

PERBEDAAN KELELAHAN KERJA BERDASARKAN MAKNA KERJA PADA KARYAWAN

Arum Etikariena
Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
arum.hidayat@gmail.com

Abstract. *Fatigue at workplace has many negative consequences such as accident, illness, performance decreased even death. On the other hand, individuals work to achieve something that related to what is called the meaning of work, which through their work, individuals trying to find a destination, make a contribution, linkages, values and expectations that are expected to minimize fatigue. This study aimed to see differences in fatigue based on the employee's meaning of work. Fatigue was measured with the Fatigue Assessment Scale / FAS ($\alpha = .730$) and the Meaning of Work Scale ($\alpha = .750$). Research in the form of survey on the 59 employees who work as civil servants and private employees in Depok, Indramayu, Bogor and Jakarta. Data were analyzed by chi-square method. The results indicate that there are significant differences between individuals who have a religious meaning of work, collective and virtuous character with workers perceived fatigue ($\chi^2 = .434$, $p = .835$). Thus, an organization can consider to strengthen the meaningfulness of work on employees, to be more able to resist fatigue at work.*

Key words: the meaning of work, job fatigue, surveys, Chi Square

Abstrak. *Kelelahan di tempat kerja menimbulkan beberapa konsekuensi negatif, seperti kecelakaan kerja, sakit, menurunnya kinerja bahkan menyebabkan kematian. Di lain pihak, individu bekerja untuk mencapai sesuatu yang terkait dengan apa yang disebut makna kerja, dimana melalui pekerjaannya, individu mencoba mencari tujuan, memberikan kontribusi, keterkaitan, nilai dan harapan yang diharapkan akan meminimalisir kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kelelahan kerja pada karyawan berdasarkan makna kerja yang dimilikinya. Kelelahan kerja diukur dengan Fatigue Assessment Scale/ FAS ($\alpha = .730$) dan Skala Makna Kerja ($\alpha = .750$). Penelitian berbentuk survey pada 59 karyawan yang bekerja sebagai PNS dan pegawai swasta di Depok, Indramayu, Bogor dan Jakarta. Data dianalisis dengan metode Chi Square. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara individu yang memiliki makna kerja religius, kolektif dan virtuous character dengan kelelahan yang dirasakan pekerja ($\chi^2 = .434$; $p = .835$). Dengan demikian, maka organisasi dapat mempertimbangkan untuk memperkuat kebermaknaan kerja pada para karyawan, agar lebih dapat bertahan menghadapi kelelahan dalam bekerja. Kata kunci : makna kerja, kelelahan kerja, survei, Chi Square*

PENDAHULUAN

Kelelahan kerja diduga sebagai salah satu faktor penting yang menyebabkan munculnya kecelakaan kerja. Istilah “*human error*” sering digunakan sebagai salah satu alasan penyebab terjadinya peristiwa tabrakan, kereta api yang *slip* dari rel, pesawat udara

yang gagal mendarat atau lepas landas, dan sebagainya. Penelusuran mengenai *human error* salah satunya dikaitkan dengan keterbatasan kondisi fisik dan mental manusia dalam mengantisipasi tuntutan tugas yang disebut sebagai kelelahan kerja / *work fatigue*. Friedl (2008) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai kondisi menurunnya kemampuan untuk menampilkan performa pada manusia yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk melanjutkan coping terhadap tekanan psikologis.

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa pembahasan tentang kelelahan kerja di Psikologi pada awalnya dimulai dengan identifikasi terhadap apa itu kelelahan kerja dan apa kaitan antara kerja dan kelelahan kerja. Selanjutnya, mulai dilakukan telaah tentang kelelahan kerja, dimana pada awalnya psikologi melihat kelelahan secara spesifik terkait dengan inteligensi dan kelelahan mental dan efek dari kelelahan mental atau bagaimana kelelahan mental dipengaruhi *anoxemia*. Pada perkembangannya, pembahasan kemudian berlanjut pada bagaimana kelelahan berpengaruh pada produktivitas. Tahun 1988, Marek meneliti efek kelelahan mental pada kerja. Kemudian dilanjutkan pada penelitian yang melihat karakteristik pekerjaan sebagai penyebab kelelahan kerja (Rosa et al, 1998, Dorrian et al, 2006; Poole et al, 2007; Dorrian et al, 2011; Roach et al, 2011; Pueyo et al, 2011). Beberapa penelitian juga mulai memperkirakan faktor-faktor yang ada di organisasi sebagai prediktor bagi munculnya kelelahan kerja atau ketidakmampuan untuk bekerja (Schoer et al, 2005; Gander et al, 2011).

Sebuah penelitian payung yang digagas oleh *Maastricht University* (1993-2006) dalam salah satu program risetnya yaitu "*Occupational Health Epidemiology*" yang memfokuskan studi pada kesehatan pekerja. Salah satu sub topik yang menjadi pembahasan adalah kelelahan di tempat kerja. Beberapa studi terkait yaitu: perbedaan dalam kelelahan dan *psychological distress* (Bultman, et al, 2001), jadwal kerja dan kelelahan, asosiasi antara atribut kelelahan dengan kelelahan, kesehatan dan karakteristik psikososial dari pekerjaan, kelelahan kerja sebagai predictor ketidakhadiran akibat sakit, hubungan konflik kerja-keluarga dan kelelahan kerja dikaitkan dengan peran manajemen waktu kerja (Jansen, 2003). Dari variabel-variabel yang telah diteliti, terlihat bahwa kelelahan kerja kemungkinan disebabkan berbagai faktor yang meliputi faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasinya. Ada satu hal yang kemungkinan datang dari faktor pribadi yaitu pengaruh nilai yang membentuk pola pikir dan respon terhadap stimulus yang dihadapi oleh individu, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2003) bahwa nilai adalah suatu elemen dasar dalam diri individu yang secara personal maupun sosial menunjukkan pilihannya terhadap suatu keadaan.

Secara teoritis, nilai bersifat menetap dan stabil, karena terbentuk sebagai akibat dari proses-proses awal kehidupan yang ditanamkan oleh *significant others*: seperti orang tua, guru, teman, dan pihak-pihak lain yang memegang peranan penting pada kehidupan awal seseorang. Dengan mempelajari nilai yang dianutnya, maka pemahaman mengenai individu akan lebih komprehensif mengingat nilai-nilai yang dianut seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku individu. Dengan penjelasan mengenai nilai, maka, peneliti tertarik untuk mengkaitkan antara keberadaan nilai pada diri individu dengan konsep lelah ketika individu bekerja. Hal ini muncul karena kadang kala, terlihat bahwa meskipun pekerjaannya terlihat berat, namun individu yang bersangkutan merasa bahwa ia tidak merasa lelah dengan beban kerjanya tersebut. Sebaliknya, di lain pihak, ada individu yang memiliki pekerjaan yang

relatif ringan, dukungan organisasi juga baik, namun cepat merasa lelah sehingga mempengaruhi performa kerja yang dapat ditampilkannya.

Dampak Kelelahan Kerja

Beberapa dampak dari kelelahan kerja bisa terlihat pada individu dalam bentuk munculnya penyakit dan ketidakhadiran di tempat kerja (Janssen, Kant, Swaen, Janssen, dan Schroer, 2003), performa kerja yang menurun (Sastrowinoto, 1985). Schultz (1982) menyatakan bahwa kelelahan mempengaruhi aspek-aspek psikologis seperti perasaan tegang, *irritability*, lemas, sulit berkonsentrasi hingga sulit berpikir koheren. Kelelahan tingkat tinggi menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas, hal ini mengakibatkan orang-orang yang lelah tidak dapat mengukur tingkat penurunan kinerja mereka sendiri dan tidak menyadari bahwa mereka tidak lagi berfungsi sebaik saat mereka tidak lelah (dalam www.deir.qld.gov.au).

Kelelahan memiliki peran ganda dalam etiologi kecelakaan kerja, kelelahan dapat menurunkan kemampuan untuk memproses informasi tentang situasi berbahaya dan dapat menurunkan kemampuan untuk menanggapi situasi berbahaya. Hsiao dan Simeonov mengklasifikasikan kelelahan sebagai faktor yang berhubungan dengan tugas-tugas pekerjaan dan menyiratkan bahwa intensitas dan durasi kerja dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan dapat menurunkan kemampuan pekerja dalam memproses informasi visual dan informasi penting yang relevan untuk menghindari kecelakaan. Kelelahan mempengaruhi kinerja individu dan kemampuannya untuk berfungsi pada pekerjaan. Menurut Swaen, Amelsvoort, Bultmann, dan Kant (2002), hingga saat ini tidak diketahui apakah kelelahan adalah mediator antara faktor kerja yang berhubungan dengan terjadinya kecelakaan kerja, atau apakah kelelahan merupakan faktor risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Sementara dampak pada organisasi diantaranya organisasi harus mengeluarkan banyak biaya untuk tenaga kerja yang mengalami kelelahan fisik dan mental akibat hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan serta masalah di rumah yang terbawa ke tempat kerja. Hubungan ini mengakibatkan tingginya biaya yang keluar akibat biaya kelelahan karyawan. Di Amerika Serikat, biaya yang keluar untuk tenaga kerja yang kelelahan mencapai seratus satu miliar dolar akibat kehilangan produktivitas (dalam waktu produktif). Besarnya biaya ini disebabkan oleh akibat-akibat yang ditimbulkan dari kelelahan tenaga kerja termasuk cedera atau kematian akibat kecelakaan kerja. Di samping biaya, kelelahan kerja dapat mengakibatkan seorang karyawan melakukan pelanggaran aturan organisasi. Pelanggaran aturan organisasi dapat berupa pelanggaran terhadap disiplin kerja yang telah ditetapkan organisasi (Gaos, 2002). Disamping itu, kelelahan juga mengakibatkan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja, berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan Gaos (2002), ditemukan bahwa kualitas hasil kerja yang menurun disebabkan pelanggaran SOP dan aturan lainnya, sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas.

Ketiga, adalah dampak pada masyarakat. Kelelahan kerja juga memiliki pengaruh pada keselamatan orang banyak (masyarakat). Kelelahan kerja tidak hanya mengakibatkan terjadinya kecelakaan pada tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga pada masyarakat di sekitarnya. Kecelakaan yang menimpa masyarakat ini terjadi akibat kesalahan tenaga kerja yang terkait, seperti tenaga kerja di bidang pelayanan jasa. Pekerjaan atau profesi yang bergerak di bidang layanan jasa di antaranya adalah tenaga medis/layanan kesehatan (perawat, bidan, dan dokter) dan pengendara transportasi (supir, masinis, dan pilot). Tidak sedikit jumlah

kecelakaan yang terjadi akibat kelelahan kerja yang dialami oleh para pekerja ini. Banyak kasus seperti seorang perawat yang bekerja dengan shift ganda yang tidak sengaja memberikan obat atau dosis yang salah pada pasien. Tidak hanya perawat, dokter yang identik dengan lama dan pola kerja yang tidak beraturan berkemungkinan melakukan kesalahan terhadap pasiennya. Gander, Purnell, Garden, dan Woodward (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan clinical error (kesalahan klinis) pada dokter.

Penelitian ini menemukan tingginya clinical error pada dokter yang mengalami kelelahan kerja. Tidak hanya tenaga medis, kecelakaan akibat kelelahan kerja juga sering ditemukan di bidang transportasi. Salah satunya adalah terjadinya kecelakaan kereta api setahun terakhir yang ditengarai sebagai akibat kesalahan masinis yang kelelahan saat bekerja (www.tempointeraktif.com). Kecelakaan ini tidak hanya mengakibatkan cedera pada masyarakat yang terkait, tetapi juga kematian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan melihat keterkaitan antara makna kerja yang didasari oleh nilai yang dianut individu dengan kelelahan kerja yang kemungkinan akan dirasakannya. Selanjutnya, mengingat konsep makna kerja yang menjadi fokus terkait dengan pembentukan nilai individu, faktor budaya individu diduga akan mempengaruhi, dengan demikian, faktor budaya akan dipertimbangkan dengan melihat kekhasan dari pekerja yang terkait dengan latar belakang budayanya yaitu di Indonesia. Studi yang ingin dikembangkan peneliti terkait pada penelusuran awal mengenai gambaran makna kerja dan konsep lelah bagi pekerja di Indonesia dan hubungan antara kedua variabel tersebut, sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih dikembangkan untuk menggali permasalahan yang ada terkait dengan makna kerja dan kelelahan kerja pada pekerja di Indonesia. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian yang akan ditelaah adalah : “Apakah ada perbedaan kelelahan yang signifikan pada karyawan yang memiliki makna kerja religius, kolektif atau *virtuous character*?”

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitiannya adalah survey, yang mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah individu dengan karakteristik sebagai berikut : karyawan di sebuah perusahaan, masa kerja minimal 2 tahun, berstatus tetap. Adapun teknik pengambilan sample adalah dengan teknik *accidental sampling* yaitu tidak semua individu yang ada dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menjadi responden penelitian ini. Hanya individu yang memiliki karakteristik sesuai yang disyaratkan dan dapat dijumpai secara kebetulan yang menjadi responden.

Penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua skala yaitu :

a. Skala untuk mengukur kelelahan kerja

Skala kelelahan kerja diadaptasi dari skala sikap *Fatigue Assessment Scale (FAS)* yang digunakan dalam penelitian Michielsen dkk. (2004). Skala FAS ini ditampilkan dalam bentuk skala Likert dengan rentang nilai 1 (tidak pernah) hingga 5 (selalu). Skala ini terdiri dari 10 item yang mengukur 2 dimensi berdasarkan komponen-komponen kelelahan kerja yaitu kelelahan fisik (*physical fatigue*) dan kelelahan mental (*mental fatigue*). Setiap dimensi alat ukur FAS terdiri dari lima item. Validitas dan reliabilitas skala adalah 0,73, sehingga masih memungkinkan untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data. Kemudian, kelelahan kerja akan dibagi ke dalam dua cluster yaitu tinggi dan rendah dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 1. Pembagian Skor Tingkat Kelelahan kerja

Cluster	Rentang Skor
Kelelahan Tinggi	31 – 60
Kelelahan Rendah	1 – 30

b. Skala Makna Kerja

Skala makna kerja menggunakan *Rokeach Values Survey* (RVS) yang disusun oleh Rokeach. Terdapat 18 nilai yang disusun sebagai pilihan bagi responden untuk kemudian dipilih sehingga akan diketahui nilai yang dianut oleh individu tersebut. Kemudian, nilai-nilai tersebut akan dibagi dalam tiga cluster yaitu : a). Nilai-nilai yang berhubungan dengan religiusitas / spiritualitas, misalnya *salvation*; b). Nilai-nilai yang berhubungan dengan kolektivitas dibandingkan individualitas, misalnya *national security* dan *world at peace*; dan c). Nilai-nilai yang berhubungan dengan *virtuos characters*, misalnya *honest*. Masing-masing cluster terdiri dari 6 nilai. Reliabilitas dan validitas skala berada pada 0,75 yang masih berada pada level yang dianggap cukup untuk standar alat ukur dalam sebuah penelitian.

Perhitungan terhadap data yang diperoleh dilakukan dengan analisis statistik, yaitu analisis deskriptif dan *Chi Square*.

HASIL DAN DISKUSI

Pada tahap perencanaan penelitian, responden yang akan diambil berjumlah kurang lebih 100 orang. Kuesioner yang kembali berjumlah sekitar 59 buah. Setelah melakukan pengecekan terhadap kuesioner yang telah diisi, responden yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Jumlah responden yang didapat kurang lebih tercapai 59 % dari target responden yang direncanakan yaitu 100 orang responden. Kendala yang dihadapi adalah, beberapa kuesioner yang disebarkan terutama di luar Jakarta dan Depok, sulit dipantau mengingat kuesioner tersebut ditiptkan pada *contact person* di masing-masing kota. Adapun kota-kota yang berhasil dijaring oleh peneliti meliputi Jakarta, Bogor, Depok, Indramayu. Pemilihan kota sendiri lebih didasarkan karena kemudahan dan adanya akses yang dimiliki oleh peneliti. Selain itu, keterbatasan dana penelitian, menyulitkan untuk pengambilan data ke kota-kota lainnya.

Tabel 2. Gambaran Demografis Responden

Karakteristik demografis	Jumlah	Persentase (%)
a. Usia		
- 20-30 tahun	26	44,1
- 31-40 tahun	10	16,9
- 41-50 tahun	15	25,4
- Diatas 51 tahun	8	13,6
b. Jenis kelamin		
- Laki-laki	32	54,2
- Perempuan	27	45,8
c. Lokasi		

- Jakarta	20	33,8
- Depok	21	35,6
- Bogor	6	10,2
- Indramayu	12	20,3
d. Tipe organisasi		
- Swasta	15	25,4
- Negeri	44	74,6
e. Lama di Organisasi		
- 2-5 tahun	23	38,9
- 6-10 tahun	12	20,3
- 10-15 tahun	16	27,1
- Lebih dari 15 tahun	8	13,6
f. Jabatan		
- Non Managerial	47	79,7
- managerial	12	20,3
Total :	59	100

Secara umum, gambaran kelelahan yang dirasakan oleh responden penelitian ini dikategorikan dalam kelompok sebagai berikut :

Tabel 3. Gambaran Kelelahan Responden

Kelompok	N	Persentase	Range	Skor
Tinggi	11	18,6 %	31 – 60	
Rendah	48	81,4 %	1 - 30	

Dengan gambaran demikian, maka dapat dikatakan jika hampir sebagian besar (81,4%) dari responden tergolong dalam kelompok pekerja yang tidak merasakan kelelahan ketika bekerja.

Menurut perhitungan *Chi Square*, terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat kelelahan dengan nilai yang dianut oleh pekerja. Hal ini dapat dilihat melalui penyebaran frekuensi pada masing-masing cluster :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Chi Square

Tingkat kelelahan	Kelelahan tinggi	Kelelahan Rendah
Nilai yang dianut		
Nilai religious	5	19
Nilai kolektif	4	14
Nilai virtous character	2	15
Total :	11	48

Hasil di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ($\chi^2 = .434$; $p = .835$) pada kelompok yang mengalami kelelahan tinggi dengan kelelahan rendah dengan makna kerja yang dimilikinya. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja dengan tingkat kelelahan kerja tertentu dengan nilai yang menjadi makna kerja baginya. Artinya, tingkat kelelahan yang dimiliki terkait dengan nilai-nilai yang dimilikinya. Terutama terlihat bahwa pada responden penelitian ini, jika yang

dianut adalah nilai religius, maka akan lebih membuat mereka merasa nyaman dan dapat mengatasi kelelahan dengan tetap bekerja menjalankan tugas-tugasnya.

Perbedaan Faktor Demografis terkait Kelelahan Kerja. Dari perhitungan dengan analisis Anova pada usia ($F = .159$; $p > .05$), lokasi organisasi ($F = .751$; $p > .05$), dan lama menjabat ($F = 1,210$; $p > .05$) diketahui bahwa variable-variabel demografis ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal mengalami kelelahan. Hasil uji T-tes menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan terkait level jabatan yaitu managerial dan non-managerial ($t = .201$; $p > .05$). Sedangkan untuk jenis kelamin dan tipe organisasi, tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pula.

Perbedaan Faktor Demografis terkait Makna Kerja. Dari perhitungan dengan analisis Anova dan T - tes, diketahui bahwa usia ($F = 2,083$; $p > .05$), jenis kelamin ($t = 1,378$; $p > .05$), lokasi organisasi ($F = .649$; $p > .05$), tipe organisasi ($t = 1,240$; $p > .05$), lama menjabat ($F = 1,190$; $p > .05$) dan level jabatan ($t = 1,450$; $p > .05$), semuanya tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam hal makna kerjanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ternyata didukung oleh hasil penelitian yang sesuai, bahwa ada perbedaan tingkat kelelahan kerja terkait dengan makna kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan yang signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum, responden dalam penelitian ini merasa bahwa mereka tidak mengalami kelelahan yang berarti dalam menjalankan kerjanya, yang disebabkan karena makna kerja yang mereka rasakan membantu mereka untuk dapat menikmati pekerjaannya.

Kelelahan kerja merupakan salah satu hal yang keberadaannya di dalam organisasi harus diminimalisir. Hal ini disebabkan karena efek yang ditimbulkan karena munculnya kelelahan hampir dapat dipastikan negatif bagi para pelaksana tugas. Akibatnya, berbagai efek negatif juga akan dirasakan oleh organisasi, misalnya dengan meningkatnya biaya akibat sakit yang diderita karyawan (Jansenn, dkk, 2003), penurunan prestasi kerja, berkurangnya kesiagaan (Sastrowinoto, 1985), mempengaruhi kondisi psikologis seperti munculnya ketegangan dan sulit berpikir dan konsentrasi (Schultz, 1982). Pada penelitian ini diketahui bahwa hampir sebagian besar karyawan (84%) merasakan kelelahan kerja yang tergolong rendah. Karena itu, dapat dikatakan bahwa kegiatan fisik dan mental yang dilakukan selama bekerja di organisasi masih dirasakan seimbang sehingga dapat meminimalisir kelelahan yang terjadi selama bekerja.

Seperti dugaan peneliti, kemungkinan ada hal-hal yang mampu mendorong individu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang dialami sehingga aktivitas kerja tidak menimbulkan kelelahan yang merugikan individu. Bekerja dengan senang hati karena individu menghayati dan merasakan senang dengan pekerjaannya akan membantu individu menghadapi situasi-situasi yang kurang menguntungkan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hilman (dalam Morin, 2004), bahwa ketika seseorang bekerja dan merasakan kesenangan dari pekerjaan tersebut, maka akan berakibat positif bagi kesehatan mental dan jiwa individu. Perasaan senang ini pula yang diduga membantu individu mengatasi kelelahannya. Karena seperti juga yang dinyatakan oleh Ulrich & Ulrich (2010), bahwa ketika seseorang merasakan keterkaitan positif antara dirinya dengan pekerjaannya, menyadari kontribusi positif yang diberikannya pada organisasinya, maka akan dapat menjelaskan ketahanan individu saat menghadapi masa sulit di pekerjaannya, juga semangatnya ketika menghadapi masa yang menyenangkannya.

Terkait dengan beberapa faktor demografis yang diukur dalam penelitian ini, ditemukan pula bahwa faktor usia tidak signifikan menyebabkan kelelahan, padahal para peneliti menemukan bahwa usia pekerja yang semakin tua akan menyebabkan semakin mudahnya individu mengalami kelelahan (Valentine, dkk, 2009; Gander, dkk, 2010). Dalam penelitian ini usia dominan responden berada pada rentang 20-30 tahun (44%). Usia ini berada pada rentang usia yang masih produktif dimana individu masih berada pada tahap maksimal kekuatannya secara fisik sehingga kelelahan tidak terlalu dirasakan oleh individu. Dari segi jenis kelamin, dengan persentase yang nyaris berimbang (laki-laki 54% dan perempuan 46%) maka kemungkinan hasil yang diperoleh juga seimbang. Lokasi organisasi juga tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, sehingga lokasi kerja di Jakarta, Depok Bogor dan Indramayu masih memberikan waktu untuk karyawan menempuh tempat kerja dengan usaha yang seimbang. Namun hal ini memang masih harus dikembangkan mengingat daerah seperti Jakarta dan Depok adalah daerah rawan macet yang seharusnya menimbulkan upaya lebih bagi para karyawan untuk berusaha tiba di tempat kerja dengan kondisi fisik dan mental yang lebih optimal.

Tipe organisasi menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai negeri (74%). Namun ternyata tidak menunjukkan perbedaan kelelahan yang signifikan dengan pegawai swasta. Hal ini menunjukkan bahwa tugas-tugas di organisasi birokrasi dan organisasi swasta memiliki beban kerja yang cukup seimbang sehingga tingkat kelelahan yang dirasakan juga masih berada pada taraf yang rendah. Kemungkinan perbedaan jumlah responden yang didominasi oleh pegawai negeri juga dapat mempengaruhi hasil ini. Lamanya individu di organisasi juga tidak menunjukkan perbedaan yang kelelahan yang bermakna. Agaknya, meski sudah lama, para individu yang bekerja diatas 15 tahun tetap merasa bersemangat dengan pekerjaannya. Namun, responden yang didominasi oleh karyawan yang berusia muda dengan pengalaman 2-5 tahun (38,99%) membuat mereka masih bersemangat sehingga belum mengalami kelelahan. Variabel level jabatan (managerial- non managerial) yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Dominasi karyawan dengan jabatan non managerial (79,7%) kemungkinan menjelaskan mengapa kelelahan yang dirasakan menjadi rendah, karena jabatan yang semakin tinggi akan lebih membutuhkan banyak energi untuk dapat menyelesaikannya.

Sementara itu, ketika variabel-variabel demografis tersebut dikaitkan dengan makna kerja, maka tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada makna kerja karyawan terkait usia, misalnya. Meski penyebaran usia didominasi karyawan berusia muda, namun masalah religiusitas tidak menyebabkan mereka menjadi tidak tahu atau tentang hal-hal tersebut. Demikian juga dengan pentingnya kebersamaan dan nilai-nilai luhur. Demikian pula menyangkut variabel lain seperti jenis kelamin, lama kerja, tipe organisasi tempat mereka bekerja dan level jabatannya. Hal ini dapat ditelusuri dari pembentukan nilai itu sendiri yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan berlangsung sepanjang hidup individu. Karena itu, apa yang sudah mereka yakini sejak lama, akan membuat individu menerapkan pada berbagai aspek kehidupannya termasuk dalam kehidupannya sebagai pekerja. Terutama di Indonesia, nilai religius masih dianggap penting sehingga hal-hal yang berkaitan dengan religius dianggap sebagai nilai-nilai yang dianggap baik di masyarakat sehingga juga mempengaruhi individu. Demikian juga dengan nilai kebersamaan / kolektivis. Penelitian Hofstede menunjukkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara yang lebih memperlihatkan ciri kolektif dibandingkan individual.

Hasil penelitian ini memperkuat gambaran tentang kondisi karyawan di Indonesia, khususnya mengenai kelelahan dan makna kerjanya. Namun perlu diwaspadai juga mengenai kemungkinan adanya bias mengingat penelitian ini dilakukan dengan metode survey sehingga respon yang diberikan tidak menggambarkan sepenuhnya kondisi yang dialami karyawan. Dengan demikian, pelaksanaan penelitian yang lebih komprehensif dapat dilakukan sehingga lebih didapatkan gambaran yang mendekati kondisi faktual yang ada di lapangan. Selain itu, perlu adanya kehati-hatian dalam melakukan generalisir mengingat responden penelitian yang hanya mewakili sebagian kecil karyawan di Indonesia sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan responden lebih banyak lagi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kelelahan kerja karena makna kerja yang berbeda dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya analisis faktor demografis, diketahui kemungkinan disebabkan karena level jabatan, dimana jabatan yang lebih tinggi memerlukan usaha lebih besar untuk dapat menjalankan fungsi tugasnya. Namun, makna kerja memang tidak menunjukkan adanya perbedaan, dari berbagai variabel demografis yang diukur.

SARAN

Dari hasil dan diskusi dari penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

Untuk kepentingan karyawan, penting menggali apa yang menjadi nilai-nilai hidup yang dianut olehnya karena ternyata nilai-nilai hidup tersebut membantu individu untuk memaknai berbagai pengalaman dalam hidupnya, termasuk pengalaman dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang ternyata terbukti akan membantunya untuk dapat bertahan saat menghadapi situasi sulit dan mempertahankan semangat saat menghadapi masa yang menyenangkan, ketika ia bekerja. Kondisi ini akan membantunya salah satunya untuk mengatasi rasa lelah yang kemungkinan timbul ketika individu menyelesaikan tanggung jawab kerjanya.

Untuk kepentingan organisasi, memahami nilai-nilai yang dimiliki individu akan membantu organisasi mengenali apa yang menjadi tujuan utama individu dalam hidupnya. Pengenalan ini akan membantu untuk menyesuaikan apakah nilai-nilai tersebut sesuai dengan nilai-nilai organisasi sehingga akan lebih mudah berjalan dengan serasi atau justru bertentangan sehingga akan rawan konflik yang menyebabkan tidka harmonisnya hubungan individu dengan organisasi. Karena itu, perlu dilakukan seleksi dari awal untuk mencegah masuknya individu dengan nilai berbeda dengan nilai yang dianut organisasi. Sementara untuk individu yang sudah berada di organisasi, pengembangan berbagai aktivitas organisasi juga akan lebih mudah dilakukan agar individu bersedia memenuhi dan merasa nyaman dengan kebijakan organisasi.

Untuk kepentingan penelitian selanjutnya, topik ini menarik secara teoritis karena khususnya di Indonesia, penelitian ini masih agak jarang ditemukan. Karena itu, penelitian lanjutan dengan responden yang lebih bervariasi dan jumlah yang representative mewakili karyawan di Indonesia, diharapkan akan lebih memberikan gambaran yang lebih pasti mengenai kondisi karyawan di Indonesia. Penggalan informasi yang lebih menyeluruh, juga diharapkan akan

memberikan respon yang lebih valid dan lengkap mengenai kondisi sebenarnya yang dirasakan dan dialami oleh individu ketika ia bekerja. Secara praktis, organisasi juga masih membutuhkan berbagai informasi dan data yang dapat secara aplikatif diterapkan dalam lingkungan organisasi. Penelitian mengenai kelelahan kerja karyawan akan sangat membantu organisasi mengantisipasi berbagai kemungkinan munculnya kelelahan kerja karyawan sehingga dampak negatif dengan munculnya kelelahan juga akan dapat diminimalisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Bills, A G, (1937) Blocking in Mental Fatigue and Anoxemia Compared. *Journal of Experimental Psychology*.
- Bultmann, U, Kant, I, van Amelsvoort, L, van den Brandt, PA, and Stanislav, VK. (2001). Differences in fatigue and psychological distress across occupation : results from the Maastricht Cohort Study of fatigue at work. *Journal Occupational Environmental Medicine*).
- Davis, LE & Dundle, J. (1953). How fatigue affects productivity : a study of manual work pattern. *APA journal*
- Dawson, D, Noy, Y, I, Harma, M, Akerstedt, T, Belenky, G. (2011). Modelling fatigue and the use models in work setting. *Journal of Accident Analysis and Prevention*.
- Dorrian J, Roach, G, Fletcher, A, & Dawson, D. (2006). Effects of fatigue on train handling during speed restrictions. *Transportation research Journal*.
- Dorrian. J, Baulk, D & Dawson, D. (2011). Work hours, workload, sleep and fatigue in Australian rail industry employees. *Journal of Applied ergonomics*.
- Gander, P, Hartley, L, Powell, D, Cabon, P, Hitchcock, E, et al. (2011). Fatigue risk management : organizational factors at the regulatory and industry/company level. *Journal of Accident Analysis and Prevention*.
- Hueting, JE & Sarphati, HR. (1966). Measuring Fatigue. *Journal of Applied Psychology*.
- Janssen, N, Kant, I, and van Amelsvoort, L. (2003). *Work family conflict and fatigue: the role of working time arrangement*. Dissertation. Maastricht University.
- Jansen, NW, Kant, IJmert, Piet A. (2002). Need for recovery in the working population : Description and associations with fatigue and psychological distress. *International Journal of Behavior Medicine*.
- Janssen, N, Kant, IJ, Swaen, GMH, Janssen, PPM, and Schroer, CAP. (2003). Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht Cohort Study of fatigue at work. *Journal Occupational Environmental Medicine*.
- Marek, T et al. (1988). Mental Fatigue at work and pain perception. *Journal of work & Stress*
- Morin, EM. (2004). The meaning of work in modern times. *10th World Congress on Human Resources Management*, Rio de Janeiro, Brazil. August 20th 2004.
- Morin, EM. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. *Studies and Research Project*. IRRST-Communication Division de Maisonneuve Blvd West Montreal Quebec.
- Noy, YI, Horrey, WJ, popkin, SM, Folkard, S, Howarth, HD, et al. (2011). Future directions in fatigue and safety research. *Journal of Accident Analysis and Prevention*.
- Pueyo, V, Toupin, C, Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work : lesson from two ergonomic studies. *Journal of Applied Ergonomics*.

- Roach, GD, Darwent, D, Sletten, TL, and Dawson D. (2011). Long hauls pilots use in-flight napping as a countermeasure to fatigue. *Journal of Applied Ergonomics*.
- Robbins, SP. (2003). *Organizational behavior*. 10th Edition Pearson Educational International
- Rosa, RR, Bonnet, MH & Cole, LL. (1998). Work Schedule and task factors in upper-extremity fatigue. *Human Factors Journal*
- Schroer, CAP, Janssen, M, van Amelsvoort, Bosma H, Sween, GMH et al. (2005). Organizational Characteristics as Predictors of work disability : a prospective study among sick employee of profit and non-profit organizations. *Journal of Occupational Rehabilitation*.
- Smith A. (2011). From brain to the workplace : studies of cognitive fatigue in the laboratory and aboard ship. APA.
- Taylor, JH, Thompson, CE, Spassof, D (1937). The Effect of condition of work and various suggested attitudes on production and reported feelings of tiredness and boredom.
- Ulrich, D & Ulrich, W; (2010). *The why of work*. McGraw Hill Companies.
-, From Research to Reality. Occupational fatigue research: facing the challenges head on. Liberty Mutual research Institute for Safety. (2008). *Quarterly review*.