

Hubungan Kelelahan Terhadap Kinerja Supir Dump Truck

Bima Sakti Arimopas Dwi Setiawan¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *Performane is one of the problems that often occur in companies, both large companies and small companies that will cause negative impacts for employee and companies. Performance problems in the company indicate a decrease in productivity that must be achieved based on company standarts. Some aspects related to performance one of them related to burnout. This study aims to determine the relationship burnout on performance of dump truck driver PT Raya Bumi Mandir Samarinda. This research consists of two variables, namely the dependent variable of performance and the independent variable is burnout. Data collection was done by using questioner method. Th sample in this research is PT Raya Bumi Mandiri dump truck driver with 74 people. Data analysis technique used is the analysis of product moment correlation test. Based on the resultsof the test of the burnout variable with the performance that has been done by using the statistical analysis of product moment correlation shows that the magnitude of the relationship betwwen the burnout variable on performance is $p = 0.001$. This means that the H_1 proposed by the researcher, that there is a burnout relationship to the performance of PT Raya Bumi Mandiri dump truck driver in Samarinda is proven because the value of $p < 0.05$.*

Keywords: *fatigue, performance, dump truck driver*

ABSTRAK. *Performane adalah salah satu masalah yang sering terjadi di perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil yang akan menimbulkan dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Masalah kinerja dalam perusahaan menunjukkan penurunan produktivitas yang harus dicapai berdasarkan standar perusahaan. Beberapa aspek terkait kinerja salah satunya terkait burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan burnout terhadap kinerja sopir truk sampah PT Raya Bumi Mandir Samarinda. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen kinerja dan variabel independennya adalah burnout. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sopir dump truck PT Raya Bumi Mandiri dengan 74 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis uji korelasi product moment. Berdasarkan hasil uji variabel burnout dengan kinerja yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis statistik korelasi product moment menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel burnout terhadap kinerja adalah $p = 0,001$. Ini berarti bahwa H_1 yang diajukan oleh peneliti, bahwa ada hubungan burnout dengan kinerja pengemudi dump truck PT Raya Bumi Mandiri di Samarinda terbukti karena nilai $p < 0,05$.*

Kata kunci: kelelahan, kinerja, supir dump truck

¹ Email: bimaaquarius62@gmail.com

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu produsen dan eksportir batubara terbesar di dunia. Sejak tahun 2005 ketika melampaui produksi Australia, Indonesia kemudian menjadi eksportir terdepan batubara thermal. Porsi signifikan dari batubara thermal yang diekspor terdiri dari jenis kualitas menengah (antara 5.100/6.100 cal/gram) yang sebagian besar permintaannya

berasal dari Cina dan India. Sejumlah kantung cadangan batubara yang lebih kecil terdapat di pulau Sumatra, Jawa, Sulawesi, dan Papua, namun demikian tiga daerah dengan cadangan batubara terbesar di Indonesia adalah Sumatera Selatan, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur (Indonesia *investment*, 2016).

Harga batubara pada tahun 2016 mulai mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun sebelumnya. Kementrian ESDM menetapkan harga batubara acuan (HBA) pada November 2016 sebesar 84,89 USD per ton atau naik 23 persen dibandingkan posisi Oktober 2016 sebesar 69,07 USD per ton. Sepanjang 2016, HBA berfluktuasi, yakni Januari mencapai 53,2 USD per ton, Februari 50,92 USD per ton, Maret 52,62 USD per ton, April 52,32 USD per ton, Mei 51,2 USD per ton, Juni 51,81 USD per ton, Juli 53 USD per ton, Agustus 58,37 USD per ton, September 63,93 USD per ton, Oktober 69,07 USD per ton, dan November 84,89 USD per ton.

Harga batubara yang mulai stabil ini membuat permintaan dan pemesanan batu bara menjadi semakin meningkat. Banyaknya pemesanan ini membuat perusahaan tambang di Indonesia harus meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya agar mampu memenuhi target permintaan dari investor. Hal ini membuat karyawan-karyawan untuk bekerja lebih ekstra dan lembur untuk bisa mencapai target perusahaan

Fenomena kinerja terjadi di setiap bidang kehidupan, salah satunya adalah bidang pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia dan perusahaan mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis untuk membantu kinerja karyawan, tetapi sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi atau perusahaan yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sumber

daya manusia yang efisien dan efektif maka kinerja seseorang akan berjalan dengan baik..

Menurut Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu mengerjakan. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan dengan kriteria yang ditetapkan.

Evaluasi kinerja setiap tahun pada perusahaan adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan sebuah perusahaan agar dapat membandingkan kinerja karyawan dan target perusahaan yang dicapai pada tahun evaluasi tersebut dengan tahun sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada beberapa kriteria untuk mengukur tingkat kinerja seorang karyawan yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dari kelima kriteria tersebut apabila terpenuhi semua maka dapat dikatakan seorang karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Peneliti melakukan wawancara terhadap saudara Y selaku personalia PT Bumi Raya Mandiri pada 10 Februari 2016, hasil yang didapatkan dari wawancara tersebut terdapat penurunan kinerja karyawan bagian supir *dump truck* pada unit supir *dump truck* dalam satu tahun terakhir, hal ini diketahui dari kinerja para supir yang tidak dapat memenuhi standar perusahaan yang menargetkan 60 *rate* per hari dan tidak dapat memenuhi target pengangkutan material perusahaan perbulan yaitu 72.691,49 BCM. Tingkat absensi supir *dump truck* dalam beberapa bulan terakhir juga bermasalah, hal ini dilihat dari absensi kehadiran berada dibawah 85% sejak bulan february tahun 2015.

Peneliti melakukan wawancara terhadap AP yang berprofesi sebagai supir pada unit *dump truck* PC 400 (UN AB-19) di PT Raya Bumi Mandiri pada 12 Februari 2016 dan wawancara lanjutan pada 14 April 2016, AP menceritakan apabila hujan maka produksi di lokasi tambang berhenti sepenuhnya untuk menghindari insiden yang tidak diinginkan, tentunya hal ini membuat target perusahaan untuk hari itu tidak dapat terpenuhi. Pihak perusahaan menekankan untuk menutupi target yang kurang tersebut di hari berikutnya, dan apabila tetap tidak dapat terpenuhi, AP akan ditegur oleh pengawas agar bekerja lebih giat. Berdasarkan hal tersebut, AP mengaku terkadang

terlambat untuk masuk kerja dan tidak hadir kerja karena merasa kelelahan.

Peneliti melakukan wawancara kedua pada N yang berprofesi sebagai supir unit *dump truck* PC 400 (UN AB-19) di PT Raya Bumi Mandiri pada 14 Februari 2016 dan wawancara lanjutan pada 14 April 2016, N merasa bahwa dirinya dalam beberapa bulan terakhir tidak dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan. N merasa apabila kinerjanya jauh menurun dibanding enam bulan ia masuk di perusahaan, seperti daya produksinya yang menurun, sering tidak hadir dan terlambat, hal ini dia ketahui ketika Y memberikan teguran ketika memberikan pengarahan sebelum kerja. Interaksi yang kurang baik juga terjadi antara rekan-rekan sesama supir. N merasa dirinya tertekan dengan situasi tersebut dan merasa jenuh dalam bekerja. N menceritakan dirinya sering susah tidur, sakit kepala dan demam. N mengaku perilakunya menjadi suka marah dan lebih senang menarik diri dari lingkungan sosialnya, ia juga berpendapat negatif terhadap rekan-rekan, dan atasan atasannya.

Kelelahan merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Setyawati (2010) menggambarkan kelelahan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau saat bekerja erat dengan masyarakat. Penderitanya banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru dan para anggota polisi. Setyawati (2007) menyatakan bahwa kelelahan adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.

Dari hasil wawancara dengan supir PT Raya Bumi Mandiri, gejala-gejala yang dialami oleh mereka termasuk dalam kelelahan bekerja dikarenakan merasa kelelahan yang disebabkan bekerja terlalu rutin, berkomitmen, bekerja terlalu banyak, tidak sesuainya ekspektasi dengan realita di lingkungan kerja dan terlalu lama yang mengakibatkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan baik dari dalam diri maupun dari luar (Maslach, 2008).

Berdasarkan data diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini dan menjadikannya penelitian dengan judul hubungan kelelahan terhadap kinerja supir *dump truck* di PT Raya Bumi Mandiri Samarinda

Ulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Simamora (2012) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Bangun (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengatakan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

Setyawati (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setyawati (2010) menjelaskan bahwa kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Bangun (2012) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Aspek-aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009) dibagi menjadi lima aspek, adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah

siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas.

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan.

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal of Marketing* (2009) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran.

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

e. Kemampuan Bekerja Sama.

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kelelahan

Istilah kelelahan pertama kali diutarakan dan diperkenalkan kepada masyarakat oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger adalah seorang ahli psikologis klinis pada lembaga sosial di New York yang menangani remaja bermasalah. Ia mengamati perubahan perilaku para sukarelawan setelah bertahun-tahun bekerja. Hasil pengamatannya ia laporkan dalam sebuah jurnal psikologi profesional pada tahun 1973 yang disebut sebagai sindrom kelelahan (Farber dalam Maslach, 2008).

Menurut Freudenberger dalam Maslach (2008) kelelahan adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu rutin, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan, tekanan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri, atau dari luar diri mereka.

Aspek-aspek Kelelahan

Kelelahan kerja berdampak bagi individu, orang lain dan organisasi (Maslach, 2008). Dampak kelelahan kerja pada individu terlihat dari adanya gangguan fisik maupun psikologis. Dampak kelelahan kerja yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, kelelahan kerja juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan. Maslach (2008) menjelaskan bahwa kelelahan kerja merupakan sindrom yang memiliki tiga aspek yaitu :

a. Kelelahan Emosional.

Kelelahan emosional mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumber daya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, measa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan psikologis.

b. Depersonalisasi.

Hal yang menjadi tolak ukur depersonalisasi adalah berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima layanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan tersebut. Sikpa lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, behubungan sepelunya saja, berpendapat negatif dan besikap sinis terhadap orang lain, dan tidak suka untuk menolong orang lain.

c. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi.

Penurunan prestasi pribadi seorang individu berkaitan dengan menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja, disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri. Sikap nyata yang dapat ditunjukkan dari penurunan prestasi pribadi adalah kurang perhatian terhadap orang lain, tidak ramah dalam memberikan pelayanan dengan klien serta tidak memiliki empati dengan sesama. Individu yang mengalami penurunan prestasi pribadi measa tidak berguna dan aktivitas yang dilakukannya tidak bernilai atau berharga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Prasetyo dan Jannah (2011) mengungkapkan bahwa jenis penelitian kuantitatif merupakan kelompok jenis penelitian yang diklasifikasikan berdasarkan teknik pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri dengan total populasi adalah 74 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 orang, Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Hidayat (2007) sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisikan suatu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek secara tertulis (Hadi, 2004). Skala merupakan kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek. Skala merupakan suatu bentuk pengukuran terhadap performansi tipikal individu yang cenderung dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasi-situasi tertentu yang sedang dihadapi (Azwar, 2009).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis Korelasi *Product Moment*. Sebelum dilakukan uji analisis dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal, uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS* versi 20 for windows.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian atas variabel kelelahan terhadap kinerja yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel kelelahan terhadap kinerja adalah $p = 0.001$. Hal ini berarti bahwa H_1 yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan antara kelelahan terhadap kinerja pada supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri Samarinda telah terbukti dikarenakan nilai $p < 0.05$.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan negatif terhadap kelelahan, yang berarti bahwa semakin rendah kelelahan maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki begitu pula sebaliknya, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan korelasi pearson dengan nilai -0.384 .

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Marwansyah dalam Chuzaimah (2010) menjelaskan kinerja merupakan alat untuk menilai atau mengukur pencapaian atau prestasi yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak melebihi standar kerja yang seharusnya maka akan dipastikan karyawan tersebut akan mengalami kelelahan dan mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

Wibowo (2007) menjelaskan ada dua faktor yang menyebabkan turunnya kinerja seseorang yaitu faktor individual yang meliputi kepribadian, sikap, sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman dan umur, kemudian faktor situasional yang meliputi peraturan organisasi, lingkungan kerja, metode kerja dan kondisi perlengkapan kerja. Hasil wawancara dengan supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri menerapkan metode kerja kejar target yang menyebabkan kelelahan pada supir-supir tersebut dan pada akhirnya kinerja mereka pun menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu dan Edi (2015) dengan judul pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan RSUD RA Kartini Jepara. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kelelahan kerja yang negatif terhadap karyawan. Parameter yang terlihat menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.242 dengan sig 0.002. Nilai sig tersebut berada dibawah 0.05.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa kelelahan berhubungan negatif terhadap kinerja supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maslach (2008) bahwa aspek-aspek kelelahan terdiri dari tiga bagian yaitu kelelahan emosi mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumber daya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, merasa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas. Aspek yang kedua adalah depersonalisasi yaitu

berkembangnya sikap negatif dan perasaan yang negatif terhadap penerima layanan. Depersonalisasi sangat erat kaitannya dengan sikap negatif, sikap kasar dan cenderung menjaga jarak dengan orang lain, menarik diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli dengan lingkungan tersebut. Sikap lain yang ditunjukkan adalah berkurangnya idealisme, mengurangi kontak dengan klien, behubungan sepelunya saja, berpendapat negatif dan bersikap sinis terhadap orang lain, dan suka untuk menolong orang lain. Aspek ketiga adalah penurunan pencapaian prestasi pribadi yaitu menurunnya kompetensi diri, motivasi kerja dan produktifitas kerja, disebabkan karena perasaan bersalah akibat dari tujuan kerja yang tidak tercapai dan memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri serta merasa kurangnya rasa percaya diri.

Uji korelasi pada aspek-aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja yaitu kuantitas menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara aspek ini kurang berkorelasi dengan kategori signifikan pada aspek kelelahan emosi terhadap aspek kuantitas dengan nilai korelasi -0.285 dan $p = 0.044$, kategori tidak signifikan pada aspek depersonalisasi terhadap aspek kuantitas dengan nilai korelasi -0.340 dan $p = 0.771$ dan kategori tidak signifikan pada aspek penurunan prestasi pribadi terhadap aspek kuantitas dengan nilai korelasi -0.182 dan $p = 0.121$.

Maslach dalam Sholikhah (2015) mengatakan ketika stress dalam kerja tidak dapat dielakan, beberapa konsekuensi fisiologis, psikologis dan tingkah laku dapat saja terjadi. Konsekuensi-konsekuensi kondisi kerja yang menuntut dan menyebabkan stress inilah yang didefinisikan sebagai kelelahan dan mengakibatkan turunnya kinerja seseorang. Hasil wawancara dengan Y selaku HRD PT Raya Bumi Mandiri, ada penurunan jumlah target yang seharusnya dicapai supir *dump truck* pada tahun 2017, hal ini dikarenakan tidak tercapainya target yang ditentukan pada tiga tahun terakhir. Y bercerita bahwa keputusan ini diambil dikarenakan keluhan dari supir-supir yang merasa beban kerjanya terlalu berlebihan. Keluarnya SOP tentang penurunan target pada tahun 2017 di PT Raya Bumi Mandiri membuat hasil dari penelitian dari tingkat korelasi per aspek antara aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja (kuantitas) menjadi kurang kuat, karena dengan target perusahaan

yang sedikit menurunkan standarnya, supir-supir *dump truck* bisa menyesuaikan diri dan mengurangi rasa kelelahan mereka.

Uji korelasi pada aspek-aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja yaitu kualitas menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara aspek ini memiliki tingkat korelasi yang signifikan dengan kategori cukup pada aspek kelelahan emosi terhadap aspek kualitas dengan nilai korelasi -0.368 dan $p = 0.001$, kategori tidak signifikan pada aspek depersonalisasi terhadap aspek kualitas dengan nilai korelasi -0.289 dan $p = 0.013$ dan kategori signifikan pada aspek penurunan prestasi pribadi terhadap aspek kualitas dengan nilai korelasi -0.345 dan $p = 0.003$.

Siagian (2010) mengatakan bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila memenuhi hal sebagai berikut, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Hasil dari wawancara pada saudara Y dan beberapa supir *dump truck*, dari segi kuantitas dan kualitas kinerja supir-supir *dump truck* terdapat penurunan, yang menurut beberapa supir supir ini disebabkan kelelahan secara fisik maupun psikis karena stress yang berlangsung terhadap pekerjaan dalam rentang waktu yang cukup lama. Y mengatakan dalam waktu sehari seharusnya supir dapat mengangkut sekitar 400-500 BCM perhari tergantung unit apa yang digunakan tiap supir. Namun setelah beberapa tahun terakhir Y merasa kinerja para supir kurang maksimal dan kurang disiplin karena sering beberapa kali mengalami keterlambatan pada melakukan *briefing* dan menyebabkan pemanggilan pada supir-supir tersebut. Hal ini memperkuat hasil uji korelasi per aspek bahwa memang aspek-aspek kelelahan memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap kualitas kerja pada supir-supir *dump truck*.

Uji korelasi pada aspek-aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja yaitu kehandalan menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara aspek ini kurang berkorelasi dengan kategori tidak signifikan pada aspek kelelahan emosi terhadap aspek kehandalan dengan nilai korelasi -0.210 dan $p = 0.073$, kategori tidak signifikan pada aspek depersonalisasi terhadap aspek kehandalan dengan nilai korelasi -0.135 dan $p = 0.250$ dan kategori tidak signifikan pada aspek penurunan prestasi pribadi terhadap aspek kehandalan dengan nilai korelasi -0.141 dan $p = 0.229$.

Menurut Zeithaml dan Berry dalam *Journal of Marketing* (2009) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar, tepat walaupun dalam supervisi yang minimum. Hasil uji korelasi per aspek antara aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja (kehandalan) menunjukkan korelasi yang sangat lemah, dapat dilihat dari ketiga nilai korelasi aspek kelelahan terhadap aspek kinerja kehandalan memiliki nilai yang rendah. Hasil wawancara dengan Y sebagai HRD PT Raya Bumi Mandiri mengatakan bahwa para supir-supir *dump truck* tetap bekerja walaupun dilapangan tidak ada pengawas. Y sering menguji para supir-supir dengan memberikan instruksi pada pengawas untuk meninggalkan lapangan dan mengawasi para supir-supir dari jarak jauh atau mengawasi dengan perantara orang lain. Hasil yang didapatkan adalah para supir-supir tetap bekerja secara aktif walaupun tanpa pengawasan.

Uji korelasi pada aspek-aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja yaitu kehadiran menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara aspek ini memiliki tingkat korelasi yang cukup dengan kategori signifikan pada aspek kelelahan emosi terhadap aspek kehadiran dengan nilai korelasi -0.528 dan $p = 0.000$, kategori signifikan pada aspek depersonalisasi terhadap aspek kehadiran dengan nilai korelasi -0.396 dan $p = 0.000$ dan kategori signifikan pada aspek penurunan prestasi pribadi terhadap aspek kehadiran dengan nilai korelasi -0.444 dan $p = 0.000$.

Maslach (2008) menyatakan bahwa kelelahan merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja yang kuat. Aspek kelelahan emosi menjadi aspek yang memiliki nilai korelasi yang kuat terhadap aspek kinerja kehadiran dibandingkan aspek lainnya yang berkategori cukup. Maslach (2008) menyatakan kelelahan emosional mengacu pada terkurasnya dan berkurangnya sumber daya emosional. Terdapat beberapa kondisi yang menyatakan kelelahan emosi seperti perasaan frustrasi, sedih, putus asa, hampa, tertekan, mudah tersinggung, measa terbebani dengan tugas yang ada, mudah marah tanpa alasan yang jelas sehingga menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan. Hasil

wawancara dengan AP mengaku terkadang terlambat untuk masuk kerja dan tidak hadir kerja karena merasa kelelahan. AP selalu menuntut kesempurnaan dalam setiap mengerjakan tugasnya, namun karena situasi di tempat kerja yang tidak sesuai ekspektasinya, membuat AP susah berkonsentrasi, ketika AP tidak bisa mencapai target, ia merasa frustrasi dan stres terhadap dirinya sendiri, AP merasakan kelelahan fisik dan merasa waktu istirahatnya kurang, ketika merasa lelah lebih baik apabila menjauh dari rekan-rekannya karena pada saat lelah, ia menjadi gampang marah. Saudara Y mengatakan bahwa dari awal tahun 2017 hingga April 2017 telah terjadi belasan kasus keterlambatan dan tidak masuk kerja dan telah melakukan pemanggilan terhadap supir yang telah tidak masuk kerja dengan akumulasi 3 hari lebih per bulan.

Uji korelasi pada aspek-aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja yaitu kemampuan bekerja sama menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara aspek ini memiliki tingkat korelasi yang cukup dengan kategori signifikan pada aspek kelelahan emosi terhadap aspek kemampuan bekerja sama dengan nilai korelasi -0.368 dan $p = 0.001$, kategori signifikan pada aspek depersonalisasi terhadap aspek kemampuan bekerja sama dengan nilai korelasi -0.230 dan $p = 0.049$ dan kategori signifikan pada aspek penurunan prestasi pribadi terhadap aspek kemampuan bekerja sama dengan nilai korelasi -0.376 dan $p = 0.001$.

Maslach, Leiter, dan Shaufelli (2008) mengatakan salah satu faktor dari kelelahan adalah komunitas, yang dimaksud adalah kurangnya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga sehingga dapat menyebabkan kurangnya pencapaian personal. Individu yang tergabung dalam suatu komunitas akan merasa lebih dihargai, nyaman bahagia dan memiliki rasa selera humor yang tinggi ketika orang lain memperhatikannya. Berbeda dengan situasi seseorang yang suka menyendiri dari lingkungan sosial dan tidak suka dengan kotak sosial akan menyebabkan seseorang merasa kelelahan. Hasil wawancara dengan FS adalah dirinya merasa situasi tidak nyaman dalam interaksi antara supir, FS berpendapat hal ini dikarenakan rekan-rekannya kelelahan, jenuh dan tertekan oleh target perusahaan. FS menceritakan merasa frustrasi, kelelahan dan jenuh. Hal ini diakibatkan oleh jadwal kerja yang menurutnya terlalu lama. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kemampuan bekerja sama dalam satu perusahaan. Uji

korelasi per aspek antara aspek kelelahan (kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi) terhadap aspek kinerja (kemampuan bekerja sama) menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara kelelahan dan kemampuan bekerja sama pada supir-supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kelelahan terhadap kinerja pada supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri Samarinda, yang berarti bahwa semakin rendah kelelahan supir maka akan semakin tinggi kinerja yang dimiliki. Dengan demikian dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran untuk beberapa orang yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi subjek penelitian (Supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri)
Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa sebagian besar supir-supir *dump truck* PT Raya Bumi Mandiri memiliki tingkat kelelahan dan kinerja yang cukup. Sehingga diharapkan supir-supir PT Raya Bumi Mandiri melakukan manajemen waktu dengan efektif agar dapat menjaga stamina dan tetap sehat ketika bekerja.
2. Bagi PT Raya Bumi Mandiri, Samarinda
Tingkat kinerja supir-supir *dump truck* ataupun karyawan lain tidak lepas dari peran perusahaan dalam memaksimalkan kemampuan dari karyawannya. Diharapkan untuk memberikan sarana relaksasi dan hiburan untuk mengurangi stress dalam bekerja seperti senam pagi, bermain futsal, berkumpul bersama dan hal-hal lainnya karena dari hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa tingkat kelelahan berhubungan terhadap tingkat kinerja supir-supir PT Raya Bumi Mandiri.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Beberapa saran bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang sejenis atau dengan pokok bahasan yang sama, yaitu:

- a. Diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dengan pokok bahasan yang sama baik dari metode (seperti metode kuantitatif), teori maupun alat ukurnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga bisa mencari faktor-faktor yang berpengaruh lainnya dan mengspesifikkan variabel yang lebih sesuai dalam mempengaruhi variabel terikat.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah jumlah subjek dengan mengganti subjek penelitian, misalnya dengan subjek dari instansi lain selain perusahaan tambang batu bara atau mengambil populasi yang besar misalnya dalam satu wilayah atau daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun., & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Bayu, A. W., & Edy, R (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Vol.4, No 1, 1-11
- Chuzaimah. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture, *Jurnal Mumhamadiyah Surakarta*, Vol 2, No 3, 35-54.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Hidayat, A. (2007). *Riset Keperawatan dan tehnik penulisan ilmiah*. Jakarta: Salemba medika
- Indonesia Investment. (2016),. *Indonesian Government Benchmark Thermal Coal Price (HBA)*, Artikel, diakses dari <http://IndonesiaInvestment.com>, pada tanggal 8 September 2016
- Jannah, L. M., & Prasetyo, B. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maslach, C., & Leiter, M. P (2008). *Early Predictors of Job Burnout and Engagement*. *Journal Applied Psychology*, Vol 93, No 3, 498-512
- Mathis., Robert, L., Jackson., & John, H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawati. (2010), Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya, *The*

Indonesian Journal Occupational Safety and Health, Vol 4, No , 93-102.

Sholikhah. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosi Terhadap Kepuasan kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Vol 1, No 238-251

Siagian. (2010). Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.

Jurnal STIKES, Vol 5 No 2, 167-177

Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta

Zeithaml., & Berry. (2009). *Performance Employee Factors, Journal Of Marketing*, Vol 1, No 2, 76-79