



BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN PABRIK SEPATU DI SUKABUMI

Dameria Noviana Habeahan, Gurdani Yogisutanti, Fahmi Fuadah

*Program Studi SI Kesehatan Masyarakat, STIK Immanuel Bandung
damerianovianahabeahan@gmail.com*

ABSTRAK

Beban kerja dapat menyebabkan stress kerja dan kelelahan kerja. Beban kerja yang terlalu sedikit atau terlalu banyak. Beban kerja pada perusahaan sepatu dapat disebabkan oleh banyaknya tahapan kerja yang harus dilakukan dengan presisi tinggi yang dapat menyebabkan kelelahan kerja, dan kekhawatiran dalam bekerja, takut akan pemberhentian kerja dapat menyebabkan stress kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui karakteristik responden dan hubungan antara beban kerja dengan stress kerja dan kelelahan kerja. Penelitian dilakukan dengan teknik *accidental sampling* pada bulan Juni-Juli 2020 didapatkan 107 responden. Instrument yang digunakan untuk beban kerja adalah kuesioner yang valid dan reliabel. Pengukuran stress kerja menggunakan *Perceived Stress Scale* dan kelelahan kerja menggunakan *Instrument Fatigue Research Committee (IFRS)*. Uji statistik menggunakan Chi Square dan Korelasi Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada stress kerja dan kelelahan kerja dengan karakteristik responden, tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja dan kelelahan kerja, akan tetapi ada hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja (nilai $p=0,0001$). Stress kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja dan demikian pula kelelahan kerja berhubungan dengan stress kerja. Semakin tinggi tingkat stress, maka semakin berat pula perasaan kelelahan yang dirasakan. Saran yang dapat direkomendasikan adalah perlunya monitoring secara berkala terhadap stress kerja dan kelelahan kerja karyawan, supaya dapat dicegah dan dideteksi terjadinya stress kerja dan kelelahan kerja pada karyawan, supaya tidak terjadi akibat yang lebih berat.

Kata Kunci: *beban, stress, kelelahan, kerja, sepatu*

ABSTRACT

Workload can cause work stress and work fatigue. Too little or too much workload. The workload at a shoe company can be caused by the many stages of work that must be done with high precision which can cause work fatigue, and work worries, fear of layoffs can cause work stress. The purpose of this study was to determine the characteristics of respondents and the relationship between workload and work stress and work fatigue. The study was conducted using accidental sampling technique in June-July 2020, obtained 107 respondents. The instrument used for the workload is a valid and reliable questionnaire. Measuring work stress using the Perceived Stress Scale and work fatigue using the Instrument Fatigue Research Committee (IFRS). Statistical test using Chi Square and Spearman Rank Correlation. The results showed that there was no work stress and work fatigue with respondent characteristics, there was no relationship between workload and work stress and work fatigue, but there was a relationship between work stress and work fatigue (p value = 0.0001). Job stress can cause work fatigue and similarly work fatigue is associated with work stress. The higher the stress level, the heavier the feeling of fatigue that is felt. Suggestions that can be recommended are the need for regular monitoring of work stress and employee fatigue, so that work stress and work fatigue can be detected and prevented, so that there are no more severe consequences.

Keywords: *load, stress, fatigue, work, shoes*

PENDAHULUAN

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut

jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah.



Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri. Tingginya beban kerja yang ada, harus memperhatikan kemampuan karyawan, jangan sampai pekerjaan yang diterima atau beban kerja yang harus dikerjakan oleh pekerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak seimbang. Karena dengan begitu dapat memicu karyawan akan sulit memberikan rasa loyalitasnya terhadap tempat dia bekerja. Waktu penyelesaian juga harus sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ada, karena dengan sesuainya jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan akan memudahkan karyawan untuk mencapai target yang ada. (Heryati, 2016)

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produk aktifitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. (ILO, 2013)

Ketidakmampuan individu mengatasi ancaman yang dihadapi yang disebabkan oleh masalah mental, fisik, emosional dan spiritual dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia merupakan definisi dari stress. Stres terkait dengan persepsi kita terhadap keadaan lingkungan kita sendiri. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres mempengaruhi kinerja karyawan untuk menghadapi lingkungan dan

pekerjaannya. (Hariyono, Suryani, & Wulandari, 2009) Stres mempunyai dampak positif dan negatif, sehingga para manajer harus dapat mengelola stres dengan baik. Stres tingkat tinggi menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi yang akan membantu perusahaan memperoleh benefit yang lebih tinggi. Bila kinerja karyawan menurun, maka perusahaan dapat mengalami kerugian yang besar. Salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja berlebih yang diterima karyawan diakibatkan oleh meningkatnya aktivitas dalam tiga bulan terakhir, sifat pekerjaan yang monoton dapat memicu rasa kebosanan, kurangnya perhatian dari atasan, dan konflik dengan teman dan atasan pada saat bekerja menyebabkan adanya frustrasi dalam bekerja. Stres yang terjadi pada setiap individu berbeda-beda, tergantung dengan tingkat masalah yang dihadapi setiap individu itu sendiri. Faktor hubungan kerja ditempat kerja merupakan faktor yang berpotensi menyebabkan terjadinya stres. (Mulfiyanti, Muis, & Rivai, 2019)

Kelelahan kerja merupakan fenomena umum terjadi pada semua tenaga kerja di semua jenis pekerjaan, baik yang berbeda secara karakteristik maupun aktivitasnya. Semua pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan baik fisik maupun psikologis dengan berbagai proporsi yang berbeda. Sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan terhadap orang lain, seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan pendidikan dapat disebut sebagai kelelahan kerja psikis. (Schuler, Jackson, Sobari, Sihombing, & Yahya, 1999). Sebagian besar pekerja di Indonesia datang ke poliklinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja. Faktor penyebab terjadinya kelelahan di industri sangat bervariasi yang dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, shift kerja, masalah fisik, dan kondisi kesehatan individu seperti: umur, status



kesehatan, status gizi, pola makan, jenis kelamin dan kondisi psikologi. Risiko akibat kelelahan adalah penurunan motivasi kerja (Maimun & Yelina, 2016). Selain itu juga performansi rendah, rendahnya kualitas kerja, banyak terjadi kesalahan dalam bekerja, rendahnya produktivitas kerja, menyebabkan stres kerja, penyakit akibat kerja, cedera, dan terjadi kecelakaan akibat kerja. Perlu dilakukan tindakan preventif, kuratif, dan tindakan rehabilitatif dalam mengatasi risiko tersebut. (Permatasari, Farit, & Munandar, 2017)

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang saya lakukan pada tanggal 24 Juni 2020 terhadap karyawan pabrik sepatu bahwa didapatkan informasi terkait aktivitas yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja adalah semua karyawan harus masuk kerja pada pukul 07.00 pagi dan sampai pukul 15.00 sore dan terkadang lembur sampai pukul 18.00 sore, dan bekerja pada hari Senin sampai hari Sabtu dan di hari Minggu libur. Setiap harinya mereka bekerja dengan berbagai tempat dan dengan pekerjaan yg berbeda, ada yang bekerja di bagian menjahit sepatu, ada yang khusus mengelem sepatu, mengangkat barang, di bagian mesin, mengantar barang ke tempat-tempat lain, mandor, pengecekan barang di setiap bagian, bagian membentuk dan memotong bahan untuk membuat sepatu. Setiap bagian memiliki kesulitannya tersendiri, seperti di bagian menjahit mereka sering merasa tertekan karena harus menjahit sepatu dengan model yang berbeda-beda pada saat tertentu dan mereka takut salah dalam menjahit. Di bagian lain, adanya target yang harus diselesaikan oleh karyawan yang menyebabkan mereka merasa harus cepat dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan seringkali mereka merasa takut terkena mesin dan alat-alat yang ada.

Beban kerja, stres kerja dan kelelahan kerja pada karyawan jika tidak langsung diatasi maka dapat berdampak pada kinerja karyawan dan berisiko terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui

hubungan antara beban kerja, stress kerja dan kelelahan kerja pegawai pabrik sepatu di Sukabumi

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan rancangan penelitian cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pabrik sepatu di Sukabumi. Sampel diambil dengan teknik *accidental sampling* selama kurun waktu bulan Juli 2020, dengan kriteria inklusi: 1) karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dan bersedia menjadi responden dengan menandatangani *informed consent*. Kriteria eksklusi adalah responden yang menderita sakit dan tidak bekerja lebih dari 2 minggu. Jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 107 orang responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner penelitian yang valid dan reliabel. Kuesioner beban kerja diadopsi dari penelitian yang serupa oleh Pitaloka (2010) dengan kategori: beban kerja ringan (<36), sedang (36-54), dan berat (>54). Stres kerja menggunakan instrumen Perceived Stress Scale (PSS) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan kategori: Normal (0-14), Ringan (15-18), Sedang (19-25), Berat (26-33) dan Sangat Berat (> 33). Kelelahan kerja menggunakan IFRC (*Industrial Fatigue Research Committee*) yang terdiri dari 30 pertanyaan dengan kategori: Ringan (30-52), Sedang (53-75), Berat (76-98) dan Sangat Berat (99-120). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat, sedangkan uji statistik Chi Square untuk mengetahui hubungan antara karakteristik responden dengan stress kerja dan kelelahan kerja, dan menggunakan Korelasi Spearman Rank untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, stress kerja dan kelelahan kerja. Analisa data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini telah mendapatkan surat keterangan layak etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung Nomor 018/KEPK/STIKI/2020. Penelitian dilakukan pada bulan Juni-Juli 2020.

Analisa Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain.

Proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Pengumpulan data yang dilakukan melalui proses wawancara (in depth interview) kepada informan, observasi dan dokumentasi.
2. Keduksi Data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif.
3. Penyajian data (data display) merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif.
4. Verifikasi (Menarik Kesimpulan) Kesimpulan selama penelitian berlangsung makna-makna yang muncul dari data yang diuji kebenarannya, kekokohannya dan kecocokannya sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenaran dan kepastiannya. Sumber data terdiri dari :
 - a. Hasil wawancara dengan informan penelitian yaitu Kepala Puskesmas Soreang, Kepala bagian Tata Usaha Puskesmas Soreang, Bendahara Puskesmas Soreang, serta Staf bagian manajemen keuangan.
 - b. Hasil observasi yang didapat dengan melakukan pengamatan langsung tentang perbedaan yang terjadi mengenai pengelolaan keuangan sesudah dan sebelum BLU
 - c. Sumber data sekunder terdiri dari: Laporan keuangan, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada 107 orang responden yang merupakan pegawai pabrik sepatu di Sukabumi. Seluruh responden adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun, sesuai dengan kriteria inklusi penelitian. Sejak masa pandemic covid-19 yang terjadi beberapa bulan belakangan ini di Indonesia, pihak pabrik membuat kebijakan bahwa seluruh karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun di PHK oleh pihak pabrik karena menurunnya angka penjualan barang dan ketersediaan bahan bentah yang terbatas. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=107)

| Variabel | n = 84 | % |
|---------------------------|--------|------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 17 | 15,9 |
| Perempuan | 90 | 84,1 |
| Umur (tahun) | | |
| ≤30 tahun | 90 | 84,1 |
| > 30 tahun | 17 | 15,9 |
| Status Perkawinan | | |
| Tidak/belum kawin | 50 | 46,7 |
| Kawin | 57 | 53,3 |
| Tingkat Pendidikan | | |
| Tamat SMA | 99 | 92,5 |
| Tamat D3 | 6 | 5,6 |
| Tamat S1 | 2 | 1,9 |

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (84,1%) dengan usia ≤30 tahun (84,1%), sebagian besar status menikah (57 orang) dan tingkat pendidikan terbanyak adalah SMA (92,5%), Tamat D3 hanya 6 orang dan tamat S2 hanya 2 orang.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja, Stres Kerja dan Kelelahan Kerja (n=107)

| Variabel | n = 84 | % |
|------------------------|--------|------|
| Beban Kerja | | |
| Ringan | 100 | 93,5 |
| Sedang | 7 | 6,5 |
| Stres Kerja | | |
| Normal | 6 | 5,6 |
| Ringan | 93 | 86,9 |
| Berat | 8 | 7,5 |
| Kelelahan Kerja | | |
| Ringan | 68 | 63,6 |
| Sedang | 37 | 34,6 |
| Berat | 2 | 1,9 |



Beban kerja yang dirasakan responden, sebagian besar dalam kategori ringan (93,5%) dan hanya 6,5 dalam kategori sedang. Tidak ada responden yang mempunyai beban kerja dalam kategori berat. Beban kerja merupakan suatu kondisi pada saat tenaga kerja harus menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan terbatas. (Munandar, 2008) Seseorang akan melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan apabila beban kerja yang harus diselesaikan sesuai kemampuannya. Beban kerja berlebih akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang. Semakin besar beban kerja dapat menyebabkan kelelahan meningkat dan kinerja menurun (Hariyono et al., 2009)

Stres kerja merupakan kondisi hasil dari penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja

yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan perilaku individu. Stres kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Faktor personal dapat berupa tipe kepribadian, pengalaman pribadi, maupun kondisi sosial ekonomi keluarga. (Oktavia & Dwiyantri, 2016)

Kelelahan kerja yang dirasakan responden sebagian besar adalah kelelahan kerja ringan (63,6%), dan hanya 1,9% dalam kondisi lelah berat. Tidak ada responden yang merasakan kelelahan kerja dalam kategori sangat berat. Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. (Chesnal, Rattu, & Lampus, 2013).

Tabel 3. Tabulasi Silang Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden dan Beban Kerja

| Variabel | Stres Kerja | | | | | | | | p |
|---------------------------|-------------|------|--------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | Normal | | Ringan | | Berat | | Total | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | |
| Jenis kelamin | | | | | | | | | |
| Laki-laki | 2 | 11,8 | 15 | 88,2 | 0 | 0,0 | 17 | 100,0 | 0,351 |
| Perempuan | 4 | 4,4 | 78 | 86,7 | 8 | 8,9 | 90 | 100,0 | |
| Umur (tahun) | | | | | | | | | |
| ≤30 tahun | 5 | 5,6 | 79 | 87,8 | 6 | 6,7 | 90 | 100,0 | 0,610 |
| > 30 tahun | 1 | 5,9 | 14 | 82,4 | 2 | 11,8 | 17 | 100,0 | |
| Status Perkawinan | | | | | | | | | |
| Tidak/belum kawin | 3 | 6,0 | 43 | 86,0 | 4 | 8,0 | 50 | 100,0 | 1,000 |
| Kawin | 3 | 5,3 | 50 | 87,7 | 4 | 7,0 | 57 | 100,0 | |
| Tingkat Pendidikan | | | | | | | | | |
| Tamat SMA | 6 | 6,1 | 85 | 85,9 | 8 | 8,1 | 99 | 100,0 | 1,000 |
| Tamat D3 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 | |
| Tamat S1 | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 | |
| Beban Kerja | | | | | | | | | |
| Ringan | 6 | 6,0 | 88 | 88,0 | 6 | 6,0 | 100 | 100,0 | 0,085 |
| Sedang | 0 | 0,0 | 5 | 71,4 | 2 | 28,6 | 7 | 100,0 | |

Tabel 3 menunjukkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan sebagian besar termasuk dalam kategori stres ringan, demikian pula responden dengan usia ≤30 tahun maupun > 30 tahun sebagian besar dalam kategori stres ringan. Tidak ada perbedaan stres kerja antara tamat SMA, D3 maupun

S1, sebagian besar termasuk dalam kategori stress ringan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja *packer* di PT. X. Hubungan antara jenis kelamin, tingkat pendidikan dan umur sangat rendah. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kondisi mental yang



berhubungan dengan stress kerja, bukan karakteristik responden.(Mustika Suci, 2018) Demikian pula penelitian yang dilakukan pada stres kerja yang terjadi pada guru. Tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kejadian stres kerja.(Aprianti & Suro, 2018)

Responden dengan beban kerja ringan sebanyak 100 orang ternyata yang merasakan kondisi stress ringan sebanyak 88,0%, dan responden dengan beban kerja sedang sebanyak 7 orang, sebagian besar (71,4%) juga termasuk dalam kategori ringan. Tidak ada perbedaan stres kerja antara responden yang memiliki beban kerja ringan maupun sedang, dengan nilai $p > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang dirasakan responden. Secara teori terjadinya stress kerja dapat menurunkan performansi atau kinerja

pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat. pada perawat didapatkan hasil bahwa beban kerja semakin tinggi, maka akan menyebabkan stress kerja yang semakin tinggi pula.(Badri, 2020) Hasil penelitian tersebut dapat berbeda karena perawat mempunyai beban yang berkaitan dengan nyawa atau kehidupan manusia lain, sehingga beban mental yang dirasakan sangat tinggi, bila dibandingkan dengan pegawai di perusahaan sepatu, dengan beban kerja lebih pada jumlah barang yang harus diselesaikan sebagai beban kerjanya. Beban kerja yang dirasakan sebagai hal yang harus dijalani dan dinikmati dengan baik lebih kecil kemungkinannya menyebabkan stress kerja. Tidak semua beban kerja yang berat atau tinggi menjadi penyebab stres kerja seorang pekerja

Tabel 4. Tabulasi Silang Kelelahan Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden, Beban Kerja dan Stres Kerja

| Variabel | Kelelahan Kerja | | | | | | | | p |
|---------------------------|-----------------|-------|--------|------|-------|------|-------|-------|--------|
| | Ringan | | Sedang | | Berat | | Total | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | |
| Jenis kelamin | | | | | | | | | |
| Laki-laki | 9 | 52,9 | 8 | 47,1 | 0 | 0,0 | 17 | 100,0 | 1,000 |
| Perempuan | 59 | 65,6 | 29 | 32,2 | 2 | 2,2 | 90 | 100,0 | |
| Umur (tahun) | | | | | | | | | |
| ≤30 tahun | 60 | 66,7 | 28 | 31,1 | 2 | 2,2 | 90 | 100,0 | 1,000 |
| > 30 tahun | 8 | 47,1 | 9 | 52,9 | 0 | 0,0 | 17 | 100,0 | |
| Status Perkawinan | | | | | | | | | |
| Tidak/belum kawin | 32 | 64,0 | 16 | 32,0 | 2 | 4,0 | 50 | 100,0 | 0,216 |
| Kawin | 36 | 63,2 | 21 | 36,8 | 0 | 0,0 | 57 | 100,0 | |
| Tingkat Pendidikan | | | | | | | | | |
| Tamat SMA | 64 | 64,6 | 34 | 34,3 | 1 | 1,0 | 99 | 100,0 | 0,145 |
| Tamat D3 | 2 | 33,3 | 3 | 50,0 | 1 | 16,7 | 6 | 100,0 | |
| Tamat S1 | 2 | 100,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 100,0 | |
| Beban Kerja | | | | | | | | | |
| Ringan | 64 | 64,0 | 34 | 34,0 | 2 | 2,0 | 100 | 100,0 | 1,000 |
| Sedang | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 0 | 0,0 | 7 | 100,0 | |
| Stres Kerja | | | | | | | | | |
| Normal | 4 | 66,7 | 2 | 33,3 | 0 | 0,0 | 6 | 100,0 | 0,000* |
| Ringan | 61 | 65,6 | 30 | 32,3 | 0 | 0,0 | 93 | 100,0 | |
| Berat | 3 | 37,5 | 5 | 62,5 | 0 | 0,0 | 8 | 100,0 | |

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, mempunyai tingkat kelelahan yang tidak berbeda. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya. Secara umum wanita mempunyai kekuatan fisik dua pertiga dari kemampuan yang dimiliki oleh laki-laki. Laki-laki lebih tahan terhadap kelelahan dibandingkan perempuan. Dalam beberapa pekerjaan wanita fleksibel

dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja yang sudah berkeluarga dituntut untuk memenuhi tanggung jawab tidak hanya dalam hal pekerjaan melainkan juga dalam hal urusan rumah tangga, sehingga risiko mengalami kelelahan kerja juga bertambah.(Yanto & Rejeki, 2017) Dalam penelitian ini, hampir merata proporsi responden dengan kelelahan ringan dan sedang untuk jenis kelamin laki-laki



dan perempuan. Demikian juga untuk umur responden ≤ 30 tahun dan > 30 tahun juga tidak berbeda tingkat kelelahan kerjanya. Secara umum Subjek yang berusia lebih muda mempunyai kekuatan fisik dan cadangan tenaga lebih besar daripada yang berusia tua. Akan tetapi pada subjek yang lebih tua lebih mudah melalui hambatan. (Chesnal et al., 2013) Responden dengan status kawin yang mengalami lelah ringan dan sedang juga tidak berbeda. Seseorang yang sudah menikah dan memiliki anak biasanya akan lebih mudah mengalami kelelahan, karena waktu istirahat yang seharusnya digunakan untuk beristirahat digunakan untuk mengurus dan memperhatikan anak dan istri atau keluarganya. Pekerja yang sudah berkeluarga dituntut untuk memenuhi tanggung jawab tidak hanya dalam hal pekerjaan melainkan juga dalam hal urusan rumah tangga, sehingga risiko mengalami kelelahan kerja juga bertambah. (Yanto & Rejeki, 2017) Penelitian pada tenaga kerja bagian produksi di PT. Putra Karangteng Popontolen Minahasa Selatan sejalan dengan penelitian ini, yaitu tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur dengan kelelahan kerja. (Chesnal et al., 2013) Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 99 orang, sebagian besar memiliki kelelahan kerja ringan, sedangkan tamat D3 setengahnya mengalami lelah sedang. Responden dengan tingkat pendidikan tamat S1 semuanya mengalami kelelahan dalam kategori ringan.

Responden dengan beban kerja ringan sebanyak 100 orang, ternyata sebanyak 64,0% mengalami kelelahan ringan, dan hanya 2,0% yang mengalami kelelahan kerja berat. Responden dengan beban kerja tingkat sedang sebanyak 7 orang, ternyata memiliki proporsi yang hampir sama untuk kelelahan kerja ringan dan sedang. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 1,000 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai perusahaan sepatu di Sukabumi. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari

interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Ketika beban kerja berlebih dan individu tidak dapat mengatasinya maka akan menimbulkan stres dalam bekerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa beban kerja yang terlalu berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seseorang karyawan menderita penyakit akibat kerja. Seorang karyawan mengalami beban yang berlebihan maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. (Heryati, 2016)

Responden dengan tingkat stres dalam kondisi normal sebanyak 6 orang, ternyata sebanyak 66,7% merasakan kelelahan ringan, 33,3% dalam kondisi kelelahan sedang. Responden dengan kategori stress ringan sebanyak 93 orang, sebagian besar dalam kondisi kelelahan kerja ringan, dan dalam kategori kelelahan kerja sedang sebanyak 32,3%. Responden dengan kelelahan kerja berat sebanyak 8 orang, sebagian besar dalam kategori kelelahan kerja sedang (62,5%) dan 37,5% dalam kategori kelelahan ringan. Tidak ada responden yang mengalami stress berat, ringan maupun normal yang mengalami kelelahan kerja berat dan sangat berat. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,0001. Nilai p lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja responden. Faktor psikologis juga memainkan peranan besar dalam menimbulkan kelelahan. Seringkali pekerja-pekerja tidak mengerjakan apapun juga, tetapi tenaga kerja merasa kelelahan. Penyebabnya adalah adanya tanggung jawab, kecemasan dan konflik. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungan dengan beban kerja. Mungkin diantara tenaga kerja lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau sosial. Namun sebagai persamaan yang umum, tenaga kerja hanya mampu memikul beban pada suatu berat tertentu.

Penelitian yang dilakukan pada pabrik sepatu menunjukkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh postur kerja dan kelelahan kerja, semakin



meningkat kelelahan, semakin tinggi pula stress kerja yang terjadi. Kelelahan kerja dapat menyebabkan stres kerja dan demikian pula sebaliknya. (Oesman, Simanjuntak, & Ocktavian, 2015) Penelitian pada perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta membuktikan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja perawat. Berdasarkan hasil analisis Chi Square yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan oleh perawat, semakin memperberat kelelahan yang dirasakan.

Kelelahan kerja dapat terjadi karena pegawai mengalami stres kerja dan dapat pula terjadi stres karena kelelahan kerja. Pada pekerjaan yang berkaitan dengan jasa pelayanan seperti guru, kelelahan dapat ditimbulkan akibat dari stres yang terjadi karena lingkungan kerja yang kurang mendukung. Terutama lingkungan organisasi terkait beban kerja, hubungan antara guru dengan siswa, sesama guru, maupun guru dengan atasannya. Guru yang mengalami stres kerja ada kecenderungan untuk mengalami kelelahan lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang tidak mengalami stres kerja. (Yogisutanti, Hotmaida, Gustiani, Panjaitan, & Suhat, 2020) Demikian pula pekerjaan yang berhubungan dengan banyaknya produksi, seperti pada perusahaan sepatu. Persaingan untuk mendapatkan hasil yang baik secara kualitatif dan kuantitatif menyebabkan stres kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat lagi, sehingga dapat terjadi kelelahan kerja karena pegawai lebih mementingkan untuk mengejar target yang harus dicapai.

Stres dapat diakibatkan oleh kelelahan kerja yang menyebabkan menurunnya performa kinerja pegawai dan meningkatkan terjadinya kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja. Contoh pada pekerjaan guru, kelelahan akan berdampak pada penurunan konsentrasi dan menyebabkan stress kerja pada saat mengajar di kelas. Kelelahan kerja dapat menyebabkan

masalah bagi organisasi dan perusahaan karena kelelahan kerja dapat muncul dalam bentuk komitmen kinerja menurun, hilangnya frustrasi, dan penurunan semangat kerja bahkan sampai berhenti kerja. Kelelahan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Kelelahan kerja sering muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, bahwa kelelahan kerja disebabkan oleh banyak faktor, maka pencegahan dan penyelesaiannya tidak dapat hanya dilakukan pada tingkat individu saja, melainkan harus secara holistik, dan membutuhkan kerja sama antara pekerja, perusahaan dan keluarga. (Hidayat, 2016)

Stres kerja menyebabkan karyawan menjadi kurang konsentrasi dikarenakan emosional yang tidak stabil. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, kondisi fisik yang lemah, menyebabkan kelelahan, sehingga mudah jatuh sakit, mudah stress, kesulitan berkonsentrasi, merasa tertekan, adanya konflik yang terjadi antara keinginan dan kenyataan yang berbeda, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan sesama pekerja dan hubungan antar pribadi yang buruk yang dapat menimbulkan stres yang cukup besar. Penelitian yang dilakukan di daerah Gelgel Klungkung mengungkapkan bahwa kelelahan dan keluhan musculoskeletal dapat disebabkan oleh variabel yang sama, yaitu kerja repetitif atau monoton yang dilakukan terus-menerus. Aktivitas monoton juga dapat menimbulkan stress kerja selain kelelahan kerja. (Rosdiana, 2019)

Kelelahan kerja dan stres kerja merupakan dua variabel yang dapat saling mempengaruhi. Stres kerja dapat terjadi akibat kelelahan yang dirasakan oleh tenaga kerja dan sebaliknya, pekerja akan lebih mudah merasa lelah dan menghabiskan energi yang lebih besar dari biasanya pada saat dia merasa pekerjaan yang dilakukan menyebabkan stress. Tenaga kerja yang mengalami stress kerja akan lebih mudah mengalami kelelahan kronis. Salah satu



penyebab dari reaksi psikologis dan stress kerja adalah pekerjaan yang monoton yaitu pekerjaan yang sama dalam periode atau waktu tertentu dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan suatu produksi yang besar yang dilakukan secara berulang dan monoton.(Chesnal et al., 2013)

PENUTUP

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai perusahaan sepatu di Sukabumi adalah: tidak terdapat hubungan antara karakteristik responden (jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan tingkat pendidikan) dengan stres kerja dan kelelahan kerja. Beban kerja juga tidak berhubungan dengan stress kerja dan kelelahan kerja, akan tetapi ada hubungan antara stress kerja dan kelelahan kerja.

Saran

Saran yang direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian, bagi perusahaan pabrik sepatu diharapkan dapat melakukan monitoring stress kerja dan kelelahan kerja pada pegawai secara berkala, dan melakukan analisis penyebab stress dan kelelahan yang terjadi pada pekerja, karena masih terdapat pekerja dengan stress kerja berat dan kelelahan kerja dalam kategori berat. Perlu dilakukan pembinaan teknis berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan alat dan bahan, supaya dapat mengurangi stres dan kelelahan kerja yang terjadi karena disebabkan peralatan dan bahan yang tidak sesuai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung yang telah memberikan bantuan biaya untuk publikasi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aprianti, R.-, & Surono, A.-. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes Y

Bengkulu. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 9(1), 189–196.
<https://doi.org/10.37859/jp.v9i1.1082>

Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379.
<https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>

Chesnal, H., Rattu, A. J. ., & Lampus, B. . (2013). Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Produksi PT. Putra Karangetang Popontolen Minahasa Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1(1), 1–7.

Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *KESMAS*, 3(3), 162–232.

Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56–75.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>

Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono Lumajang. *Jurnal Ilmu Penelitian Ekonomi WIGA*, 6(1), 36–44.

ILO. (2013). *Health and Safety in Work Place for Productivity*. Gevena.

Maimun, N., & Yelina, A. (2016). Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 3(2), 65–68.
<https://doi.org/10.25311/jkk.vol3.iss2.104>

Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F. (2019). Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018 Relationship Work Stres And Workload With Work Fatigue On Nurses At Tenriawaru Hospital Class B District Bone Year 2018 Data dari. *Jurnal KMM Universitas Hasanuddin*, 2(12), 1–12.

Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Mustika Suci, I. S. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental



- Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.20-229>
- Oesman, T. I., Simanjuntak, R. A., & Ocktavian, R. (2015). Pengaruh Postur Dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Bagian Pembuatan Sepatu PT. MJI Yogyakarta. *Prosiding SNST Ke-10 Fakultas Teknik Universitas Wahid Hasyim*, 46–51. Semarang.
- Oktavia, A. D., & Dwiyanti, E. (2016). Hubungan iklim kerja fisik dengan kelelahan kerja subektif di Pabrik Tahu CV. Budi Sari Jaya Sidoharjo. *Jurnal Penelitian Kesehatan*, 14(3), 166–171.
- Permatasari, Farit, R., & Munandar, S. (2017). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan*, 2(5), 1–11.
- Rosdiana. (2019). Hubungan Stres Kerja, Jam Kerja, Dan Kelelahan Kerja Dengan Tingkat Konsentrasi Pada Pekerja Pengguna Komputer Di PT. Telekomunikasi Witel Medan. *Jurnal Kesehatan Global*, 2(3), 131–141.
- Schuler, R., Jackson, S., Sobari, N., Sihombing, T., & Yahya, D. K. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Jakarta: Erlangga.
- Yanto, A., & Rejeki, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Penurunan Stres Kerja Perawat Baru di Semarang. *Jurnal Keperawatan Dan Pemikiran Ilmiah*, 3(1), 1–10.
- Yogisutanti, G., Hotmaida, L., Gustiani, Y., Panjaitan, S. W., & Suhat, S. (2020). Teaching under stress and fatigue: Can affect of the performance? *Al-Sihah: The Public Health Science Journal*, 12(2), 112. <https://doi.org/10.24252/as.v12i1.10283>

