

## Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Pekerja Tatalaksana di UNISBA

**Pradipto Atyanto Wibowo\*, Santun Bhekti Rahimah, Ismet Muchtar Nur**

Prodi Pendidikan Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*Tyanpradipto1@gmail.com, santun.bhekti@unisba.ac.id, ismet.mnur@yahoo.com

**Abstract.** The workload is something that arises from the interaction between the needs of the work environment that is used as a workplace, and the skills and perceptions of workers. The work environment has a different workload for each worker, depending on the type of work. Fatigue is a common condition experienced by most workers after doing work. Each worker has a different workload and risk of fatigue. Universitas Islam Bandung management workers are employees who are under the auspices of kopsyakardos at Unisba. The purpose of this research is to find out the relationship between workload and work fatigue in Unisba management officers in 2022. This research is a quantitative analytic study that uses a cross-sectional research design. The sampling technique used total sampling, as many as 66 Unisba management officers. using the chi-square test, and analyzing with SPSS 25 software. Using two questionnaires, namely a workload assessment tool to determine the level of workload on workers and the KAUPK2 Questionnaire to assess work fatigue in workers. Based on the results of the study, it was found that respondents with moderate workload and fatigue were 3,27% people, respondents with a moderate workload but very tired were absent, respondents with a heavy workload but tired were 59,01% people, respondents with a heavy workload but very tired. as many as 37,7% people. Based on the results it is known that  $p = 0.263$ , thus the  $p\text{-value} < 0.05$  where there is no significant relationship between workload and work fatigue in Unisba management workers in 2022. Fatigue experienced by workers will have an impact on the loss of willingness to work which causes the workforce to stop working.

**Keywords:** *Management Workers, work fatigue, workload.*

**Abstrak.** Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara kebutuhan lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi pekerja. Lingkungan kerja memiliki beban kerja yang berbeda untuk setiap pekerja, tergantung pada jenis pekerjaan. Kelelahan merupakan kondisi yang umum dialami oleh sebagian besar pekerja setelah melakukan pekerjaan. Setiap pekerja mempunyai beban kerja dan resiko kelelahan yang berbeda. Pekerja tatalaksana Unisba adalah pegawai yang berada pada di bawah naungan kopsyakardos pada Unisba. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada petugas tatalaksana Unisba Tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif yang menggunakan desain penelitian yang bersifat cross sectional. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sebanyak 66 orang petugas tatalaksana Unisba. menggunakan uji chi – square, dan dianalisis dengan software SPSS 25. Menggunakan dua kuisioner yaitu alat ukur penilaian beban kerja untuk mengetahui tingkat beban kerja pada pekerja dan Kuesioner KAUPK2 untuk menilai kelelahan kerja pada pekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui responden yang beban kerja sedang dan kelelahan kerja lelah sebanyak 3,27% orang, responden beban kerja sedang namun kelelahan kerja sangat lelah tidak ada, responden beban kerja berat namun kelelahan kerja lelah sebanyak 59,01% orang, responden beban kerja berat namun kelelahan kerja sangat lelah sebanyak 37,7% orang. Berdasarkan hasil diketahui bahwa  $p=0,263$  dengan demikian  $p\text{ value} < 0,05$  dimana tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja tatalaksana unisba tahun 2022. Kelelahan yang dialami tenaga kerja akan berdampak pada hilangnya kemauan bekerja yang menyebabkan tenaga kerja berhenti bekerja.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kelelahan kerja, Petugas Tatalaksana.*

## A. Pendahuluan

Bekerja merupakan bagian paling dasar dari diri manusia dimana terdapat sesuatu yang ingin dicapai dan diharapkan. Kegiatan kerja akan membawa keadaan yang lebih memuaskan dari keadaan sebelumnya dan dapat memenuhi harapan yang diinginkan. Seseorang yang bekerja salah satu tujuannya untuk menghidupi dirinya sendiri, akan tetapi kebutuhan ini dapat berubah, dan berkembang (1).

Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara kebutuhan lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi pekerja. Beban kerja terkadang ditentukan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti persyaratan tugas atau upaya yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan (2). Beban kerja meliputi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif antara lain meliputi jam kerja, jumlah pekerjaan dan macam-macam pekerjaan yang perlu dilakukan, sedangkan beban kerja kualitatif yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan pekerja tidak cukup untuk menutupi kesulitan pekerjaan (3).

Lingkungan kerja memiliki beban kerja yang berbeda untuk setiap pekerja, tergantung pada jenis pekerjaan, berat beban yang akan diangkat, frekuensi pengangkatan, kondisi lingkungan kerja, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi beban kerja. Beban yang didapatkan pekerja bukan hanya merupakan beban fisik, termasuk beban mental dan sosial (4). Beban kerja yang tidak sesuai porsinya dapat memicu peningkatan stres kerja. Kecepatan kerja seseorang akan tergantung pada waktu yang tersedia dan kemampuan pekerja itu sendiri. Semakin lama seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya, semakin berat beban kerjanya, dapat membuat bagian tubuh lebih cepat lelah (5).

Kelelahan merupakan kondisi yang umum dialami oleh sebagian besar pekerja setelah melakukan pekerjaan, jika keadaan ini terjadi dalam waktu yang lama dapat mempengaruhi kondisi kesehatan tenaga kerja dan tentunya mempengaruhi produktivitas kerja (6).

Faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja antara lain adalah usia, jenis kelamin, lingkungan kerja, intensitas kerja, status gizi, asupan makanan, hingga status kesehatan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja adalah ergonomi yaitu sikap kerja seorang pekerja saat melakukan pekerjaan (7).

Kelelahan kerja dapat membuat kinerja pekerja menurun karena pekerja menjadi lambat dalam menyampaikan reaksi, aktivitasnya melemahnya, dan sulit mengambil tindakan dan keputusan serta meningkatkan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja. Gejala lain adanya kelelahan kerja adanya penurunan kinerja mental, fisik, maupun mental akibat kurang tidur dan jam istirahat yang tidak teratur. Pekerja umumnya tampak lesu, bingung, frustrasi, sering mengeluhkan adanya sakit kepala, nyeri sendi dan otot. Hal ini juga dapat menjadi penyebab cedera, kecelakaan kerja, bahkan kematian di tempat kerja. Hal ini sebenarnya dapat dihindari dengan adanya istirahat yang cukup (8).

Data *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan hampir 2 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja. Data ILO menyatakan dari 58.115 pekerja, sekitar 32,8% atau 18.828 pekerja menderita kelelahan kerja (9). Kelelahan kerja merupakan masalah yang harus diprioritaskan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1 yang memuat "Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, diperlakukan dengan baik sesuai dengan martabat dan nilai mereka, kemanusiaan dan aturan agama".

Menurut data WHO (World Health Organization) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 mengamati gangguan psikologis seperti kelelahan yang berat dan berujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan.<sup>15</sup>

Setiap pekerja mempunyai beban kerja dan resiko kelelahan yang berbeda. Pekerja tatalaksana Unisba adalah pegawai yang berada pada di bawah naungan kopsyakardos (koperasi

syariah karyawan dan dosen) pada Unisba. Petugas tatalaksana melakukan kegiatan pemeliharaan pembersihan yang sama setiap hari. Namun, pekerja tidak selalu menerima jumlah pekerjaan yang sama karena tugas tambahan seperti membantu dan menyiapkan aula untuk keperluan kampus, membantu layanan kantor seperti pengiriman surat. Tugas tambahan yang tidak pasti ini membuat beban kerja setiap pekerja berbeda (10).

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Bandung dengan jumlah 61 orang responden tatalaksana UNISBA tahun 2022 yang memenuhi kriteria inklusi dan tidak termasuk kriteria eksklusi. Pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan tertutup terkait beban kerja dan pertanyaan terkait kelelahan kerja. Hasil penelitian dilakukan analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat untuk menilai hubungan beban kerja dan kelelahan kerja pada tatalaksana Universitas Islam Bandung tahun 2022.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik kuantitatif yang menggunakan desain penelitian yang bersifat *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dan besar sampel yang digunakan adalah dengan rumus *slovin*. Untuk target sampel yang digunakan adalah petugas tatalaksana. Total sampel yang diperoleh sebanyak 61 orang.

Pada penelitian ini menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Yaitu untuk kriteria inklusi untuk petugas tatalaksana bagian koperasi Universitas Islam Bandung periode 2022 dan bersedia menjadi responden penelitian dan untuk kriteria eksklusi yaitu petugas tatalaksana koperasi Universitas Islam Bandung Periode 2022 yang tidak masuk atau cuti saat pengambilan data dan petugas tatalaksana yang tidak lengkap untuk mengisi kuissoner nya.

Pada tahap awal penelitian ini peneliti melakukan persiapan mengenai perizinan ke pemimpin tatalaksana bagian koperasi Universitas Islam Bandung. Pengumpulan data melalui kuesioner yang di sebar melalui *google form* ke pekerja tatalaksana setelah mendapatkan izin dari pihak yang terkait. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk selanjutnya dilakukan pengkajian data dalam bentuk deskriptif.

Pengukuran kelelahan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner alat ukur persepsi kelelahan kerja (KAUPK2). Kuesioner tersebut digunakan untuk mengukur kelelahan kerja subjektif tenaga kerja. Dimana alat ukur ini terdapat 17 pertanyaan tentang keluhan dan gejala subjektif akibat kelelahan kerja. KAUPK2 ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Pengukuran beban kerja diukur menggunakan kuesioner alat ukur penilaian beban kerja. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur beban kerja tenaga kerja. Dimana alat ukur ini terdapat 5 pertanyaan dan 5 jawaban yang akan mengukur beban kerja subjektif. Alat ukur penilaian beban kerja ini telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Tatalaksana Unisba Tahun 2022

**Tabel 1.** Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Tatalaksana Unisba Tahun 2022

| <i>Beban Kerja</i> | Kelelahan Kerja |       | Total | Nilai p |
|--------------------|-----------------|-------|-------|---------|
|                    | Lelah           | Buruk |       |         |
| Sedang             | 2               | 0     | 2     | 0,263*  |
| Berat              | 36              | 23    | 59    |         |
| Total              | 38              | 23    | 61    |         |

Keterangan: nilai p dihitung dengan uji chi square. Nilai kemaknaan berdasar atas  $p < 0,05$ . Tanda \* menunjukkan signifikan atau bermakna secara statistik. Berdasarkan tabel diatas, diketahui responden yang beban kerja sedang dan kelelahan kerja lelah sebanyak 2 orang,

responden beban kerja sedang namun kelelahan kerja sangat lelah tidak ada, responden beban kerja berat namun kelelahan kerja lelah sebanyak 36 orang, responden beban kerja berat namun kelelahan kerja sangat lelah sebanyak 23 orang.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada tatalaksana unisba 2022 dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran beban kerja pada petugas tatalaksana unisba tahun 2022 paling banyak menerima beban kerja yang berat sebanyak 59 (96,7%) orang
2. Gambaran kelelahan kerja pada petugas tatalaksana unisba tahun 2022 paling banyak merasakan tingkat kelelahan yang sedang sebanyak 38 (62,3%) orang
3. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tatalaksana unisba tahun 2022.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Ratnasari N. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Cleaning Service di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Electronic Theses Diss. Published online 2016:1-13. <http://eprints.ums.ac.id/46014/>
- [2] Lestari nur fitri. Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kaji Pustaka 21. 2016;(2004):6-25.
- [3] Nursiani NP, Fanggidae RP. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. J Manage. 2018;7(2):225-246.
- [4] Depkes. Keputusan Menteri Kesehatan RI No 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Menteri Kesehat Republik Indones. Published online 2004:1-53.
- [5] Tarwaka, Bakri SHA. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas.; 2016. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- [6] Adelina V. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2013. Skripsi. Published online 2014.
- [7] Setyowati DL, Shaluhiah Z, Widjasena B. Penyebab Kelelahan Kerja pada Pekerja Mebel. Kesmas Natl Public Heal J. 2014;8(8):386. doi:10.21109/kesmas.v8i8.409
- [8] Yassierli Y, Aisha AN, Nugraha AG. Pengembangan Alat Pengukuran Kelelahan Mental Berbasis Uji Flicker. J Tek Ind. 2016;18(1). doi:10.9744/jti.18.1.11-20
- [9] Haworth N, Hughes S. The International Labour Organization.; 2012. doi:10.4337/9781849807692.00014
- [10] Hidayat AT. Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Pada Pekerja di PT . Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Univ Islam Bandung. Published online 2011:1-237.