

SKRIPSI

**PENGARUH *SHIFT* KERJA TERHADAP STRES KERJA
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PEKERJA
PT. PLN (PERSERO) AREA
PARE-PARE**

MEGA PUTRI MATTOLA

K111 16 518



**Skripsi ini Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

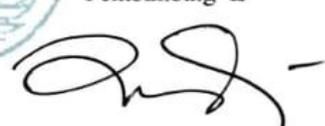
Makassar, November 2020

Tim Pembimbing

Pembimbing I


Dr. H. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes

Pembimbing II


Awaluddin, SKM., M.Kes

Mengetahui,
Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin


Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D

PENGESAHAN TIM PENGUJI

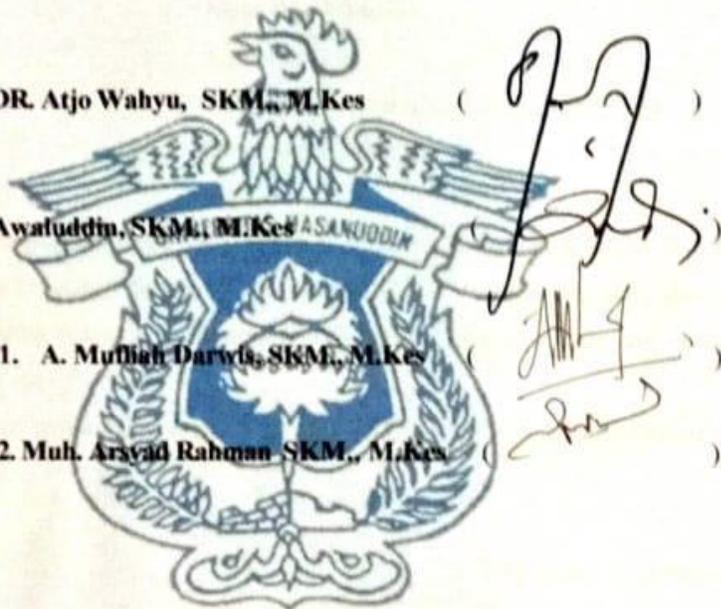
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Jumat, Tanggal 20 November 2020.

Ketua : DR. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes

Sekretaris : Awafuddin, SKM., M.Kes

Anggota : 1. A. Muthih Darwidi, SKM., M.Kes

2. Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes



SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mega Putri Mattola
NIM : K11116518
Fakultas : Kesehatan Masyarakat HP: 085242017844
E-mail : Megapramana07@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare” benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, Oktober 2020



Mega Putri Mattola

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Makassar, 20 November 2020

Mega Putri Mattola

“Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare”

(ix + 76 Halaman + 9 Tabel + 6 Gambar + 9 Lampiran)

Stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu, konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas, serta hubungan dengan pihak manajemen. Stres merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. *Shift* kerja dipandang sebagai tuntutan yang menekan individu, jika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada gangguan fisiologis, psikologis, dan perilaku tenaga kerja. Gangguan ini tentunya tidak diharapkan oleh tenaga kerja itu sendiri tetapi juga oleh pihak perusahaan karena dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja pada pekerja.

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare. Jumlah populasi 128 dan jumlah sampel 54 orang diambil dengan teknik *simple random sampling* (metode sampel acak sederhana). Data diperoleh dari responden menggunakan Survei Diagnostik Stres (SDS) untuk mengukur stres dan Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2) untuk mengukur tingkat kelelahan kerja. Analisis data dengan menggunakan analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dan analisis multivariat menggunakan aplikasi AMOS (Analysis of Moment Structure).

Hasil penelitian untuk *shift* kerja menunjukkan sebanyak 20 orang (37%) yang *shift* pagi, 17 orang (31,5%) yang *shift* sore dan 17 orang (31,5%) yang *shift* malam. Sedangkan stres kerja menunjukkan sebanyak 24 orang (44,4%) yang mengalami stres kerja berat, lalu sebanyak 30 orang (55,6%) yang mengalami stres kerja ringan dan untuk kelelahan kerja menunjukkan sebanyak 32 orang (59,3%) yang mengalami lelah lalu 22 orang (40,7%) mengalami tidak lelah. Adapun didapatkan bahwa ada pengaruh tidak langsung pada *shift* kerja terhadap stres kerja dengan melalui kelelahan kerja sebagai intervening (perantara) produktivitas kerja dengan nilai estimate 3.330 dan 012 Saran penulis terhadap pekerja ialah istirahat yang cukup agar tidak terjadi penyakit akibat kerja khususnya kelelahan kerja yang dapat menimbulkan stres saat kerja.

Jumlah Pustaka : 45 (2000-2019)

Kata Kunci : *Shift* Kerja, Kelelahan, Stres Kerja, Pekerja, PLN

SUMMARY

Hasanuddin University
Faculty of Public Health
Occupational Health and Safety
Makassar, 20 November 2020

Mega Putri Mattola

“Effect of Work *Shift* on Work Stress with Work Fatigue in PT. PLN (Persero) Pare-pare Area”

(ix + 76 Pages + 11 Tables + 6 Pictures + 9 Attachments)

work stress can be caused by four main factors, namely, conflict, uncertainty, pressure from duties, and relationships with management. Stress is a feedback on employees physiologically and psychologically to the wishes or requests of the organization. Shift work is seen as a demand that puts pressure on individuals, if not managed properly by the company, it will have an impact on the physiological, psychological, and behavioral disorders of the workforce. This disturbance is certainly not expected by the workforce itself but also by the company because it can reduce the productivity and quality of performance of workers.

This type of research is an analytic observational with a cross sectional study approach which aims to determine the effect of work shifts on work stress and work fatigue on employees of PT. PLN (Persero) Pare-pare Area. The total population of 128 and the number of samples 54 people were taken by simple random sampling technique (simple random sampling method). Data obtained from respondents using the Stress Diagnostic Survey (SDS) to measure stress and the Job Fatigue Feeling Questionnaire (KAUPK2) to measure the level of work fatigue. Data analysis using univariate analysis to describe the characteristics of respondents and bivariate analysis using the Chi-Square test and multivariate analysis using the AMOS (Analysis of Moment Structure) application.

The results of the research for work shifts showed as many as 20 people (37%) who took the morning shift, 17 people (31.5%) who did the afternoon shift and 17 people (31.5%) who did the night shift. Meanwhile, work stress showed that 24 people (44,4%) experienced severe work stress, then 30 people (55,6%) experienced mild work stress and for work fatigue showed that 32 people (59,3%) experienced tired then 22 people (40,7%) experienced not being tired. It is found that there is an indirect effect on work shifts on work stress through work fatigue as an intervening (intermediary) of work productivity with a value of estimate 3.330 and 012. The author's advice for workers is adequate rest so that work-related diseases do not occur, especially work fatigue which can cause stress at work.

Number of Libraries : 45 (2000-2019)

Keywords : Shift Work, Fatigue, Work Stress, Workers, PLN

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, rasa syukur yang tidak terhingga penulis haturkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat, berkah, dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul "**Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja PT. PLN (Persero) Area Pare-pare**" dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasalam beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta, maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Rustan Yunus dan Ibunda Nur Ilham** yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun, kepada Adik-adikku tersayang **Muhammad Yushar Mattola dan Yusril Rustan Mattola** yang tidak henti-hentinya mendoakan dan memotivasi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., Med., Ed selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas izin penelitian yang telah diberikan.
2. Bapak Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Bapak Awaluddin SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
3. Dosen Penguji, Ibu A. Mufliah Darwis, SKM., M.Kes dan Bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes, yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, serta motivasi sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Muh. Arsyad Rahman, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing akademik yang telah

- membimbing, memberi arahan, dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
 6. Pimpinan PT. PLN. (Persero) Area Pare-pare atas izin penelitian, bantuan, bimbingan, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama penelitian.
 7. Bapak Ikram Saprih Natsir, Ibu Nur Layla Sari HS, dan Bapak Asdodi yang telah membantu, mendukung dan membimbing penulis selama penelitian.
 8. Para Pekerja Teknik PT. PLN (Persero) Area Pare-Pare yang telah bersedia dengan ikhlas membantu menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga kita semua diberikan Keselamatan dan Kesehatan dalam setiap aktivitas kita.
 9. Abdul Rahim yang telah membantu, mendampingi dan tak henti-hentinya memberikan semangat penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
 10. Sahabat setia penulis St. Hafidah yang rela menemani penulis selama penelitian dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi
 11. Sahabat setia penulis Hayae Jago (Nurul Sakinah, Hayatullah, Nur Ismi, Surahman Hidayat dan Indah Citra Wardani) yang tak henti- hentinya memberikan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
 12. Teman seperjuangan skripsi penulis (Agatha Febriandani, Andi Trhy Pangerang, Meilinda Risnur, Mudmainnah) yang senangtiasa memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi.
 13. Senior Firmita Dwiseli, SKM., M. Kes dan Senior lain yang telah membantudan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
 14. Rekan-rekan seperjuangan HOA (Irenda, Mala, Ainung, Yuki, Dhelyana, Tule, dan Ifah) dan teman KKN Tematik Barru Posko Pao-pao yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi.
 15. Keluarga Besar Shorinji Kempo Dojo Barru dan Dojo Universitas Muslim Indonesia yang tak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
 16. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan yang tak mampu penulis sebutkan satu-persatu. Demikianlah, semoga segala pihak yang secara langsung

maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi semoga Tuhan YME memberikan kita kebahagiaan dunia dan akhirat kelak, Amin.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat-Nya kepada kita. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 20 November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja.....	11
B. Tinjauan Umum tentang Kelelahan Kerja	16
C. Tinjauan Umum tentang <i>Shift</i> Kerja	25
D. Tinjauan Umum tentang PLN.....	29
E. Kerangka Teori	33
BAB III KERANGKA KONSEP.....	34
A. Dasar Pemikiran Variabel yang di Teliti	34
B. Kerangka Konsep Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	37
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB IV METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Pengumpulan Data	43

E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Pengolahan dan Analisis Data	44
G. Penyajian Data.....	47
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Lokasi.....	48
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan	64
BAB VI PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
Daftar Pustaka	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	53
Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja	55
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja.....	55
Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja.....	56
Tabel 6. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja.....	57
Tabel 7. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja dengan Kelelahan Kerja	58
Tabel 8. Pengaruh Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja	59
Tabel 9. Hasil Analisis Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Stres Kerja	61
Tabel 10. Hasil Analisis Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kelelahan Kerja	62
Tabel 11. Hasil Analisis Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teori	33
Gambar 2. Kerangka Konsep	36
Gambar 3. <i>Path Analysis</i>	60
Gambar 4. Model Analisis Jalur Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kelelahan Kerja	61
Gambar 5. Model Analisis Jalur Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kelelahan Keja.....	62
Gambar 6. Model Analisis Jalur Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 2.	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3.	Hasil Output.....
Lampiran 4.	Surat Izin Pengambilan Data Awal.....
Lampiran 5.	Surat Izin Melakukan Penelitian.....
Lampiran 6.	Surat Izin Penelitian.....
Lampiran 7.	Surat Persetujuan Penelitian
Lampiran 8.	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 9.	Daftar Riwayat Hidup.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia membutuhkan pekerjaan yang akan mendapatkan hasil yang diinginkannya. Perkembangan teknologi semakin pesat dan semakin banyak pula penggunaan mesin-mesin terutama pada perusahaan-perusahaan dan industri tidak lepas dari peranan penting manusia yang mengoperasikannya. Sehingga keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan manusia harus diperhatikan.

Aset terpenting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dapat dikelola dengan baik, berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Berbagai cara dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya. Hal ini dapat dilakukan misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pelatihan untuk peningkatan kemampuan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat mencapai kepuasan dan berkomitmen terhadap penyelesaian kinerja yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berhubungan terhadap stress yang dialami pekerja. Stress tidak hanya berdampak langsung pada karyawan, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan. Stres dan lingkungan kerja jika tidak dikelola dengan baik berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan (Karima,2014).

Majunya perkembangan teknologi semakin mendorong Indonesia untuk mencapai tahap industrialisasi. Tantangannya perusahaan untuk memproduksi selama 24 jam secara terus menerus merupakan konsekuensi dari perkembangan industri tersebut. Dengan demikian peningkatan kualitas serta kuantitas produksi sangat diharapkan untuk tercapainya keuntungan yang maksimal.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 86 menyebutkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk besar, sehingga cukup menyediakan tenaga kerja yang cukup besar. Menurut data Biro Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 135 juta yang terbagi pada dua sektor yaitu sektor formal 30 % dan sektor informal 70 % (Sari,2017).

World Health Organization (WHO) memperkirakan bahwa yang menjadi penyakit pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung adalah perasaan lelah yang berat. Kementerian Tenaga Kerja Jepang melakukan penelitian terhadap 12 ribu perusahaan dan melibatkan sekitar 16 ribu orang tenaga kerja yang dipilih secara *random*, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 65% tenaga kerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan. Pada bagian produksi salah satu perusahaan di Indonesia telah dilakukan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa gejala kelelahan yang dialami rata-rata

pekerja adalah gejala sakit kepala, kaku di bahu serta nyeri punggung (Juliana, dkk., 2018).

Menurut *International Labour Organizational* (ILO) dalam Halil, dkk (2009), pada Oktober tahun 2007 tentang program dan kebijakan program kejiwaan pada angkatan kerja di beberapa negara yaitu Firlandia, Jerman, Polandia, Inggris, dan Amerika Serikat menunjukkan bahwa stres di tempat kerja atau lingkungan kerja dapat mengakibatkan depresi erat pada pekerja dan meningkatkan kasus gangguan jiwa. Menurut laporan yang ada ada satu dari sepuluh pekerja mengalami depresi, kecemasan, stres, dan kehilangan semangat. Dalam beberapa kasus hal ini dapat menyebabkan pekerja kehilangan pekerjaan atau dirawat di rumah sakit.

Stres merupakan tekanan psikologis yang dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan baik secara fisik maupun mental. Pada hasil survei yang dilakukan oleh *European Fondation for the Improvement of Working Condition* pada tahun 2000 menentukan bahwa sekitaran 28% pekerja melapor penyakit dan gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh stres terutama stres kronis (Karima, 2014).

Stres akibat kerja dilaporkan menjadi masalah kedua di Eropa sebagai masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pada tahun 2005 di catat 25% dari pekerja di Eropa terkena dampak stres akibat kerja dan sejumpat pekerja lainnya mengalami gangguan yang berhubungan dengan stres akibat pekerjaan (WHO, 2003 dalam Widyastuti, 2017). Pada penelitian Karima (2014) menyatakan stres kerja dapat mengakibatkan hilangnya hari kerja akibat

kecelakaan kerja dan timbulnya kesakitan. Kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat stres kerja juga tidak sedikit. setiap tahunnya, industri di wilayah Amerika Serikat mengalami lebih dari US 30 miliar akibat dari kecelakaan, absenteisme, turnover, serta kompensasi asuransi stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja.

Wijono (2010) dalam Zanani (2011) Stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu, konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas, serta hubungan dengan pihak manajemen. Stres merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan

mengundurkan diri (turnover) (Gibson, 1987). Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Secara umum, terdapat dua golongan penyebab kecelakaan yaitu tindakan atau perbuatan manusia yang tidak memenuhi keselamatan (*unsafe human acts*) dan keadaan lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*). Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, faktor manusia menempati posisi yang sangat penting terhadap terjadinya kecelakaan kerja yaitu antara 80 – 85%. Faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia salah satu adalah stress dan kelelahan. Kelelahan yang terjadi di tempat kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Dirgayudha, 2014).

Permasalahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang menjadi pemicu dapat terjadinya kecelakaan kerja salah satunya ialah kelelahan. Kelelahan kerja adalah keadaan seseorang dimana menurunnya ketahanan dan efisiensi dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh melemahnya kondisi tenaga kerja untuk melakukan suatu kegiatan dan mengakibatkan terjadinya pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Juliana,dkk.,2018).

Kelelahan kerja juga banyak ditimbulkan akibat lingkungan kerja yang monoton yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Reaksi terhadap lingkungan kerja merupakan reaksi fisiologis seperti meningkatnya tekanan darah, dan gangguan kesehatan lainnya,

sehingga bersamaan dengan itu timbul pula reaksi psikologis berupa ketegangan jiwa, depresi, dan lain-lain yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan.

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa peneliti, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Data dari *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan bahwa setiap tahun sebanyak 2 juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, 32,8% diantaranya atau sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan (Atiqoh, dkk., 2014).

Shift kerja dipandang sebagai tuntutan yang menekan individu, jika tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan akan berdampak pada gangguan fisiologis, psikologis, dan perilaku tenaga kerja. Gangguan ini tentunya tidak diharapkan oleh tenaga kerja itu sendiri tetapi juga oleh pihak perusahaan karena dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja pada pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 April 2010 yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan bagian personalita PT. Nuwmont Nusa Tenggara (PT. NNT) yang berlokasi di kabupaten Sumbawa Barat, perusahaan pertambangan emas ini menerapkan sistem kerja bergilir atau sistem kerja *Shift*, yang dibagi dalam dua *Shift* yaitu : *Shift* I (pagi) mulai jam 06.00-18.00, *Shift* II (malam) mulai jam 18.00-06.00, dengan diselingi rehat waktu sholat, makan, atau keperluan emergency lainnya. Pada wawancara pada tanggal 25 maret 2010

dengan beberapa orang karyawan, yang bekerja pada perusahaan tersebut didapatkan banyak keluhan mengenai *Shift* kerja malam, seperti : 1) gangguan tidur, 2) gangguan pencernaan, 3) kekelahan, 4) kecelakaan kerja, 5) gangguan kehidupan sosial seperti sulit untuk menyesuaikan waktu dengan keluarga dan mengikuti kegiatan sosial kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal mereka yang biasa dilakukan pada sore atau malam hari.

Menurut Setyawati (2010) gangguan kejiwaan akibat stres dilaporkan dapat terjadi pada pekerja *Shift* malam, alasannya adalah kompensasi tidur pada siang hari dan dampak sosial yang ada. Sistem *Shift* kerja di perusahaan atau tempat kerja dapat diperoleh berbadai dampak positif namun dengan adanya *Shift* kerja malam dapat menimbulkan akibat yang cukup mengganggu bagi pekerja khususnya apabila pekerja mengalami kurang tidur.

Transmisi dan distribusi penggunaan listrik di Jawa-Bali memiliki Sistem Interkoneksi Transmisi 500 kV dan 150 kV sedangkan di luar Jawa-Bali PLN menggunakan sistem Transmisi yang terpisah dengan tegangan 150 kV dan 70 kV. Pada akhir tahun 2003, total panjang jaringan Transmisi 500 kV, 150 kV dan 70 kV mencapai 25.989 kms, jaringan Distribusi 20 kV (JTM) sepanjang 230.593 kms dan Jaringan Tegangan Rendah (JTR) sepanjang 301.692 kms.

PLN UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Pare-pare berada di JL. Ujung Sabang, Kec. Ujung, Kota Pare – pare (91114), Sulawesi Selatan. UP3 Pare-pare memiliki 7 kantor ULP (Unit Layanan Pelanggan) dari 4 daerah yaitu pada Kab. Soppeng, Kab Sidrap, Kab Barru, dan Kota Pare-pare. Dari 4 daerah tersebut

terdapat 7 kantor ULP yaitu ULP Soppeng, ULP Pajalesang, ULP Rappang, ULP Tandru Tendong, ULP Pangsid, ULP Barru, dan ULP Mattirotasi.

Berdasarkan observasi awal di lapangan pada pekerja teknik merupakan tempat yang paling banyak memberikan pelayanan di cepat, dengan rata-rata 20 sampai 40 gangguan yang datang setiap hari yang berpengaruh pada tingkat beban kerja pekerja teknik. Pelayanan di teknik memberikan pelayanan 24 jam sehingga waktu kerja pekerja dibagi dalam *shift* pagi, sore dan malam. Beberapa pekerja yang diwawancarai menyatakan adanya keluhan pada penyesuaian jam *shift* kerja pada 6 hari kerja di tambah 2 hari inspeksi K3.

Pekerjaan pada teknik tim yanggu merupakan tempat utama penanganan teknik 24 jam pada intensitas pelayanan yang tinggi dituntut memberikan pelayanan dengan memberikan tindakan pelayanan cepat, tepat dan cermat secara profesional. Hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya peningkatan beban kerja pada pekerja ketika menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang bisa menyebabkan terjadinya kelelahan kerja sering kali pekerja tidak memperhatikan ketika memberikan pelayanan teknik. Peningkatan beban kerja pada *Shift* kerja dapat menimbulkan kelelahan kerja.

Hasil survei awal berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja (KAUPK2) kepada 13 orang pekerja *Shift* menunjukkan bahwa pekerja mengalami kelelahan, 7 orang (53,8%) merasa lelah, dan 6 orang (46,2%) merasa kurang lelah. Hal ini menunjukkan dari 13 orang responden pada survei awal, sebagian pekerja di PT.

PLN (Persero) UP3 Pare-pare mengalami kelelahan kerja secara subjektif atau hasil dari menduga-duga yang didukung dengan fakta/data.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *Shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja teknik yanggu di PT. PLN (Persero) UP3 Pare-pare.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, Apakah ada pengaruh hubungan antara *Shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja teknik yanggu di UP3 Pare-pare?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) area Pare-pare

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh *shift* kerja terhadap stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) area Pare-pare.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Shift Kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) area Pare-pare.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja pada pekerja PT. PLN (Persero) area Pare-pare.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk melatih berpikir sistematis dalam menganalisis dan memberikan solusi suatu masalah.

2. Mahasiswa

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *Shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja
- b. Mampu melakukan suatu analisis pada pengaruh *Shift* kerja terhadap stres kerja dengan kelelahan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga dapat berarti respon dari diri seseorang terhadap tantangan fisik maupun mental yang datang dari dalam atau luar dirinya (Nasruddin, 2010). Stres merupakan tanggapan seseorang terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam baik secara fisik maupun mental. Setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan di setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya (Marchelia, 2014).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Firmana, 2011), Stres ialah sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, dan kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress sangat bersifat individual karena pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada

keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi suatu peristiwa (Haryono dkk, 2009).

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai tujuannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Marchelia, 2014).

Kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya dilambangkan sebagai stres kerja. Stres adalah reaksi tubuh berupa serangkaian respons yang bertujuan untuk mengurangi dampak (Depkes, 2009). Stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Kondisi stres dapat disebabkan oleh berbagai penyebab atau sumber yang lebih umum

disebut dengan stresor (Priyoto, 2014) Ada beberapa macam tingkat stres yaitu :

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini hanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stresor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala.

b. Stres sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres.

c. Stres berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan finansial. Makin sering dan makin lama situasi stres maka semakin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

Secara konsep stres dapat didefinisikan menurut variabel kajian yaitu (Tarwaka, 2004):

a. Stres sebagai stimulus. Stres sebagai variabel bebas (independent variabel) menitikberatkan pada lingkungan sekitarnya sebagai stresor.

Sebagai contoh: petugas air traffic control merasa lingkungan pekerjaannya penuh resiko tinggi, sehingga mereka sering mengalami stres akibat lingkungan pekerjaannya penuh resiko tinggi, sehingga mereka sering mengalami stres akibat lingkungan pekerjaannya tersebut.

b. Stres sebagai respon. Stres sebagai variabel tergantung (dependent variabel) memfokuskan pada reaksi tubuh terhadap stresor. Sebagai contoh: seseorang mengalami stres apabila akan menjalani ujian berat. Respon tubuh (strain) yang dialami dapat berupa respon psikologis (perilaku, pola pikir, emosi dan perasaan stres itu sendiri) dan respon fisiologis (jantung berdebar, perutmulas-mulas, badan berkeringat dan lain-lain).

c. Stres sebagai interaksi antar individu dan lingkungannya. Stres disini merupakan suatu proses penghubung antara stressor dan strain dengan reaksi stress yang berbeda pada stressor yang sama.

Stres akibat kerja adalah stres yang terjadi karena suatu ketidakmampuan pekerja dalam menghadapi tuntutan tugas yang mengakibatkan ketidanyamanan dalam bekerja. Sama halnya dalam pekerjaan, semua dampak dari stres kerja tersebut akan mengakibatkan menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja tenaga kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2010).

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001 dalam Saragih, 2010). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun

hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Faktor penyebab stres kerja pada karyawan menurut Hasibuan tahun 2010 (dalam Firmana, 2011) antara lain sebagai berikut :

- a. Beban Kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah, serta masalah keluarga

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (Solipah, 2007) sebagai berikut :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Stres biasanya muncul pada situasi-situasi yang kompleks, menuntut sesuatu di luar kemampuan individu, dan munculnya situasi yang tidak jelas. Dalam konteks pekerjaan biasanya stres dapat timbul dari beban tugas yang tinggi, tidak tersedianya fasilitas untuk mengerjakan tugas, kebijakan perusahaan, atasan yang otoriter, kondisi fisik lingkungan yang panas, bising dan berbau. Stres bisa muncul dari hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan, adanya konflik antara rekan kerja, kekaburan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan, adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama rekan kerja (Gobel, 2014 dalam Pondaag, 2016).

B. Tinjauan Umum tentang Kelelahan Kerja

1. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah suatu proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja. Kelelahan juga merupakan suatu keadaan ketika seseorang merasa lelah secara fisik dan/ mental, yang dapat disebabkan oleh (Wulandari, 2012):

- a. Jam kerja yang panjang tanpa intervensi istirahat/ periode penyembuhan
- b. Aktivitas fisik yang kuat dan berkelanjutan
- c. Usaha mental yang kuat dan berkelanjutan
- d. Bekerja selama beberapa atau semua waktu alami untuk tidur (sebagai akibat dari *Shift* atau bekerja untuk waktu yang panjang)
- e. Tidur dan istirahat yang kurang cukup

Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja, yang disebabkan oleh :

- a. Kelelahan yang sumber utamanya adalah mata (kelelahan visual)
- b. Kelelahan fisik umum
- c. Kelelahan saraf
- d. Kelelahan oleh lingkungan yang monoton
- e. Kelelahan oleh lingkungan yang kronis terus-menerus sebagai faktor secara menetap (Lubis, 2015)

Kelelahan merupakan suatu keluhan umum yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sekitar 20 % pekerja memiliki gejala kelelahan kerja. Faktor fisik dan psikologi yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja yaitu *Shift* kerja dan stres kerja. Faktor psikologi menyebabkan kelelahan kerja sebesar 64 %, lebih dari 50% (Kodrat, 2011 dalam Pondaag, 2016).

Berdasarkan Waktu terjadinya, Kelelahan ada dua macam yaitu kelelahan akut dan kelelahan kronis. Pada kelelahan akut biasa disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh tubuh secara berlebihan dan pada kelelahan kronis, terjadi apabila kelelahan berlangsung setiap hari dan berkepanjangan. Dalam hal ini kelelahan terjadi berlanjut bahkan kadang-kadang telah terjadi sebelum memulai suatu pekerjaan (Pondaag, 2016).

2. Jenis - jenis Kelelahan

Berdasarkan proses dalam otot, kelelahan dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Kelelahan otot, fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadi tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologis, yang ditunjukkan tidak hanya dengan berkurangnya tekanan fisik tetapi juga makin rendahnya gerakan.
- b. Kelelahan umum, adalah suatu perasaan letih yang luar biasa. Semua aktivitas menjadi terganggu dan biasanya akan menimbulkan rasa kantuk.
- c. Kelelahan mental (*mental fatigue*), berhubungan dengan aktivitas kerja yang monoton. Kelelahan ini dapat membuat individu kehilangan kendali akan pikiran dan perasaan, individu menjadi kurang ramah dalam berinteraksi dengan orang lain, pikiran dan perasaan yang seharusnya ditekan karena dapat menimbulkan konflik dengan individu lain menjadi lebih mudah diungkapkan. Kelelahan ini diatasi dengan mendesain ulang pekerjaan sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kelelahan emosional (*emotional fatigue*), dihasilkan dari stres yang hebat dan umumnya ditandai dengan kebosanan. Kelelahan ini berasal dari faktor-faktor luar di tempat kerja, perusahaan dapat mengatasi kelelahan ini dengan memberikan pelayanan konseling bagi karyawan agar kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dapat teratasi dan performansi kerja karyawan meningkat.
- e. Kelelahan ketrampilan (*skills fatigue*), berhubungan dengan menurunnya

perhatian pada tugas-tugas tertentu seperti tugas pilot atau pengontrol lalu lintas udara. Pada kelelahan tipe ini standar akurasi dan penampilan kerja menurun secara progresif. Penurunan ini diperkirakan menjadi penyebab utama terjadinya kecelakaan mobil dan pesawat terbang, sehingga karyawan harus selalu diawasi dan diupayakan agar terhindar dari kelelahan ini dengan pemberian waktu istirahat yang cukup.

Kelelahan juga dibagi menjadi dua yaitu kelelahan fisik (berkurangnya kemampuan untuk bekerja manual) dan kelelahan mental (penurunan tingkat konsentrasi dan kewaspadaan).

3. Penyebab kelelahan

Beberapa penyebab yang cukup mempengaruhi kelelahan kerja, antara lain;

- a. Pekerjaan berlebihan, kekurangan sumber daya manusia yang kompeten mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.
- b. Kekurangan waktu, batas waktu yang diberikan menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasannya, atasan bukannya memberikan solusi pemecahan namun seringkali memberikan tugas-tugas baru yang harus dikerjakan.

- c. Konflik peranan, biasanya terjadi antar karyawan dengan jengjang posisi yang berbeda, yang seringkali disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tersebut.
 - d. Ambigu peranan, tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan seringkali membuat para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau lihat sisi keahlian maupun posisi pekerjaannya.
4. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja
- a. Faktor Internal
 - 1) Usia

Subjek yang berusia lebih muda mempunyai kekuatan fisik dan cadangan tenaga lebih besar daripada yang berusia tua. Akan tetapi pada subjek yang lebih tua lebih mudah melalui hambatan (Setyawati, 2010). Tenaga kerja yang berusia 40-50 tahun akan lebih cepat menderita kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang relatif lebih muda (Suleiman,2014).
 - 2) Jenis kelamin

Ukuran tubuh dan kekuatan otot tenaga kerja wanita relatif kurang dibanding pria. Secara biologis wanita mengalami siklus haid, kehamilan dan menopause, dan secara sosial wanita berkedudukan sebagai ibu rumah tangga (Suleiman, 2014).

3) Psikis

Tenaga kerja yang mempunyai masalah psikologis sangat mudah mengalami suatu bentuk kelelahan kronis. Salah satu penyebab dari reaksi psikologis adalah pekerjaan yang monoton yaitu suatu kerja yang berhubungan dengan hal yang sama dalam periode atau waktu tertentu dan dalam jangka waktu yang lama dan biasanya dilakukan oleh suatu produksi yang besar (Lubis, 2015).

4) Kesehatan

Kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja yang dapat dilihat dari riwayat penyakit yang diderita. Beberapa penyakit yang dapat mempengaruhi kelelahan, yaitu: (a) Penyakit Jantung, (b) Penyakit Gangguan Ginjal, (c) Penyakit Asma, (d) Tekanan Darah Rendah, (e) Hipertensi.

5) Status Perkawinan

Pekerja yang sudah berkeluarga dituntut untuk memenuhi tanggung jawab tidak hanya dalam hal pekerjaan melainkan juga dalam hal urusan rumah tangga sehingga resiko mengalami kelelahan kerja juga akan bertambah (Putri, 2008).

6) Sikap Kerja

Hubungan tenaga kerja dalam sikap dan interaksinya terhadap sarana kerja akan menentukan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Semua sikap tubuh yang tidak alamiah dalam

bekerja, misalnya sikap menjangkau barang yang melebihi jangkauan tangan harus dihindarkan. Penggunaan meja dan kursi kerja ukuran baku oleh orang yang mempunyai ukuran tubuh yang lebih tinggi atau sikap duduk yang terlalu tinggi sedikit banyak akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Hal ini akan menyebabkan kelelahan (Nurgroho dkk, 2015).

7) Status Gizi

Kesehatan dan daya kerja sangat erat kaitannya dengan tingkat gizi seseorang. Tubuh memerlukan zat-zat dari makanan untuk pemeliharaan tubuh, perbaikan kerusakan sel dan jaringan. Zat makanan tersebut diperlukan juga untuk bekerja dan meningkat sepadan dengan lebih beratnya pekerjaan. Menurut hasil riset menunjukkan bahwa secara klinis terdapat hubungan antara status gizi seseorang dengan performa tubuh secara keseluruhan, orang yang berada dalam kondisi gizi yang kurang baik dalam arti intake makanan dalam tubuh kurang maupun berlebih dari normal maka akan lebih mudah mengalami kelelahan kerja (Eralisa, 2008).

b. Faktor Eksternal

1. Masa kerja

Seseorang yang bekerja dengan masa kerja yang lama lebih banyak memiliki pengalaman dibandingkan dengan yang bekerja dengan masa kerja yang tidak terlalu lama. Orang yang bekerja lama sudah

terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga tidak menimbulkan kelelahan kerja bagi dirinya (Suleiman,2014).

2. Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Diantara mereka ada yang lebih cocok untuk beban fisik, mental ataupun sosial Bahkan banyak juga dijumpai kasus kelelahan kerja dimana hal itu adalah sebagai akibat dari pembebanan kerja yang berlebihan (Haryono dan Wati, 2011).

3. *Shift* Kerja

Salah satu penyebab kelelahan adalah kekurangan waktu tidur dan terjadi gangguan pada circadian rhythms akibat jet lag atau *Shift* work. Circadian rhythms berfungsi dalam mengatur tidur, kesiapan untuk bekerja, proses otonom dan vegetatif seperti metabolisme, temperatur tubuh, detak jantung dan tekanan darah. Fungsi tersebut dinamakan siklus harian yang teratur (Rosanti, 2011).

Tubuh manusia yang seharusnya istirahat, tetapi karena diharuskan bekerja maka keadaan ini akan memberikan beban tersendiri dalam mempengaruhi kesiagaan seorang pekerja yang dapat berkembang menjadi kelelahan karena pada malam hari semua fungsi tubuh akan

menurun dan timbul rasa kantuk sehingga kelelahan relatif besar pada pekerja malam (Kodrat, 2011).

4. Penerangan

Penerangan yang baik memungkinkan tenaga kerja melihat objek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya yang tidak diperlukan. Lebih dari itu, penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan. Penerangan yang buruk dapat mengakibatkan kelelahan maya dengan berkurangnya daya dan efisiensi kerja, keluhan pegal di daerah mata, dan sakit kepala, kerusakan indera mata, kelelahan mental dan menimbulkan terjadinya kecelakaan.

5. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara atau bunyi yang tidak dikehendaki karena pada tingkat atau intensitas tertentu dapat menimbulkan gangguan, terutama merusak alat pendengaran. Kebisingan akan mempengaruhi faal tubuh seperti gangguan pada saraf otonom yang ditandai dengan bertambahnya metabolisme, bertambahnya tegangan otot sehingga mempercepat kelelahan (Ramdan, 2014).

6. Iklim Kerja

Suhu yang terlalu rendah dapat menimbulkan keluhan kaku dan kurangnya koordinasi sistem tubuh, sedangkan suhu yang terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan akibat menurunnya efisiensi

kerja, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, aktivitas organ-organ pencernaan menurun, suhu tubuh meningkat, dan produksi keringat meningkat (Inta, 2012).

C. Tinjauan Umum tentang *Shift* Kerja

1. Definisi *Shift* Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya *Shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang yang dimaksud dengan *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *Shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Wahyu, 2000).

Menurut Suma'mur (1994) dalam Sholipah (2007) *Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam. Proporsi pekerja *Shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai

akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

Menurut William yang dikutip oleh Prismayanti, dkk (2010) dikenal dua macam sistem *Shift* kerja yang terdiri dari :

a. *Shift* Permanen

Tenaga kerja bekerja pada *Shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang

bekerja pada *Shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

b. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada *Shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *Shift* rotasi yang paling mengganggu terhadap irama circardian dibandingkan dengan *Shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Putri (2013) juga melaporkan bahwa tanggapan pekerja terhadap tiga *Shift* kerja adalah sebagai berikut :

1. *Shift* pagi : memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya.
2. *Shift* siang : terbatas kehidupan sosial, waktu siang terbuang dan sedikit lelah.

3. *Shift* malam : lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu luang terbuang.

2. Efek *Shift* Kerja

Menurut Fish yang dikutip oleh Hery Firdaus (2005) mengemukakan bahwa efek *Shift* kerja yang dapat dirasakan antara lain :

a. Efek fisiologis

- 1) Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya dipelukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- 2) Menurunnya kapasitas kerja fisik kerja akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- 3) Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

b. Efek psikososial

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Saksono (1991) menyatakan bahwa pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam dipergunakan untuk

istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.

c. Efek kinerja

Kinerja menurun selama kerja *Shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan.

d. Efek terhadap kesehatan

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointesnal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes.

e. Efek terhadap keselamatan kerja

Survei pengaruh *Shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smithet. al, melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi *Shift* kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja. Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada *Shift* malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama *Shift* pagi dan lebih banyak terjadi pada *Shift* malam. (Liana, 2012).

D. Tinjauan Umum tentang PLN

1. Perkembangan PLN di Indonesia

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (PT. PLN (Persero), 2011).

Sejarah Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi perusahaan untuk kepentingan umum, diawali

dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGM yang memperluas usahanya dari hanya di bidang gas ke bidang tenaga listrik. Selama Perang Dunia II berlangsung, perusahaan-perusahaan listrik tersebut dikuasai oleh Jepang dan setelah kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan listrik tersebut direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945 dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkaman penjajah Belanda, maka dikeluarkan Undang-Undang No.86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang nasionalisasi perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah No. 18 tahun 1958 tentang nasionalisasi Perusahaan Gas dan Listrik Milik Negara.

Dengan Undang-Undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik milik Belanda berada di tangan Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surut perjuangan bangsa Indonesia. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian di kenal dengan Hari Listrik dan Gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kalinya pada tanggal 27 Oktober 1946 di gedung Badan Pekerja Komite Nasional Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. erangkat untuk pertama kalinya.

Penetapan secara resmi pada tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 20 tahun 1960, namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang terjatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai Hari Listrik, maka berdasarkan keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 1134K/43.PE/1992 tanggal 31 Agustus 1992, ditetapkanlah tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional. Masa kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja ditempat kerja. Masa kerja dapat berdampak pada kinerja positif maupun negatif, bertambahnya masa kerja maka pengalaman dalam melaksanakan tugasnya semakin bertambah merupakan pengaruh positif pada kinerja personal. Sebaliknya akan memberi pengaruh negatif ketika semakin bertambahnya masa kerja maka akan muncul kebiasaan pada tenaga kerja (Suma'mur, 2014).

2. Perkembangan PLN di UP3 Pare-pare

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik kepada calon pelanggan dan masyarakat di Indonesia. Sebagai BUMN tentunya tuntutan efisiensi biaya merupakan sebuah keharusan yang harus ditempuh perusahaan demi tetap menjaga kelangsungan dan eksistensi perusahaan dalam melayani seluruh pelanggan. Disamping itu, upaya untuk menyediakan pelayanan yang

maksimal harus terus-menerus dilakukan perusahaan untuk memenuhi permintaan masyarakat akan kebutuhan tenaga listrik yang terus meningkat.

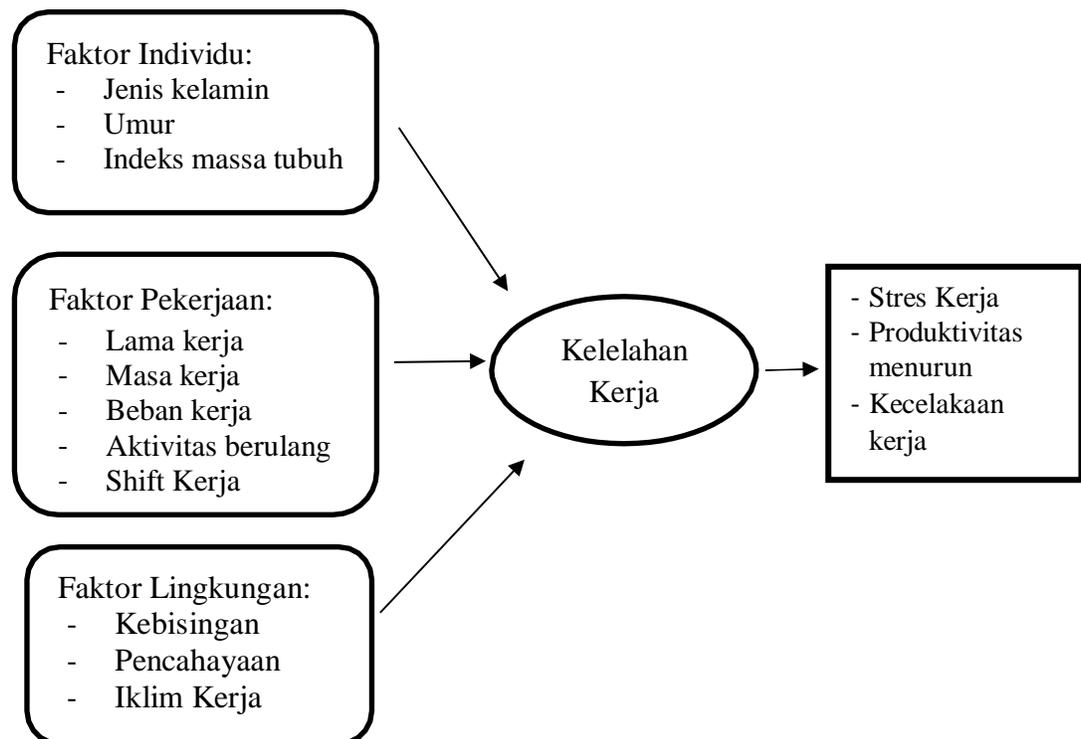
Tahun 2009 PT. PLN (Persero) menggunakan inovasi dengan menawarkan jenis layanan baru bagi para pelanggannya, yaitu Layanan Listrik Prabayar (LPB). Berbeda dengan jenis layanan sebelumnya, dimana pelanggan PT.PLN (Persero) mendapatkan layanan listrik pascabayar, yaitu pelanggan menggunakan energi listrik dahulu kemudian membayar pada bulan berikutnya sehingga setiap bulan PT.PLN (Persero) harus mencatat meter, menghitung dan menerbitkan rekening yang harus dibayar pelanggan, melakukan penagihan kepada pelanggan yang terlambat atau tidak membayar, dan memutus aliran listrik jika konsumen terlambat atau tidak membayar rekening listrik setelah waktu tertentu (Wahyuningtyas, 2013).

Layanan Listrik Prabayar (LPB) merupakan pelayanan PT.PLN (Persero) dalam menjual listrik dengan cara pelanggan membayar di awal (Karlina, 2011), seperti pulsa prabayar yang akrab dikenal dikalangan pengguna handphone. Menurut Ayuningsih (2011), bahwa pengembangan teknologi sangat berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat, dimana masyarakat modern membutuhkan layanan yang lebih mudah, praktis dan cepat dalam bertransaksi. Penggunaan layanan

listrik Prabayar saat ini menjadi salah satu layanan yang ditawarkan oleh PT. PLN (Persero) dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

E. Kerangka Teori

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka teori tentang pengaruh *Shift* kerja terhadap stress kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja teknik dapat digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Teori Tarwaka (2004) & Brian Wisnu (2015)