



Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada karyawan PT JNE Express

Novita Sari¹, Susilawati²

¹ Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

² Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

¹Sari84572@email.com, ²susilawati@uinsu.ac.id

Abstrak

Di era 4.0, perkembangan teknologi semakin pesat dan sangat erat kaitannya dengan manusia sebagai sumber daya. Salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan, kelelahan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 93 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Sampel penelitian ini terdiri dari karyawan bagian pengiriman PT. JNE Express Cabang Utama Medan berjumlah 93. Teknik pengumpulan data mendalam skala format likert digunakan dalam survei ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kelelahan Kerja

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan membutuhkan berbagai jenis sumber daya seperti modal dan peralatan untuk menjalankan bisnis. Perusahaan juga membutuhkan karyawan, yaitu karyawan. Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi bisnis atau perusahaan, bersama dengan aset lainnya seperti aset dan modal. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Ini adalah salah satu fungsi yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia dalam masyarakat. Ini adalah elemen terpenting dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan mana pun yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu hal utama yang akan membantu Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengetahui kinerja perusahaan baik atau tidak, di perusahaan itu sendiri. Bagaimana cara kerja HR (karyawan) dan apa saja kualitas dan kemampuan baik mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya di bidang yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan? Padahal, peran pekerja dalam produksi sangat penting dalam proses pengolahannya, karena produksi tidak dapat berjalan tanpa dukungan peralatan dan tenaga kerja.

Menurut Notoatmodjo (Munandar, 2014), tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah menjamin karyawan atau pekerja perusahaan dalam keadaan sehat sehingga dapat produktif. Menurut Mangkunegara (Munandar et al., 2014), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada bagian produksi perusahaan, serta meningkatkan semangat kerja karyawan, kepuasan kerja dan partisipasi kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut ILO (2003), rata-rata 6.000 orang meninggal setiap hari akibat penyakit atau kecelakaan kerja, dan 2 juta orang meninggal setiap tahunnya. Sekitar 350.000 orang meninggal akibat kecelakaan kerja setiap tahunnya. Kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan juga menimbulkan kerugian; US\$1 triliun, atau dua puluh kali lipat jumlah keseluruhan bantuan yang diberikan kepada negara-negara berkembang. Biro Statistik Tenaga Kerja AS melaporkan 5.703 kematian pada tahun 2006, atau 3,9 kematian per 100.000 pekerja (Industri Industri, 2007)

JNE Express memiliki staf yang siap mengantarkan segala jenis produk. Jasa pengiriman PT. JNE Express beroperasi di lokasi dengan sepeda motor dalam kondisi yang sangat buruk, terkadang hujan, panas dan lembab. Namun, sebagai petugas pengiriman, mereka harus memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan. Di dunia kerja saat ini, karyawan semakin mengalami burnout akibat tugas dan tuntutan yang tidak diketahui kapan akan berakhir. Menurut Wignjosoebroto (dalam Pandean, dkk. 2018). Kelelahan dapat diartikan sebagai penurunan prestasi kerja dan penurunan energi atau ketahanan fisik yang diperlukan untuk mempertahankan aktivitas yang diperlukan. Kelelahan merupakan permasalahan di tempat kerja yang patut mendapat perhatian khusus. Burnout dapat terjadi dalam situasi apa pun di perusahaan: manajer dan bawahan, karyawan dan manajemen. Masalah tersebut dapat dijadikan beban yang berat bagi setiap pegawai dalam pekerjaannya, misalnya pekerja yang bekerja secara intensif di lapangan tetap menghadapi masalah tersebut, pekerja kantoran menggunakan otaknya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan adanya persaingan diantara mereka. Karyawan meningkat dan perilaku antara pemimpin dan bawahan meningkat. Idealnya, perusahaan harus bisa membuat kebijakan keamanan bagi setiap karyawannya sehingga karyawan tersebut dapat melindungi dirinya sendiri dan tentunya perusahaan. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat, karyawan semakin mungkin

mengalami kelelahan di tempat kerja, sehingga banyak yang mengalami pekerjaan yang buruk, kelelahan yang buruk, dan kelelahan fisik.

Menurut Suma'mur (2009), gejala-gejala kelelahan kerja adalah sebagai berikut: Rasa berat di kepala, rasa lelah di seluruh tubuh, rasa berat di kaki, mendesah, pikiran gelisah, mengantuk, lemas dalam beraktivitas seperti emosi. rasa berat di wajah, rasa malu. ingin berjalan dan kedinginan, berdiri diam, berbaring. Kelemahan pada generasi muda seperti berfikir negatif, mudah lelah, cemas, kurang konsentrasi, sulit konsentrasi, mudah lupa, kurang percaya diri, cemas, sulit mengontrol emosi, kurang minat dalam bekerja. Kelelahan fisik seperti sakit kepala, kram perut, nyeri punggung, sesak napas, mengi, pusing, kram wajah, gemetar.

Hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis pada PT. JNE Express Kantor Pusat Medan menunjukkan bahwa kelelahan kerja yang dialami karyawan dalam bekerja disebabkan oleh kesalahan. Salah satunya adalah item pekerjaan. Banyaknya aktivitas atau kegiatan yang diperlukan menyebabkan karyawan mengalami burnout. Seperti yang dikatakan Suma'mur (dalam Kapantow, 2020), bekerja terlalu banyak dan berlebihan dapat mempercepat penurunan otot-otot tubuh sehingga mempercepat kelelahan seseorang. tugas dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi persyaratan sistem operasi. Latihan Terlalu banyak bekerja dan terlalu banyak bekerja juga merupakan masalah umum dalam aktivitas manusia. Aktivitas fisik dan pekerjaan mengakibatkan kelemahan motorik dan peningkatan kerja karena terbatasnya kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara efisien. Menurut Munandar (dalam Delima, 2018), Pekerjaan adalah suatu tugas yang harus diselesaikan menurut uraian pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat dibagi menjadi jumlah 'lembur' atau 'kurang kerja' yang terjadi sebagai fungsi dari apakah karyawan diberikan terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan apakah beban kerja tersebut terlalu banyak atau terlalu sedikit. adalah. Kualitatif, yaitu ketika orang merasa tidak mampu melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan itu tidak menggunakan ketrampilan atau kemampuan pegawainya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik. Populasi penelitian ini berjumlah 93 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Sampel penelitian ini terdiri dari pegawai yang bekerja pada bidang yang menyediakan jasa transportasi umum. JNE Express Cabang Utama Medan berjumlah 93. Teknik pengumpulan data mendalam skala format likert digunakan dalam survei ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semua pekerjaan yang diambil harus sesuai atau sama dengan kapasitas fisik, kapasitas intelektual dan kemampuan manusia untuk menangani beban tersebut (Tarwaka, 2004). Ketika pekerjaan terlalu berat, energi dan nutrisi dibutuhkan atau dikonsumsi sehingga menyebabkan tubuh pekerja melemah dan kebutuhan oksigen meningkat. Tergantung pada beban kerja yang diterima pegawai, kemampuan pegawai dan/atau pekerjaan yang bersangkutan, maka dapat ditentukan kapan pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dan jika jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tidak mencukupi, hal ini akan mengubah penyebab terjadinya burnout di tempat kerja. Bagian penting dari pekerjaan ini adalah mengidentifikasi penyebab kelelahan di tempat kerja bagi setiap karyawan, termasuk pekerja pemasok.

Terlihat nilai p value beban kerja dan K3 sebesar 0,789 atau $\geq 0,05$ dan CR sebesar $0,268 \leq 1,96$ artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap K3. Kemudian diperoleh nilai p kelelahan kerja dan kesehatan keselamatan sebesar $0,656 \leq 0,05$ dan nilai CR sebesar $0,445 \geq 1,96$ yang berarti kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan. Setelah itu, peraturan kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai p-value sebesar $0,592 \leq 0,05$ dan nilai CR sebesar $0,536 \geq 1,96$; Artinya, burnout kerja tidak berdampak terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. .

Menurut Kuswana (2016:25), P3 adalah suatu usaha atau pemikiran yang ditujukan untuk mencapai keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani, dalam semangat kerja khususnya bagi masyarakat pada umumnya, dan pelaksanaannya merupakan hasil kerja dan budaya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai orang yang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat stres yang dihadapinya dalam waktu yang sangat lama (Kartono, 2017:14). Penelitian Yuliana Patrisia (2018:45) menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak berdampak terhadap kesehatan dan keselamatan. Hal ini didukung dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan yang melakukan uji kelelahan atau pemeriksaan kelelahan kerja terhadap seluruh karyawannya sebanyak dua kali dalam seminggu yaitu pada siang hari dan malam hari, dan pemeriksaan tersebut juga dilakukan terhadap karyawan yang diberhentikan. sepanjang kuartal. dan Grup Kesehatan dan Keselamatan Kerja Penambangan HSE. Apabila karyawan mengalami insomnia maka karyawan diperkenankan beristirahat di ruang kesehatan agar tenaganya kembali pulih dan dapat bekerja dengan baik kembali.

Penelitian Yuliana Patrisia (2018:45) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini didukung dengan sistem bisnis besar yang menjamin pekerja tidak diberikan kerja keras yang akan menyebabkan kecelakaan dan kematian pekerja. Banyak perusahaan yang memperhatikan pelatihan fisik dan mental agar karyawan tetap fit sesuai kemampuannya. Jumlah staf dan pegawai yang bekerja pada bidang yang berkaitan dengan keahliannya sesuai dengan bidangnya sehingga tidak mengakibatkan penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kedua variabel tersebut adalah kelelahan kerja dan tekanan kerja. Kolaborasi berdampak pada kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa jika perusahaan peduli terhadap jumlah pekerjaan dan hak pekerjaan serta tidak peduli terhadap kesehatan para karyawannya, maka kesehatan dan keselamatan akan jauh lebih baik. Permasalahan ini sesuai dengan konsep Suklakmono, faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja: Beban kerja, baik yang berhubungan dengan fisik, mental maupun kesehatan. Kemampuan kerja dapat berbeda-beda antara pekerja dan lingkungan kerja, meliputi faktor fisik, biologis, kimia, ergonomis, dan psikososial (Samahati et al., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil analisis regresi sederhana: $Y = 13,678 + 0,917 X$. Uji parsial perubahan pekerjaan terhadap job burnout menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{Nilai\ -tabel}$ $7,887 > 1,999$ maka keputusan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti pergantian pekerjaan adalah . Pengaruh terhadap job burnout pada karyawan PT. Cabang utama JNE EXPRESS Medan adalah produk yang menurut Anda akan meningkat dari segi pasokan. Apabila beban kerja perusahaan diberikan kepada karyawan maka kelelahan kerja pada karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil regresi signifikan $p=0,000 < 0,05$, Artinya terdapat pengaruh antara Staf Bagian Utama JNE Express Medan terhadap kelelahan kerja dengan koefisien (r^2) = 0,505 dengan kontribusi sebesar 50,5%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djito Indonesia Tobacco Surakarta. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Anifah, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kelelahan Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (Studi Pada Karyawan Pt. Sukun Kudus). Psikoborneo, Vol 8, No 1, 2019: 137-139.
- Wahyuni, Nining; Suyadi, Bambang; Hartanto, Wiwin. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial, Vol 12, No.1, ISSN 2548-7175.
- Adityawarman, Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. VI No. 1
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen, 8(6), 3646–3673.
- Ambar. 2006. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri Malang.
- Delima, R.H. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. 18:230-239
- Kapantow. 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Operator Boiler dan Turbin di PJBS Pembangkit Listrik Tenaga Uap Amurang. 9:143-149.