

Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja di Inkubator Bisnis Dan Teknologi (IBT) UTU

The Relationship between Work Stress with Work Fatigue in Workers at the UTU's Business and Technology Incubator (BTI)

Bella Anjelia*¹, Lili Eky Nursia N²

¹⁻²Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, FKM Universitas Teuku Umar

Korespondensi Penulis: *bellaanjelia01@gmail.com.

Abstrak

Kelelahan kerja menunjukkan keadaan seseorang yang melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki perbedaan, hingga menurunnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan. Kelelahan kerja juga bisa diartikan sebagai kejadian dimana seseorang menderita kelelahan fisik, mental serta emosional yang terjadi, dikarenakan stress yang sedang terjadi pada individu adalah dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan stress kerja adalah keadaan terhadap kondisi tubuh terhadap tekanan serta tuntutan pekerjaan diluar batas kemampuan seorang pekerja memiliki, maupun faktor fisik dan lingkungan sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di Inkubator Bisni dan Teknologi (IBT), Universitas Teuku Umar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 pekerja. Berdasarkan dari hasil penelitian stress kerja dengan kelelahan kerja yang dilakukan dengan uji *Chi Square Test* mendapatkan nilai P_{value} sebesar 0,03, sehingga nilai $P_{value} < 0,05$. Berdasarkan dari hasil penelitian ini terdapat hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja pada pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi, Universitas Teuku Umar.

Kata Kunci: kelelahan kerja, stress kerja, pekerja IBT

Abstract

Work fatigue shows a person's condition that involves mental and physical so that they have differences, resulting in decreased productivity in doing work. Work fatigue can also be interpreted as an event where a person suffers from physical, mental and emotional fatigue that occurs, because the stress that is happening to the individual is in the long term. While work stress is a condition of the body's condition against pressure and work demands beyond the limits of a worker's ability to have, as well as physical and environmental factors that can interfere with work activities. The purpose of this study was to determine the relationship between job stress and job burnout among workers at the Business and Technology Incubator (IBT), Teuku Umar University. This research uses quantitative research methods with approach cross sectional. Respondents in this study amounted to 30 workers. Based on the results of work stress research with work fatigue which was carried out with the Chi Square Test, the P_{value} was 0.03, so the $P_{value} < 0.05$. Based on the results of this study, there is a relationship between work fatigue and work stress on workers at the Business and Technology Incubator, Teuku Umar University.

keywords: *job burnout, job stress, IBT workers*

PENDAHULUAN

Menurut hasil Depnakertrans RI (2004), di Indonesia masing-masing harinya pasti terdapat 414 kecelakaan kerja, 27,8% yang diakibatkan dari tingginya faktor kelelahan. Dalam Undang-Undang RI No 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pasal 164, menyatakan jika kesehatan kerja bertujuan menjamin pekerja yang disebabkan oleh masalah kesehatan dan dampak buruk yang disebabkan oleh pekerjaan. Contoh masalah kesehatan yang bisa terjadi saat berkerja adalah kelelahan. Kelelahan kerja adalah proses menurunnya ketahanan atau kekuatan fisik tubuh untuk melakukan pekerjaan yang harus segera dilakukan. Menurut dari beberapa peneliti yang sudah dilakukan, kelelahan dapat mendorong kesehatan pada tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas pada pekerja. (Andas Handjaya 2019).

Menurut data (ILO) mencatat dimana di sepanjang tahun terdapat dua juta pekerja yang meninggal dunia yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang ditimbulkan oleh faktor kelelahan. Dari data yang didapatkan peneliti mencatat bahwa 58.155 sampel yang diperoleh sekitar 18.828 sampel yang diakibatkan kelelahan yaitu sekitar 32,8% dari semua sampel (Baiduri, 2008). Sehingga kelelahan kerja juga berkontribusi 50% atas timbulnya kecelakaan kerja (Maurits, 2011). Riset ILO pada tahun 2013 menghasilkan kesimpulan bahwa 1 orang pekerja tiap 15 detik meninggal akibat kecelakaan kerja, 160 pekerja mengidap sakit dampak kerja. Menurut data ILO di hitung kurang lebih sebanyak 337 juta kecelakaan kerja dan 2,3 juta kematian akibat kerja ditiap tahunnya. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2014). Tahun 2010 Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) menunjukkan bahwa terjadi 86.693 penyebab kecelakaan kerja terdapat di Indonesia, dimana 31,9% terjadi pada sektor konstruksi, 31,6% terjadi pada sektor pabrikan, 9,3% terjadi pada bidang transportasi, 3,6% terjadi pada bidang kehutanan, 2,6% terjadi pada bidang pertambangan, dan 20% terjadi pada bidang lainnya.

Kelelahan merupakan fakta yang sering terjadi pada pekerjaan, ataupun pada segala pekerjaan yang memiliki unsur kelelahan kerja (Hanneke 2006 dalam Yogisutanti, dkk 2013). Kelelahan kerja juga tidak hanya mempengaruhi kelelahan yang bersifat fisik maupun psikis, namun berkaita juga dengan kondisi menurunnya kinerja dikarenakan terdapat perasaan lelah serta menurunnya motivasi yang juga dapat membuat kinerja pada pekerja menurun (Maurits, 2012). Adapun penyebab yang dapat mendorong terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja dan masalah sosial yang tidak stabil sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya kelelahan kerja (Maurits, 2012). (Ditya P. J. Lendombela, Dkk 2017). Kelelahan kerja juga bisa diartikan timbulnya faktor kelelahan mental maupun fisik, berserta emosional yang terjadi, dikarenakan individu mengalami stres dalam waktu yang lama (Kartono, 2017)

Di lingkungan kerja, kelelahan kerja ialah masalah yang sering muncul. Kelelahan kerja menunjukkan keadaan seseorang yang melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki perbedaan, hingga menurunnya produktivitas dalam melakukan pekerjaan (Suma'mur, 2013). Lelah yang muncul sebab kerja merupakan kelelahan yang biasanya ada sehingga dapat dirasakan dari menurunnya semangat serta niat pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga serta menurunnya proses kerja yang disebabkan dari tekanan maupun kerja fisik yang dilakukan disaat melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2014). (Muhammad Isra Alf Supit, Dkk 2021).

Menurut Widyasari (2010) stres kerja ialah keadaan terhadap kondisi tubuh terhadap tekanan serta tuntutan pekerjaan diluar batas kemampuan seorang pekerja miliki, maupun faktor fisik dan lingkungan sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja. Menurut NIOSH, stres kerja dapat dideskripsikan sebagai reaksi fisik serta emosional dapat beresiko apabila terjadi pekerjaan yang tidak cocok kemampuan pekerja itu sendiri, kemampuan, sarana atau keperluan pekerja. Sehingga stres kerja bisa menimbulkan tingkat kesehatan yang tidak baik hingga dapat mengalami cedera. (lovely Lady, Dkk 2017)

Dari banyaknya permasalahan salah satu yang sering terjadi pada seseorang adalah stress. Sehingga semakin jelas masalah yang akan terjadi kedepannya, maka dari itu sangat diharapkan terjadinya upaya dalam peningkatan terhadap kemampuan manusia. SDM merupakan suatu keadaan dimana memerlukan usaha yang tepat dan penting, dikarenakan memerlukan usaha-usaha yang baik untuk melakukan pembinaan kepada manusia sebagai tenaga kerja. Berjalannya suatu kegiatan tidak hanya tersangkut kepada alat yang canggih, akan tetapi lebih kepada individu yang melakukan pekerjaan tersebut.

Jika stres sering dialami oleh pekerja dapat menyebabkan prestasi kerjanya menurun sehingga organisasi atau perusahaan dapat untuk menambah ataupun menyesuaikan mutu organisasi bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pekerja dapat meningkatkan mutu kesehatan di dalam organisasi. Stres kerja juga berdampak positif (*Eustress*) yang dapat dimanfaatkan guna menghasilkan nilai yang tinggi (Munandar, 2008: 374). Maupun dampak negatif (*Distress*) yang disebabkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik maupun psikis. (Yanne Aldi, Dkk 2019). Menurut Priyono (2014:1) Stres kerja adalah suatu keadaan yang pada dasarnya merupakan maksud seseorang terhadap keadaan yang sedang dialaminya. Stres bisa terjadi kapan saja maupun di luar atau didalam lingkungan berkerja. Stres yang sering terjadi di lingkungan kerja adalah pada saat pekerja berada didalam tempat kerja contohnya disaat desakan waktu, tekanan serta pekerjaan yang diluar kemampuan seseorang, dan stres sering muncul disaat diluar lingkungan kerja adalah ketika terjadi pada saat pekerja berada diluar tempat kerja tetapi tetap mempengaruhi pekerja, contohnya keuangan, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Adapun faktor-faktor lain yang memicu stress dalam diri sendiri yaitu terdapat hubungan yang disebabkan oleh kelelahan kerja dengan stres kerja. Kelelahan juga bisa menurunkan kapasitas dan ketahanan kerja. Sehingga jika keseimbangan antara kerja fisik tidak ada dapat berakibat kemampuan, dan efektivitas menurun. Mangkunegara

(2008:179) mengatakan stres kerja merupakan suatu tekanan yang diderita apabila tuntutan yang melampaui ketahanan yang ada pada pekerja. Sedangkan Handoko (2001:63) menunjukkan stres merupakan tuntutan yang mengenai seseorang, misalnya suatu objek yang berada di lingkungan atau suatu hal yang berbahaya jika dilakukan. Stres juga bisa dimaksud sebagai tekanan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang diakibatkan seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) mengatakan bahwa stres adalah keadaan yang memengaruhi emosi, cara berfikir serta keadaan seseorang. (Yanne Aldi, Dkk 2019).

NIOSH (*National Institute for Occupational and Health*) menyatakan hasil dari penelitian yang telah diteliti menunjukkan dimana keadaan kerja adalah karakter utama yang dapat menyebabkan stress kerja. Contoh keadaan kerja yang dapat menimbulkan stress kerja berupa lingkungan sosial adalah hubungan pertemanan, karakter kepemimpinan, budaya, keadaan kerja. Sohail (2015) stress dapat mengubahnya perilaku yang dapat mengganggu hubungan antar individu. (Andi Hendrawan, Dkk 2020).

Stres kerja diakibatkan dari sejumlah aspek dorongan. Faktor yang menimbulkan stress kerja yaitu ketrampilan serta kekuatan yang diperoleh oleh pekerja yang bertautan tidak bisa memenuhi keinginan akan kesuksesan pekerja. Perubahan yang terjadi akibat faktor kerja biasanya dialami bisa mencakup peraturan kerja serta kemajuan yang dipakai pada pekerjaan. Pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan suatu keadaan yang mengkhawatirkan sehingga dapat mengakibatkan akibat yang fatal serta terbatasnya proses yang mengakibatkan kecemasan, dan stress terhadap seseorang. Sumber daya manusia merupakan sekian dari banyaknya sumber yang luar biasa apalagi tidak bisa dibiarkan begitu saja ataupun terlepas dari sebuah industri maupun budaya. Lebih lanjut, SDM juga merupakan sumber yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inkubator Bisnis Teknologi Universitas Teuku Umar. Waktu dalam melakukan penelitian ini adalah selama 3 bulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan jenis penelitian yang melihat data sampel serta populasi sekali saja pada waktu yang bersamaan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini jumlah responden ataupun informan penelitian yang dipilih berjumlah 30 orang, berisi dari 7 orang laki-laki dan 23 perempuan informan disini adalah seluruh pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi (IBT), Universitas Teuku Umar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Umur

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Pekerja IBT UTU

Umur	Jumlah	Persentase
27-35 tahun	2	6,7%
19-26 tahun	28	93,3%
Total	30	100,0%

Dari hasil tabel 1. Menunjukkan bahwa jumlah responden tertinggi 28 orang (93,3%) berumur 19-26 tahun dan jumlah responden terendah 2 orang (6,7%) berumur 27-35 tahun.

2. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pekerja IBT UTU

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	7	23,3%
Perempuan	23	76,7%
Total	30	100,0%

Dari hasil tabel 2. Menunjukkan bahwa informan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang (23,3%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan 23 orang (76,7%).

3. Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Pekerja IBT UTU

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	27	90,3%
S1	2	6,7%
S2	1	3,3%
Total	30	100,0%

Dari hasil tabel 3. Menunjukkan bahwa total keseluruhan informan terdapat 27 orang responden (90,3%) berpendidikan SMA, 2 orang responden (6,7%) berpendidikan S1 dan 1 orang responden (3,3%) berpendidikan S2.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Pada Pekerja IBT UTU

No	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1	Stres kerja Berat	18	60,0%
	Ringan	12	40,0%
	Total	30	100,0%
2	Kelelahan Kerja Sangat Lelah	17	56,7%
	Kurang Lelah	13	43,3%
	Total	30	100,0%

Dari hasil tabel 4. Dapat kita lihat bahwa stres kerja responden dari total keseluruhan terdapat responden mengalami stres kerja berat sebanyak 18 orang (60,0%) dan responden yang menderita stres kerja ringan berjumlah 12 orang (40,0%). Responden yang menderita kelelahan kerja sangat lelah berjumlah 17 orang (56,7%) dan responden yang menderita kelelahan kerja kurang lelah berjumlah 13 orang (43,3%).

Tabel 5. Hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja IBT UTU

Stres Kerja	Kelelahan Kerja		Total	P _{value}	RP CI 95%
	Sangat Lelah	Kurang Lelah			
Berat	13 (43,3%)	5 (16,7%)	18 (60,0%)	0,03	5,2 (1.068-25.309)
Ringan	4 (13,3%)	8 (26,7%)	12 (40,0%)		
Total	17 (56,7%)	13 (43,3%)	30 (100,0%)		

Dari hasil tabel 5. Menunjukkan jika responden yang sangat lelah menderita stres berat sebanyak 13 responden (43,3%), dan responden yang kurang lelah menderita stres berat sebanyak 5 responden (16,7%), responden yang sangat lelah mengalami stres ringan sebanyak 4 responden (13,3%), dan responden yang kurang lelah mengalami stres ringan

sebanyak 8 responden (26,7%). Hasil penelitian yang dilaksanakan dengan uji *Chi Square Test* mendapatkan nilai P_{value} sebesar 0,03, sehingga nilai $P_{value} < 0,05$. Berdasarkan uji statistik dapat di simpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja IBT UTU, informan yang menderita kelelahan kerja beresiko 5,2 kali untuk terjadinya stres pada pekerja IBT UTU dengan rentan terendah terjadinya peluang tersebut adalah 1.068 dan rentan tertinggi adalah 25.309.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan ditemukan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di IBT-UTU, sehingga untuk itu peneliti memberikan saran untuk para pekerja di IBT-UTU yaitu:

1. Dengan terdapatnya hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja maka diharapkan pekerjaan dapat mengatur waktu seperti berolahraga, ataupun dapat menjalin hubungan dengan baik antar pekerja di IBT serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi, UTU.
2. Bagi pekerja yang ada di IBT untuk bisa mematuhi segala peraturan kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak kantor

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi, UTU maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi UTU yang menderita stres kerja sebanyak 60,0%.
2. Pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi UTU yang menderita kelelahan kerja sebanyak 56,7%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan diantara stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja di Inkubator Bisnis dan Teknologi, Universitas Teuku Umar.

DAFTAR PUSTAKA

HANDJAYA, A., & Lestari, M. (2019). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA BAGIAN OPERATOR SPBU SEBERANG ULU 2 PALEMBANG* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

- Mamusung, N. I., Kawatu, P. A., & Sumampouw, O. J. (2019). Hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada petugas karcis parkir kawasan mega mas kota manado. *KESMAS*, 8(7).
- Martiwi, R., Koesyanto, H., & Pawenang, E. T. (2017). Faktor Risiko Kecelakaan Kerja pada Pembangunan Gedung. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 1(4), 61-71.
- Lendombela, D. P., Posangi, J., & Pondaag, L. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Kalooran Amurang. *Jurnal Keperawatan*, 5(1).
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 11-20.
- Supit, M. I. A. L., Kawatu, P. A., & Kalesaran, A. F. (2021). HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PETUGAS LLAJ DINAS PERHUBUNGAN KOTA MANADO. *KESMAS*, 10(3).
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Sondari, S., Kusnadi, I. H., & Suparman, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *The World of Business Administration Journal*, 163-178.
- Hendrawan, A., Suchyowati, H., & Laras, T. (2020). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KREATIVITAS PADA TENAGA KERJA PADA UMKM DI WILAYAH BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.