 85% dari total 80 responden. Menurut Suma'mur (2014), kehidupan keluarga dapat mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Jika seseorang suami istri berselisih sebelum ia pergi bekerja, setidaknya kesan perselisihan tersebut masih dibawanya ke tempat kerja. Tekanan hidup yang berat dalam suatu keluarga juga dapat tercermin dalam pekerjaannya, seperti dalam bentuk perlambatan kerja dan perusakan alat, bahkan ia menjadi lebih cepat marah pada hari-hari tersebut. Sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini beresiko mengalami kelelahan.

Hasil uji hubungan antara status pernikahan dengan kelehan subjektif menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang sudah menikah 94,1% diantaranya tidak mengalami kelelahan subjektif dan didapati nilai  $p=1,000$ . Nilai  $p > 0,05$  memberi kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan antara status pernikahan responden dengan kejadian kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja di UD Sumber Barokan. Hal ini berlawanan dengan teori yang disampaikan Suma'mur (2014) yaitu tentang pengaruh kehidupan berkeluarga terhadap pekerja dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arias (2011) tentang hubungan faktor karakteristik individu, lingkungan kerja, pekerjaan dan psikologi dengan kelelahan subjektif di bagian fit up PT Alim Ampuh Steel Sidoarjo. Dari 20 responden yang diteliti, 60% berjenis kelamin perempuan, 70% mengalami kelelahan ringan dan 30% mengalami kelelahan sedang. Hasil uji didapati nilai koefisien kontingansi  $c=0,08$ . Sehingga dapat simpulkan terdapat hubungan yang sangat lemah antara jenis kelamin dengan kelelahan subjektif.

### Masa kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dihasilkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja  $< 3$  tahun sebanyak 57,5% dari total 80 responden. Menurut Setyawati (2010), pengalaman kerja turut berpengaruh terhadap kelelahan yang terjadi. Pekerja yang memiliki masa kerja yang lebih banyak cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya

sehingga dapat bekerja lebih lancar, mantap dan teratur dibanding pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. Berdasar pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagian besar responden dalam penelitian ini beresiko mengalami kelelahan.

Hasil uji hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang memiliki masa kerja <3 tahun, 95,6% diantaranya tidak mengalami kelelahan subjektif dan didapati nilai  $p=1,000$ . Nilai  $p>0,05$  memberi arti bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja. Sehingga hasil penelitian ini berlawanan dengan apa yang disampaikan Setyawati (2010) bahwa pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung dapat bekerja lebih lancar teratur dan mantap berdasarkan pengalamannya, sehingga kelelahan lebih cepat dialami oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Lestanyo, *et al.*, (2014) tentang faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada pekerja konveksi bagian penjahitan di CV Aneka Garmed Gunung Pati Semarang menunjukkan bahwa dari 30 responden yang diteliti sebanyak 71% responden memiliki masa kerja >10 tahun, kemudian sebanyak 71% mengalami kelelahan kerja berat. Hasil uji *Spearman* menunjukkan nilai  $p=0,001$  yang berarti ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan yang terjadi.

### **Hubungan Tingkat Motivasi Kerja dengan Kelelahan Subjektif**

Hubungan tingkat motivasi kerja dengan kelelahan subjektif menunjukkan 97,2% responden memiliki tingkat motivasi tinggi dan tidak mengalami kelelahan kerja. Menurut Tarwaka, *et al.*, (2004), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berkegiatan ke tujuan tertentu dan melibatkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja dapat diartikan sebagai dorongan mental seseorang dalam melaksanakan tuntutan tugas atau mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejadian kelelahan di tempat kerja (Tarwaka, *et al.*, 2004).

Mengingat bahwa motivasi adalah dorongan kejiwaan yang menyebabkan seseorang bekerja, dan hasil penelitian yang

menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi tinggi, tentu hal tersebut memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atas banyaknya tenaga kerja yang memiliki tingkat motivasi tinggi.

Menurut Hasibuan (2014), manfaat motivasi kerja diantaranya adalah mendorong semangat serta gairah kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan tingkat absensi kerja karyawan. Di UD Sumber Barokah manfaat motivasi kerja tersebut telah terwujud dengan target produksi yang selalu tercapai dan rendahnya angka absensi karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki sebagian besar karyawan UD Sumber Barokah ini dapat meningkatkan antusias dan kerja keras sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil statistik dengan menggunakan uji *Fisher's Exact* menunjukkan nilai  $p=0,048$ . Nilai  $p < \alpha$  menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel tingkat motivasi kerja dengan keluhan kelelahan yang terjadi. Hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan keluhan kelelahan yang terjadi memberikan penjelasan penyebab banyaknya responden yang berada pada kondisi tidak lelah, meskipun sebagian besar responden berusia  $\geq 30$  tahun, berjenis kelamin perempuan, sudah menikah dan memiliki masa kerja < 3 tahun.

Adanya hubungan antara variabel tingkat motivasi kerja dengan kelelahan kerja juga mendukung kebenaran teori yang dinyatakan oleh Suma'mur (2014) terkait motivasi, yaitu ketika pekerjaan dilakukan dengan dorongan jiwa yang kuat, penuh inisiatif, kreatif, dan inovatif. Pada perbuatan yang berdasarkan motivasi ini tidak ada istilah lelah, penat atau berhenti bekerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki seorang pekerja juga turut menentukan tingkat kelelahan kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini juga mendapati 10% responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah. Tingkat motivasi kerja yang rendah ini dapat mempengaruhi keadaan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pengaruh tersebut berupa kurangnya kemauan dan inisiatif dalam melaksanakan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

(Tarwaka, *et al.*, 2004). Kelelahan sangat cepat terjadi pada pekerjaan yang dilakukan tanpa motivasi ini. Dibuktikan dengan hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa dari 10% responden yang memiliki motivasi rendah tersebut, 25% diantaranya mengalami kelelahan subjektif. Permasalahan tersebut berdasarkan penelitian ini dapat diatasi dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain tingkat motivasi kerja yang rendah, faktor pekerjaan yang patut diduga dapat mempengaruhi kejadian kelelahan di UD Sumber Barokah Sidoarjo Jawa Timur adalah lama waktu kerja yang tidak proporsional, posisi kerja berdiri, monoton serta radiasi panas yang ditimbulkan dari lemari kukus dan lemari oven pengering. Sehingga upaya perbaikan atas kondisi tersebut sangat dianjurkan untuk dilakukan.

## KESIMPULAN

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia  $\geq 30$  tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus sudah menikah, memiliki masa kerja  $< 3$  tahun, memiliki tingkat motivasi tinggi dan tidak mengalami kelelahan subjektif. Hasil uji *Fisher's Exact* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi dengan kelelahan subjektif, kemudian tidak terdapat hubungan antara usia, jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja dengan status kelelahan subjektif dialami tenaga kerja di UD Sumber Barokah, Sidoarjo, Jawa Timur.

## SARAN

Disarankan bagi perusahaan untuk dapat melaksanakan ketentuan lama waktu kerja dan istirahat sesuai peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (1) dan (2) dan Pasal 78 ayat (1). Serta menjaga maupun meningkatkan motivasi kerja karyawan agar risiko kelelahan akibat kerja dapat diminimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

Arias, N. 2011. Hubungan Faktor Individu, Lingkungan Kerja, Pekerjaan dan Psikologi dengan Kelelahan Subjektif. *Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya*.

Chesnal, H., Rattu, A. J., dan Lampus, B.. 2015. Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin, dan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di

Bagian Produksi PT. Putra Karangatang Popontolen Minahasa Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 1(1), pp. 1–7. Diakses dari: <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/jurnal-Handi-Chesnal.pdf>.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. 2013. *Pengawasan Ketenagakerjaan 2013*. Diakses dari: <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id>.

Hasibuan, M. 2014. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, T. 2003. *Bahaya Laten Kelelahan Kerja*. Jakarta: Harian Pikiran Rakyat.

International Labour Organization. 2016. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja. Diakses dari: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/0A/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_548900.pdf%0A](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/0A/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_548900.pdf%0A).

Irwan, D. 2015. Hubungan Konsumsi Air Minum dengan Keluhan Subjektif Pekerja Akibat Paparan Suhu Panas di UD Sumber Barokah Sidoarjo. *Skripsi, Universitas Airlangga, Surabaya*. Diakses dari: <http://repository.unair.ac.id/29347/>.

Josephus, J. Wongkar, D. Rembang, C. 2013. Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Unit Gawat Darurat dan Intensif Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(1), pp. 1–10. Diakses dari: <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/10/CHRISTRA-REMBANG.pdf>.

Lestantyo, D. Wahyuni, I. Atiqoh, J. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2), pp. 119–126. Diakses dari: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/6386>.

Muizzudin, A. 2013. Hubungan Kelelahan dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Tenun di PT. Alkatex Tegal. *Unnes Journal of Public Health*, 2(4), pp. 1–8. Diakses dari:

- <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujph/article/view/3063>.
- Setyawati, L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Setyowati, D. L., Shaluhiah, Z. and Widjasena, B. 2014. Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), pp. 386–392. doi: 10.21109/kesmas.v8i8.409.
- Suma'mur. 2014. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, 2 ed. Jakarta: Sagung Seto.
- Tarwaka, Bakri, S.H.A, dan Sudiajeng, L. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas, [e-book]*. Surakarta: UNIBA Press.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press. doi: 10.1007/978-1-4684-0104-2\_6.
- Uno, H. B. 2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya*, 1 ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- UU RI. 2009. *UU RI No 36 Tentang Kesehatan*.
- Wibowo, A. Soenartalina. Indawati, R. Mahmudah. Indriani, D. 2008. Modul SPSS, 1 ed. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.