

Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Teknisi Perawatan Satwa Yayasan Borneo Oranguta Survival Samboja Lestari

Novera Nisrena¹, Netty Dyan Prastika²

^{1,2}Department of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences University of Mulawarman

Article Info

Article history:

Received 03/06/2022

Revised 07/06/2022

Accepted 04/07/2022

Keywords:

Burnout;
Workload

ABSTRACT

The large workload of the animal care technician employees of the Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari Foundation may be a symptom of burnout that will have a negative impact on employees and the company. This study aims to empirically test whether or not there is a relationship between workload and animal care technician employees at the Borneo Orangutan Survival Foundation Samboja Lestari. The subjects in this study found 71 animal care technician employees who were selected using a simple random sampling technique. The measuring instrument used in this research is the burnout scale and the workload scale. The data analysis technique using the Pearson Product Moment correlation test. The result of the calculations show r value = 0.794 and $p = 0.000 < 0.05$. It means that there is a relationship between workload and burnout on animal care employees at the Borneo Orangutan Survival Foundation, Samboja Lestari.

ABSTRAK

Besarnya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang akan berdampak negatif terhadap karyawan dan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan teknisi perawatan satwa yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kelelahan kerja dan skala beban kerja. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai r hitung = 0.794 dan $p = 0.000 < 0.05$. Artinya, terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari.

Kata kunci

Kelelahan kerja;
Beban Kerja

Corresponding Author :

Netty Dyan Prastika
Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Email : nd.prastika@fisip.unmul.ac.id



LATAR BELAKANG

Orangutan merupakan salah satu jenis hewan primata yang paling banyak didapati di Kalimantan, Sumatera dan Tapanuli. Hewan ini digolongkan dalam jenis hewan satwa yang dilindungi dalam hukum nasional, berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Supardi, 2021). Keberadaan orangutan saat ini terancam kepunahan akibat jumlahnya yang terus menurun akibat hilang, perubahan fungsi hutan dan pembangunan infrastruktur yang menggusur habitat asli orangutan. Sebagai bentuk perlindungan dan konservasi sumber daya alam hayati terhadap orangutan Kalimantan, lembaga swadaya masyarakat daerah Samboja mendirikan Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari yang diakui oleh Dinas Pariwisata Kalimantan Timur sebagai rumah bagi satwa langka yang dilindungi negara karena kelangkaannya. Borneo Orangutan Survival. (2020)

Yayasan Borneo Orangutan Survival merupakan program reintroduksi pertama yang didirikan pada tahun 1991. Yayasan ini menjadi tempat rehabilitasi yang menyediakan perawatan khusus kepada orangutan yang kehilangan tempat tinggal atau induk mereka. Saat ini, Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari merawat lebih dari 164 orangutan, selain melakukan reintroduksi dan rehabilitasi kepada orangutan, kegiatan utama yang dilakukan di Yayasan Borneo Orangutan Survival yaitu mengelola suka beruang madu yang berjumlah sekitar 50 ekor yang saat ini dalam perlindungan dan perawatan khusus. Untuk melakukan berbagai kegiatan tersebut, Yayasan Borneo Orangutan Survival membutuhkan tenaga sumber daya manusia dengan kemampuan yang memadai dan mumpuni untuk dapat berhadapan langsung dan berinteraksi dengan hewan satwa. Yayasan Borneo Orangutan Survival memperkerjakan sedikitnya 100 orang

teknisi untuk merawat orangutan dan hewan satwa lainnya. Pekerja yang merawat hewan satwa ini disebut sebagai teknisi perawat satwa. Teknisi perawatan satwa memiliki peranan dan tanggungjawab yang penting bagi keberlangsungan hidup para hewan satwa di Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja, dikarenakan teknisi perawatan satwa adalah pekerja yang lebih sering berhadapan langsung dengan hewan satwa dalam proses rehabilitasi dan pembentukan karakter liar di dalam hutan. Orangutan akan mendapatkan pembelajaran khusus dari teknisi perawatan satwa, tujuannya untuk melepasliarkan kembali hewan satwa ke habitat yang telah dilindungi negara. Kegiatan pembelajaran dan pembentukan karakter kepada orangutan disebut sebagai sekolah hutan.

Teknisi perawat satwa dituntut untuk mampu merawat, mendidik dan menjaga satwa dengan kinerja yang maksimal, masalah utama yang harus dihadapi oleh para teknisi tersebut yaitu resiko pekerjaan yang cukup tinggi karena harus berhadapan langsung dengan orangutan dan hewan satwa lainnya yang memiliki tingkat agresivitas yang tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan seorang teknisi berinisial AP pada tanggal 24 September 2021 melalui media *WhatsApp*, didapatkan hasil bahwa subjek merasa pekerjaannya sebagai teknisi perawat satwa cukup melelahkan, dikarenakan merawat satwa membutuhkan kesabaran dan ketekunan yang mana terkadang orangutan seringkali memunculkan perilaku yang manja dan agresif seperti meminta di gendong saat menuju sekolah hutan yang jaraknya cukup jauh dan terkadang dapat mengamuk apabila teknisi salah dalam memahami emosi orangutan, hal ini menyebabkan teknisi merasa kelelahan secara fisik dan emosional karena harus merawat sekaligus memahami keinginan orangutan. Kendala lain yang dirasakan oleh teknisi perawat satwa yaitu lingkungan sosialnya yang dirasa

sudah kurang baik sehingga teknisi cenderung acuh terhadap rekan kerja lainnya.

Selain itu, minimnya penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh teknisi menyebabkan rendahnya pencapaian prestasi diri. Berbagai hal yang dipaparkan oleh subjek AP sesuai dengan aspek kelelahan kerja menurut Maslach (dalam Herati, 2012) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya pencapaian prestasi diri serta faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja. Baron dan Greenberg (1990) memberikan gambaran dan karakteristik orang-orang yang menderita kelelahan kerja. Pertama, penderita kelelahan kerja mengalami kelelahan fisik. Mereka kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Ditambah lagi mereka melaporkan adanya keluhan-keluhan fisik seperti: serangan sakit kepala, atau anggota tubuh lainnya. Kedua, mereka mengalami kelelahan secara emosional seperti depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya.

Gejala ketiga, orang-orang yang menderita kelelahan kerja sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental (*mental or attitudinal exhaustion*). Mereka mulai bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, dan cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, organisasi ataupun kehidupan pada umumnya. Keempat, kadang penderita kelelahan kerja melaporkan adanya penghargaan diri rendah (*feeling of low personal accomplishment*). Orang yang menderita kelelahan kerja menyimpulkan bahwa dirinya tidak mampu menunaikan tugas dengan baik di masa lalu, dan mereka juga beranggapan bahwa di masa depan sama saja, tidak berarti.

Kelelahan kerja merupakan kondisi kelelahan fisik, mental dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan

dengan pekerjaan (Putri, Zulkaida & Rosmasuri, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Citrawati (2011) menemukan bahwa orang yang melakukan perawatan berpotensi mengalami stres karena tuntutan kerja yang *overload* yang berhubungan dengan perawatan pasien. Keadaan seperti itu apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosi, dan mental yang disebut dengan gejala kelelahan kerja. Timbulnya kelelahan kerja pada *caregivers* terlihat saat mereka tidak dapat lagi mendapat dukungan, mengalami kelelahan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal (Kahn dalam Eliyana, 2016). Penelitian lain dilakukan oleh Sari (2013) juga menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Survei yang dilakukan oleh PPNI pada tahun 2006 menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan kerja dengan gejala stres, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu (Rachmawati dalam Sari, 2013). Atmaja dan Suana (2019) kian memperkuat pendapat tersebut melalui hasil penelitiannya yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja

Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan dapat meliputi jam kerja, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin yang harus diselesaikan, dan pekerjaan lain yang melampaui kapasitas kemampuan individu (Fajriani & Septiari, 2015). Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat

kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani (Melati & Bagus, 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Periantalo (2016) metode penelitian kuantitatif adalah suatu jenis metode penelitian yang memanfaatkan data berupa angka untuk mengkaji dan menguji suatu fenomena. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi.

Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yang diartikan sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama dari sebuah populasi untuk total keseluruhan 101 orang karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari, peneliti memperkirakan besarnya sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebesar 71 orang karyawan teknisi satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari

dijadikan sebagai sampel penelitian. Kemudian untuk pengambilan sampel dalam hal ini ditentukan dengan menggunakan kuota sampling. Kuota sampling adalah teknik penentuan sampel dari sebuah populasi yang memenuhi ciri-ciri tertentu sampai pada kuota yang diinginkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014).

Secara khusus subjek yang terlibat dalam penelitian memiliki kriteria sebagai berikut jenis kelamin laki-laki dan perempuan berusia minimal 18 tahun

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur penelitian bentuk skala tipe *likert*. Alat ukur penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kelelahan kerja dan skala beban kerja. Skala Kelelahan kerja terdiri dari 30 aitem, Skala Beban Kerja terdiri dari 30 aitem. Skala kelelahan kerja menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0.894 dan skala beban kerja menghasilkan nilai reliabilitas 0.817. Validasi alat ukur yang digunakan peneliti dilakukan dengan teknik uji coba atau *try out* kepada 30 karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari. Menurut Hadi, S (2019) uji coba digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan hanya data dari aitem atau butir sah saja yang dianalisis. Skala tipe *likert* memiliki empat alternatif jawaban dan dikelompokkan dalam pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari dua skala yaitu skala kelelahan kerja dan beban kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment*, dalam hal ini alasan peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk melihat kekuatan dari hubungan antara variabel beban (beban kerja) dengan variabel terikat (kelelahan kerja). Peneliti melakukan uji *try out* terlebih

dahulu yang terdiri dari validitas dan reliabilitas. Dinyatakan valid apabila nilai r hitung >0.300 dan dinyatakan reliabel apabila nilai α cronbach > 0.700 (Azwar, 2016).

Selanjutnya uji deskriptif, uji asumsi dan uji hipotesis. Secara menyeluruh, teknik analisis data diolah menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows.

Karakteristik Responden

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara kelelahan kerja dengan beban kerja pada karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari.

Tabel 1. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

| Aspek | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 68 | 95,8% |
| | Perempuan | 3 | 4,2% |
| | Total | 71 | 100% |

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari yang menjadi responden penelitian ini

didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar 95,8%.

Tabel 2. Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

| Aspek | Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------|-----------|-------------|
| Usia | 20-25 Tahun | 18 | 25,4% |
| | 26-30 Tahun | 27 | 38% |
| | 31-35 Tahun | 17 | 23,9% |
| | 36-40 Tahun | 4 | 5,6% |
| | >41 Tahun | 5 | 7% |
| Total | | 71 | 100% |

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun. frekuensi 27 orang dan persentase sebanyak

38% Selain itu, adapula distribusi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

| Aspek | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------------|-----------|-------------|
| Lama Bekerja | 2-5 Tahun | 26 | 36,6% |
| | 6-10 Tahun | 27 | 38,2% |
| | 11-15 Tahun | 12 | 16,9% |
| | 16-20 Tahun | 5 | 7% |
| | >21 Tahun | 1 | 1,4% |
| Total | | 71 | 100% |

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh

karyawan dengan lama bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 27 karyawan dengan persentase 38,2%.

Selanjutnya, proses analisa penelitian ini diawali dengan menggunakan uji

deskriptif yang bertujuan melihat gambaran sebaran data karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari melalui dua skala yaitu skala kelelahan kerja dan skala beban kerja.

Tabel 4. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

| Variabel | Mean Empirik | SD Empirik | Mean Hipotetik | SD Hipotetik | Keterangan |
|-----------------|--------------|------------|----------------|--------------|------------|
| Kelelahan Kerja | 74,70 | 4.947 | 65 | 13 | Tinggi |
| Beban Kerja | 65,06 | 5.608 | 57,5 | 11,5 | Tinggi |

Berdasarkan tabel, dapat diketahui gambaran keadaan sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan *Survival* Samboja Lestari. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala

Kelelahan kerja dan beban kerja dengan mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Hal ini diartikan bahwa subjek berada pada kategori kelelahan kerja dan beban kerja yang tinggi.

Uji Asumsi : Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogrov-Smirnov Z | p | Keterangan |
|-----------------|---------------------|-------|------------|
| Kelelahan Kerja | 0.069 | 0.200 | Normal |
| Beban Kerja | 0.071 | 0.200 | Normal |

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa variabel kelelahan kerja dan beban kerja kepemimpinan mendapatkan nilai yang memenuhi kaidah normalitas yaitu dengan

nilai $p > 0.200$. Data yang berdistribusi normal akan dianalisis secara parametrik karena telah memenuhi syarat atas asumsi normalitas sebaran data penelitian.

Uji Asumsi

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | F Hitung | F Tabel | p | Keterangan |
|-------------------------------|----------|---------|-------|------------|
| Kelelahan Kerja - Beban Kerja | 1.439 | 3.98 | 0.151 | Linear |

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa variabel kelelahan kerja inerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel

beban kerja, dengan kaidah apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai $p > 0.151$.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

| Variabel | r hitung | r tabel | Sig | P |
|-------------------------------|----------|---------|-------|-------|
| Kelelahan Kerja – Beban Kerja | 0.794 | 0.198 | 0.277 | 0.000 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi pearson product moment pada tabel 21,

maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

beban kerja dengan kelelahan kerja. Hal ini dilihat berdasarkan dari nilai r hitung sebesar 0.794 dan nilai $p = 0.000$ menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja pada karyawan teknisi satwa perawatan Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat beresiko mengalami kelelahan kerja sebesar 54,1% disebabkan karena kurangnya pengetahuan, beban kerja yang tinggi, serta beberapa faktor lain dalam pekerjaan (Jodas & Maria, 2009). Reppi, Grace dan Kandou (2019) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan kelelahan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani, Puspa, dan Akde (2012) yaitu adanya respon yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja dipicu oleh beban pekerjaan yang melebihi dari kemampuan tanggung jawab karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan berpotensi tidak efektif. Adanya kesinambungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja ini semakin diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anggraeni, dkk (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, apabila tidak segera diatasi maka akan menimbulkan kelelahan kerja atau kejenuhan dalam bekerja. Agustinawati, dkk (2019) membenarkan pendapat tersebut melalui hasil penelitiannya yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki keterkaitan terhadap beban kerja yang meliputi

kelelahan terhadap beban fisik, depersonalisasi terhadap beban mental, dan ketidakefektifan terhadap beban waktu karyawan. Hasil temuan dari kelelahan kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Yusuf, 2011).

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana (2016) menunjukkan bahwa masa kerja turut mempengaruhi tingkat burnout pada karyawan teknisi perawat, data menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di bawah 4 tahun berada pada tingkat burnout yang sedang, akan tetapi minimnya pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani mengakibatkan burnout lebih mudah meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Surya dan Adiputra (2017) mengenai hubungan antara masa kerja dengan burnout pada perawat menunjukkan bahwa terdapat perawat dengan masa kerja 1-10 tahun cenderung mengalami burnout pada tingkat yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini, dimana mayoritas subjek telah bekerja selama 2-5 tahun dan 6-10 tahun sebagai karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari sehingga burnout pada subjek penelitian ini cenderung tinggi.

Mutiasari (2010) menjelaskan strategi mengatasi burnout dapat dilakukan dengan pengendalian emosi yang baik, terus berpikir positif, mengidentifikasi emosi yang dirasakan, memunculkan minat dan gairah untuk bekerja dan mulailah untuk mencintai pekerjaan yang dijalani.

Faktor paling dominan yang mempengaruhi burnout berasal dari tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fajriani dan Septiari (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara

beban kerja terhadap kejenuhan kerja atau burnout. Hal yang sama juga diungkap oleh Puspitasari dan Handayani (2014) bahwa beban kerja sangat berpengaruh secara positif signifikan terhadap burnout. Burnout tersebut dialami oleh karyawan karena adanya beban kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan (Puspitasari & Handayani, 2014).

Tingginya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan teknisi perawatan satwa dibuktikan dengan hasil uji deskriptif yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dimana hasil tersebut menunjukkan beban kerja karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan Survival berada pada kategori yang tinggi. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh perhitungan kategorisasi skor yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan teknisi perawatan satwa memiliki beban kerja dengan kategori yang tinggi.

Beban kerja yang diberikan pada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Ketiga macam beban kerja tersebut dapat terjadi tergantung dari deskripsi pekerjaan yang disusun oleh perusahaan. Semakin banyak deskripsi yang diberikan, maka semakin besar kemungkinan terjadinya *over capacity* sehingga menyebabkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, demikian pula sebaliknya (Achyana, 2016).

Beban kerja yang tinggi akan memberikan tekanan dan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan selama mereka masih memiliki motivasi untuk bekerja, sedangkan karyawan dengan beban kerja yang tinggi dan motivasi rendah akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan cenderung meninggalkan pekerjaannya (Mudayana, 2012).

Beban kerja diartikan oleh Budiman dan Putranto (2015) sebagai tugas-tugas yang didapatkan para tenaga kerja atau karyawan untuk dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan dengan menggunakan keterampilan dan potensi diri yang dimiliki. Soleman (2011) menambahkan bahwa tinggi dan rendahnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor internal meliputi faktor somatis yang terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh status gizi, kondisi kesehatan. Faktor internal lainnya yaitu faktor psikis yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Pendapat yang diuraikan oleh Soleman (2011) mengenai faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum, dkk (2016) yang menunjukkan tidak terdapat perbedaan beban kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status perkawinan.

Penelitian ini tidak lepas dari kelebihan maupun kekurangan, keterbatasan dari peneliti adalah kurang membahas mengenai beban kerja secara lebih spesifik. Hal ini berkaitan dengan minimnya literatur yang membahas mengenai beban kerja terhadap faktor demografis yang mempengaruhinya sehingga penjabaran dari peneliti hanya mampu dijelaskan secara implisit dan tidak menyeluruh. Selain itu, jumlah subjek dalam penelitian ini masih cukup minim karena pemilihan lokasi penelitian terbatas pada satu perusahaan yaitu Yayasan Borneo Orangutan Survival Samboja Lestari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara beban kerja

dengan kelelahan kerja pada karyawan teknisi perawatan satwa Yayasan Borneo Orangutan *Survival*. Korelasi positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh karyawan teknisi perawatan satwa sejalan dengan meningkatnya kelelahan kerja yang dirasakannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, maka dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan bagi karyawan teknisi perawatan satwa untuk meningkatkan keahlian dalam merawat hewan satwa dengan lebih efisien lagi dan disarankan kepada individu untuk meningkatkan motivasi dan semangat bekerja agar tingginya beban mental yang dirasakan dapat di minimalisir.
2. Disarankan kepada Yayasan Borneo Orangutan *Survival* Samboja Lestari, disarankan untuk memberikan sarana dan prasarana yang memadai di lingkungan kerja Yayasan Borneo Orangutan *Survival* guna memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Selain itu, disarankan untuk mengadakan evaluasi kinerja karyawan guna mengetahui keluhan serta kebutuhan karyawan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengungkap lebih dalam mengenai variabel beban kerja dan kelelahan kerja berdasarkan tinjauan karakteristik subjek seperti jenis kelamin, usia, lama kerja, jenis pekerjaan, status pernikahan, tingkat pendidikan dan karakteristik lain yang lebih spesifik. Selain itu, disarankan untuk mengambil jumlah sampel lebih banyak pada area penelitian yang lebih luas agar mampu mengungkap fenomena secara lebih mendalam dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1-12. Diakses dari https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMF_SIP/article/view/11474
- Agustinawati, K. R., Dinata, I. M. K., & Primayanti, I. D. A. I. D. (2019). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pengrajin industri bokor di desa menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1-7. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eum/article/view/53068>
- Anggraeni, D. E., Irawan, E., Iklima, N., & Liliandari, A. (2021). Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat ruang isolasi khusus (rik) rsud kota bandung di masa pandemik covid-19. *Jurnal Keperawatan BSI*, 9(2), 253-262. Diakses dari <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/649>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana. I. W. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restaurant, *E-Jurnal Managemen*, 8(2), 7775-7804. Diakses dari <https://www.coursehero.com/file/75230424/Jurnal-BurnOutpdf/>
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset.
- Baron, R. A., & Greenberg, I. (1990). *Behaviour in organization: understanding and managing the human side a/work*. 3ed. Allyn & Bacon. DOI: 10.12691/jbms-4-2-1
- Budiman, Y., & Putranto, N. (2015). Workload analysis for planning needs of employee in PT. Batuwangi Putera Sejahtera. *Journal Of Business And Management*, 4(4): 494-500. Diakses

- dari
<https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/jbm/article/download/1758/906>
- Eliyana. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rsj provinsi kalimantan barat tahun 2015. *Arsi*, 2(3), 172 – 182. Diakses dari <https://journal.fkm.ui.ac.id/ars/article/view/2200>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: efek mediasi kelelahan kerja. *Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v3i1.188>
- Hadi, S. (2019). *Metodologi research*. Pustaka Belajar
- Herati, M. (2012). Hubungan antara dimensi kepribadian big five dengan tingkat kelelahan kerja pada perawat igd rumah sakit di yogyakarta. *Journal of Orthopaedic Nursin*, 29(3): 203-209. Diakses dari <https://repository.usd.ac.id/29280/>
- Jodas, D. A., & Maria, M. C. L. (2009). Kelelahan kerja syndrome among nursing staff from an emergency department of university hospital. *Acta Paul Enferm*, 22(2), 192-197. Diakses dari <https://www.scielo.br/ijape/a/Cwm4H8Sf63h4nMHc6HMwZGs/?format=pdf&lang=en>
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi., & Saleh, C. (2016). Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui kelelahan kerja sebagai vairabel intervening pada pt. nusantara medika utama rumah sakit perkebunan (jember klinik). *Bisma, Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 329-342. Diakses dari <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6202>
- Maharani, Puspa. A., & Akde. T. (2012). Kejenuhan kerja (kelelahhan kerja) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5. Diakses dari <https://scholar.google.co.id/citations?user=eVZEj-oAAAAJ&hl=en>
- Mariyanti, S. & Citrawati, A. (2011). Kelelahan kerja pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan rsab harapan kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 48-59. Diakses dari <https://www.neletii.com/id/publications/126201/burnout-pada-perawat-yang-bertugas-di-ruang-rawat-inap-dan-rawat-jalan-rsab-hara>
- Melati, P. I. I. P., & Bagus, K. S. I. D. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149-1165. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11574>
- Mudayana, A. A. (2012). Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul. *Kes Mas*, 6(1), 1-74. DOI: 10.12928/kesmas.v6i1.1065
- Mutiasari. (2010). Strategi mengatasi kelelahan kerja di tempat kerja. *Jurnal Pro Bisnis*, 3(1), 40-47. Diakses dari <https://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/293>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan kelelahan kerja pada karyawan ditinjau dari masa kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157-168. DOI: <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan tingkat self-efficacy guru dengan tingkat kelelahan kerja pada guru sekolah inklusif di surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*. Diakses dari

- <http://journal.unair.ac.id/JPPP@hubungan-tingkat-self-efficacy-dengan-tingkat-burnout-pada-guru-sekolah-inklusif-di-surabaya-article-7414-media-53-category-10.html>
- Reppi, G. C., Suoth, L. F., & Kandou, G. D. (2019). Hubungan antara beban kerja fisik dengan kelelahan kerja pada pekerja industri pembuatan model kayu di desa leilem satu. *Medical Scope Journal (MSJ)*, 1(1), 21-25. DOI: <https://doi.org/10.35790/msj.v1i1.26629>
- Sari, N. L. P. D. Y. (2013). Hubungan beban kerja terhadap kelelahan kerja syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet rsup sanglah, *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 87-92. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/77069/hubungan-beban-kerja-terhadap-burnout-syndrome-pada-perawat-pelaksana-ruang-inte>
- Soleman. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weiht limit (studi kasus mahasiswa unpatti poka). *Jurnal Arika*, (5)2, 83-98. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/317438/analisis-beban-kerja-ditinjau-dari-faktor-usia-dengan-pendekatan-recommended-wei>
- Sugiyono, P.D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, A. (2021) Orangutan Kalimantan dan ancaman nyata kehidupannya Mongabay. Diakses dari <https://www.mongabay.co.id/2021/09/02/orangutan-kalimantan-dan-ancaman-nyata-kehidupannya/>
- Surya, A. A. S., & Adiputra, I. N. (2017). Hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap anak rsup sanglah. *E-Jurnal Medika Udayana*. 6(4), 10-19. Diakses dari <https://scholar.google.co.id/citations?user=XdySvAwAAAJ&hl=id>
- Yusuf, H. (2011). Pengaruh kondisi organisasi terhadap kejenuhan kerja pekerja sosial yang bekerja di panti sosial penyandang cacat di indonesia. *Sosio Informa*, 16(3). DOI: <https://doi.org/10.33007/inf.v16i3.49>