

Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Kekurangan Karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya Medan

Zabda Ladzza, Nur Santri Yanti

Perbankan Syariah, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN Sumatera Utara

Email : zabdamanis08@gmail.com & nursantriyanti@gmail.com

Abstrak

Kelelahan merupakan suatu keluhan umum pada masyarakat dan pada populasi kerja. Pada pekerja sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat ditandai dengan turunnya performa kerja atau semua kondisi yang mempengaruhi seluruh proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja, motivasi yang menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik. Sumber kelelahan kerja dapat berasal dari pekerjaan yang menonton, faktor fisik lingkungan kerja. Selain itu kelelahan kerja dapat disebabkan dari kapasitas kerja, durasi kerja, serta kurangnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari hasil wawancara pada penelitian ini bahwa kevalidan data dapat dilihat dari jawaban narasumber. Uji ini menggunakan uji validitas Triangulasi sumber data serta pengamatan. Jika tenaga kerja bekerja dengan pengerahan tenaga maksimum maka dapat memperpendek lamanya waktu kerja. Selain itu, bahwa jika bekerja terus-menerus tanpa melakukan istirahat dapat memperparah tingkat kelelahan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah dampak kekurangan karyawan, konflik kerja, lingkungan fisik tempat kerja, kapasitas kerja, dan stress kerja. Kelelahan paling tinggi disebabkan oleh kelelahan emosional karyawan merasa lelah dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaannya dengan nilai 44%. Karyawan dengan kelelahan Fisik yaitu 22%. Sedangkan karyawan dengan kelelahan rendah ditunjukkan pada kelelahan menurunnya kepercayaan diri 17% dan menunjukkan perilaku masa bodoh bersikap sinis yaitu 17%. Apabila ditempat kerja konflik kerja tingkat tinggi, lingkungan fisik tempat kerja buruk, kapasitas kerja rendah dan stress kerja tinggi, kelelahan kerja akan meningkat. Tingkat kelelahan kerja berpengaruh terhadap dampak kekurangan karyawan. Maka dari itu sebaiknya PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya segera membuka open recruitment ataupun mengambil karyawan dari kantor utama (kantor pusat). Agar dapat meminimalisir tingkat kelelahan yang terjadi pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang berperan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tenaga kerja seharusnya lebih diperhatikan dan dilindungi. Tenaga kerja bukan hanya yang bekerja di bidang perindustrian, namun juga dipelayanan jasa kesehatan, salah satunya adalah bidang perbankan.

Kelelahan merupakan suatu keluhan umum pada masyarakat dan pada populasi kerja. Pada pekerja sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat ditandai dengan turunnya performa kerja atau semua kondisi yang mempengaruhi seluruh proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja, motivasi yang menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik. Sumber kelelahan kerja dapat berasal dari pekerjaan yang menonton, faktor fisik lingkungan kerja. Selain itu kelelahan kerja dapat disebabkan dari kapasitas kerja, durasi kerja, serta kurangnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda dari setiap individu, dengan demikian seluruhnya bermuara kepada hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan sendiri diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot yaitu suatu keadaan yang mana terjadinya tremor pada otot, sedangkan kelelahan umum sendiri dapat ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh monoton, intensitas serta lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan, dan keadaan gizi.

Dalam KBBI, kelelahan berasal dari kata lelah yang memiliki arti penat, letih, payah, lesu, dan tidak bertenaga. Kelelahan merupakan perih (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Kelelahan emosional adalah kelelahan yang diekspresikan dalam bentuk perasaan frustrasi, putus asa, merasa terjebak, tidak berdaya, tertekan dan merasa sedih atau apatis terhadap pekerjaan. Kelelahan fisik adalah kelelahan yang

ditandai oleh adanya keletihan, kejenuhan, ketegangan otot, perubahan dalam kebiasaan makan dan tidur, serta secara umum tingkat energinya rendah.

Kelelahan adalah proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja. Kelelahan adalah suatu keadaan ketika seseorang merasa lelah secara fisik maupun mental, karena disebabkan oleh :

1. Jam kerja yang panjang tanpa intervensi istirahat/ periode penyembuhan
2. Aktivitas fisik yang kuat dan berkelanjutan
3. Usaha mental yang kuat dan berkelanjutan
4. Bekerja selama beberapa atau semua waktu alami untuk tidur (sebagai akibat dari shift atau bekerja untuk waktu yang panjang)
5. Tidur dan istirahat yang kurang cukup
6. Faktor kekurangan karyawan

Kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang mereka miliki. Pegawai perbankan lebih mudah mendapat tekanan dalam hidup yang dapat berujung pada kelelahan.

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi melemahnya kegiatan, motivasi, dan kelelahan fisik untuk melakukan kerja. Menurut Cameron (1973) dalam Setyawati (2010), bahwa kelelahan kerja menyangkut penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Menurut Suma'mur (2009), bahwa kelelahan merupakan penurunan ketahanan dan daya tubuh untuk melakukan pekerjaan. Menurut Setyawati (2010), bahwa kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan kelelahan kerja dapat diketahui secara subjektif berdasarkan perasaan yang dialami tenaga kerja. Menurut Suma'mur (2009), bahwa kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada akhir waktu kerja, namun juga dapat terjadi sebelum bekerja. Kelelahan kerja tidak hanya dialami oleh tenaga kerja yang termasuk karyawan TKAD, namun juga terjadi pada pegawai tetap, contohnya ao, fso, maupun teller. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Cindy (2021), bahwa sebagian besar karyawan di PT. Bank Sumu KCPSY Karya mengalami kelelahan kerja sedang.

Apabila kelelahan kerja tidak segera ditangani dan segera beristirahat, maka akan terjadi akumulasi kelelahan dalam sehari, sehingga dapat berdampak lebih parah terhadap kesehatan. Menurut Tarwaka (2010), bahwa risiko dari kelelahan kerja yaitu: motivasi kerja menurun, performansi rendah, kualitas kerja rendah, banyak terjadi kesalahan, produktivitas kerja rendah, stress akibat kerja, penyakit akibat kerja, cedera, dan terjadi kecelakaan kerja. Sedangkan menurut Setyawati (2010), bahwa dampak dari kelelahan kerja adalah prestasi kerja menurun, badan terasa tidak enak, semangat kerja menurun, dan menurunkan produktivitas kerja. Menurut Setyawati (2010), bahwa kelelahan kerja menyebabkan terjadi kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur (2009) bahwa kecelakaan kerja membawa kerugian bagi tempat kerja, baik dari segi biaya, waktu, produktivitas maupun tenaga. Kelelahan kerja yang dialami pegawai bank harus menjadi perhatian bagi pihak perusahaan. Hal itu disebabkan pegawai bank syariah memiliki peran penting bagi nasabah bank syariah tersebut.

Dampak dari 2 kelelahan akan menyebabkan menurunnya performa, efisiensi, produktivitas kerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Peranan manajemen dalam sebuah organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang perusahaan inginkan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan, organisasi akan tersusun dengan baik. Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk segala aspek kehidupan. Karenanya manajemen menjadi suatu alat yang baik untuk menentukan keberhasilan secara individual maupun secara kelompok. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen walaupun pada akhirnya semua berada pada satu titik temu. Kesimpulannya adalah manajemen merupakan suatu hal yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi yang dilakukan bersama-sama. Manajemen syariah adalah sebuah perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada didalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan tidak ada KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena merasa selalu diawasi oleh Allah, Hafiduddin (2003).

Hal ini tentu tidak terlepas dari peranan aplikasi manajemen syariah yang menjadi pondasi utama kinerja para karyawan di Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya Meda karena tentunya

manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur kemajuan suatu perusahaan. PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya dipilih sebagai tempat penelitian karena Bank tersebut merupakan salah satu Bank yang harus mengutamakan sumber daya manusia dalam melakukan pelayanan. Maka dalam pekerjaan tersebut dapat menimbulkan kelelahan yang besar jika beban kerja yang dimuat tinggi.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat dilihat fenomena yang terjadi bahwasannya dari 17 Karyawan akan diteliti bagaimana tingkat kelelahan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan yang diakibatkan dengan faktor kekurangan karyawan di PT. Bank Sumut KCPSy Karya.

Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan tingkat sumber daya manusia didalam perusahaan yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal. Maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil jurnal, dengan judul ***"Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Kekurangan Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya Medan"***

LANDASAN TEORI

Kelelahan

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004: 107).

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

- 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
- e. Tidur dan istirahat yang kurang cukup.

Kerja

Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja dapat juga di artikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dr. Franz Von Magnis di dalam Anogara (2009 : 11), pekerjaan adalah "kegiatan yang direncanakan". Sedangkan Hegel di dalam Anogara (2009 : 12) menambahkan bahwa "inti pekerjaan adalah kesadaran manusia".

Penyebab Kelelahan Kerja

- Sifat pekerja yang menonton
- Intensitas kerja dan ketahanan kerja mental dan fisik yang tinggi
- Cuaca ruang kerja, pencahayaan dan kebisingan serta lingkungan kerja lain yang tidak memadai
- Faktor psikologis, rasa tanggung jawab, ketegangan-ketegangan konflik-konflik
- Penyakit-penyakit, rasa, kesakitan dan gizi

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja

- Usia
- Jenis kelamin
- Status Gizi
- Sikap Kerja
- Beban Kerja Tekanan Panas
- Penerangan
- Kebisingan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari hasil wawancara pada penelitian ini bahwa kevalidan data dapat dilihat dari jawaban narasumber. Uji ini menggunakan uji

validitas Triangulasi sumber data serta pengamatan. Jika tenaga kerja bekerja dengan pengerahan tenaga maksimum maka dapat memperpendek lamanya waktu kerja. Selain itu menurut Suma'mur (2009), bahwa jika bekerja terus-menerus tanpa melakukan istirahat dapat memperparah tingkat kelelahan kerja. Kondisi ini jika dibiarkan, maka kelelahan kerja akan terakumulasi dan dapat menurunkan derajat kesehatan para karyawan, sehingga pihak PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya Medan perlu membuat kebijakan terkait manajemen kelelahan kerja. Menurut Setyawati (2010), bahwa salah satu upaya untuk mencegah, menanggulangi, dan mengobati kelelahan kerja adalah melalui manajemen kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat diatasi melalui tindakan preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Manajemen kelelahan kerja dapat dilakukan dalam jangka waktu pendek dan panjang. Selain itu, pihak PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya Medan sebaiknya melakukan open rekrutmen karyawan baru. Open rekrutment karyawan baru bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan dengan dilakukannya open rekrutment dapat mengurangi tingkat kelelahan karyawan dikarenakan tiap karyawan tidak adalah yang merangkap jabatan atau bagian divisiperusahaan secara banyak sekaligus. Terdapat hubungan searah dan kuat antara Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan dan Faktor Kekurangan Karyawan. yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kekurangan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja yang akan dialami.

HASIL PENELITIAN

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah dampak kekurangan karyawan, konflik kerja, lingkungan fisik tempat kerja, kapasitas kerja, dan stress kerja. Kelelahan paling tinggi disebabkan oleh kelelahan emosional karyawan merasa lelah dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaannya dengan nilai 44%. Karyawan dengan kelelahan Fisik yaitu 22%. Sedangkan karyawan dengan kelelahan rendah ditunjukkan pada kelelahan menurunnya kepercayaan diri 17% dan menunjukkan perilaku masa bodoh bersikap sinis yaitu 17%. Apabila ditempat kerja konflik kerja tingkat tinggi, lingkungan fisik tempat kerja buruk, kapasitas kerja rendah dan stress kerja tinggi, kelelahan kerja akan meningkat. Tingkat kelelahan kerja berpengaruh terhadap dampak kekurangan karyawan. Maka dari itu sebaiknya PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya segera membuka open recruitment ataupun mengambil karyawan dari kantor utama (kantor pusat). Agar dapat meminimalisir tingkat kelelahan yang terjadi pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya.

Masalah seperti ini harus segera di atasi karena akan berdampak buruk bagi perusahaan dan apabila karyawan mengalami kelelahan maka kinerja mereka akan berkurang dan perusahaan ataupun bank tersebut akan mengalami banyak kendala dalam beroperasi. Jika perusahaan mengalami hal seperti itu maka kedepannya.

Tabel 1.1 Data Kelelahan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya

Kelelahan Kerja	Jumlah Karyawan	Karyawan dengan Kelelahan Kerja	Dalam Hitungan Persen (%)
Physical Exhaustion	7	2	22
Emotional Exhaustion	7	3	44
Dimished Personal Accomplishment	7	1	17
Depersonalization	7	1	17

Sumber : Data PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya . 2022

Tabel 1.2 Data Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya

Nama	Jabatan
Efriansyah Putra	Pimpinan Cabang Pembantu
Zulfirman	Pimpinan Operasional Cabang Pembantu
Muhammad Rozi Pahlawan	Account Officer (AO)
Ahmad Syadri Situmorang	Funding Sales Officer (FSO)
Ade Irma Aprilia	Back Office
Rafikah Amelia Nasution	Customer Service (CS)
Evi Wulandari	Teller

Sumber : Data PT. Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya . 2022

PENUTUP

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah dampak kekurangan karyawan, konflik kerja, lingkungan fisik tempat kerja, kapasitas kerja, dan stress kerja. Kelelahan paling tinggi disebabkan oleh kelelahan emosional karyawan merasa lelah dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaannya dengan nilai

44%. Karyawan dengan kelelahan Fisik yaitu 22%. Sedangkan karyawan dengan kelelahan rendah ditunjukkan pada kelelahan menurunnya kepercayaan diri 17% dan menunjukkan perilaku masa bodoh bersikap sinis yaitu 17%. Apabila ditempat kerja konflik kerja tingkat tinggi, lingkungan fisik tempat kerja buruk, kapasitas kerja rendah dan stress kerja tinggi, kelelahan kerja akan meningkat. Tingkat kelelahan kerja berpengaruh terhadap dampak kekurangan karyawan.

Setiap prang yang bekerja dengan cara yang baik dan tujuan baik, maka ia sudah melakukan hal yang halal. Segala sesuatu perkara yang halal ini punya balasan yang baik dari Allah SWT. Kabar baik ini juga akan disampaikan melalui Al-Qur'an surat An-Najm ayat 39-41 yang berarti "Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakan-nya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan di perlihatkan kepadanya. Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna". (QS. An-Najm: 39-41).

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran untuk mengatasi kelelahan kerja berdasarkan faktor kekurangan karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso. Berikut adalah saran saran yang diberikan :

Bagi Perusahaan :

1. Perusahaan harus dapat tetap mendistribusikan kelelahan mental terutama pada kelelahan frustration kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.
2. Perusahaan harus menerapkan karyawan dalam kontak sosial yang tinggi, sehingga karyawan tidak mudah merasa tidak aman, putus asa, dan tersinggung akibat frustration yang dialami.

Bagi Karyawan :

1. Membagi waktu kerja dengan waktu istirahat agar tidak terjadi stress dalam bekerja atau terjadi frustration

DAFTAR PUSTAKA

Wawancara dengan Bapak Efriansyah Putra, Bapak Rozi Pahlawan selaku Pimpinan Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Syariah Karya, Account Officer (Analisis Pembiayaan)

Tawarka. 2004. Ergonomic Untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Surakarta:Uniba Press.

Saleh Muhammad Lalu, dkk. 2019. Teknik Realkasari Otot Progresif pada Air Traffic Controller (ATC). Yogyakarta: Penerbit Deepublish