



Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Rafid Dwi Alfian¹, Budi Hartono² 

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 23 Feb 2023

Disetujui 1 Maret 2023

Dipublikasikan 14 Maret 2023

Keywords:

Boredom; Fatigue;

Performance.

Abstract

Employee performance is an important factor for companies to achieve company goals. And there are many factors that can affect employee performance including the boredom and fatigue experienced by employees. The purpose of this research is to find out how boredom and fatigue affect employee performance. The study used a quantitative method by distributing questionnaires via Google forms to 30 respondents as a sample. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS software version 20.

Abstrak

Kinerja karyawan adalah faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya ialah rasa bosan dan lelah yang dialami oleh karyawan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa pengaruhnya rasa bosan dan lelah terhadap Kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui google formulir kepada 30 responden sebagai sampelnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan software SPSS versi 20.

Kata kunci :Kebosanan; Kelelahan; Kinerja

[✉]correspondence Address

Institutional address: Universitas TIDAR Magelang

E-mail: rafiddwialfian@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang ada di suatu perusahaan yang memiliki peran sebagai pemikir, perencana, dan pengendali sebuah perusahaan guna mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dikelola secara kurang baik dapat menciptakan kualitas kerja yang kurang baik pula. Dengan begitu tujuan perusahaan sulit digapai secara maksimal. Akibat pengelolaan sumber daya yang kurang baik dapat menyebabkan sumber daya manusia yang ada didalamnya merasa bosan dan lelah dalam bekerja. Sehingga itu dapat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dan nantinya akan berdampak bagi perusahaan.

Kebosanan pekerja yang paling dominan adalah diperoleh perasaan saat bekerja terasa lelah, keberatan lembur, merasa hanya dihadapkan material sheet, ruang kerja terasa panas, pekerjaan monoton (Susihono, 2014). Dalam penelitian (Rambe, 2018) menyatakan “Kebosanan kerja berpengaruh Negatif signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dikarenakan jawaban dari beberapa responded yang menyatakan sangat menginginkan tempat yang nyaman, tugas yang sesuai dan juga dapat bersaing dengan karyawan lainnya”. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan rasa bosan dapat mempengaruhi Kinerja. Dan menurut (Rea & Hadi, 2012) yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mengatasi kebosanan kerja adalah istirahat sejenak atau mengambil cuti tahunan. Sedangkan menurut (Samantha and Almalik 2019) Kebosanan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan Bebek Goreng Harissa MERR Surabaya.

Selain kebosanan kerja faktor yang mempengaruhi Kinerja ialah kelelahan kerja. Dalam penelitian (Fitria, 2013) Nurmiyanto (2003:264) berkata “Kelelahan merupakan kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan saat bekerja”. Kelelahan saat kerja juga bisa menurunkan Kinerja dan menimbulkan kesalahan dalam berkerja. Dan kemungkinan yang akan terjadi ialah penurunan produktivitas bahkan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2016) juga menyatakan bahwa “kelelahan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMK Negeri Senduro di Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti jika kelelahan kerja meningkat maka kinerja guru menurun dan sebaliknya jika kelelahan kerja menurun maka kinerja akan meningkat” Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibowo & Rahardja, 2015) dengan judul “Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang variabel x nya kelelahan dan konflik kerja dan variabel y nya kinerja karyawan dan stress kerja menghasilkan bahwa pada variabel kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Dahlia, 2019) juga mengatakan “kelelahan sangat berpengaruh terhadap kualitas

produktivitas kerja, sehingga harus diperhatikan beban pekerjaan” Dari keempat penelitian tersebut menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali terkait pengaruh dari kebosanan dan kelelahan terhadap Kinerja perusahaan PDAM. Hasil dari penelitian lebih lanjut diharapkan mampu mendukung penelitian sebelumnya serta dapat menjadi referensi guna penelitian kedepannya. Selain itu hasil penelitian juga memberikan informasi bagi perusahaan PDAM untuk mempertimbangkan rasa jenuh dan lelah yang dialami oleh karyawannya agar dapat menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Agar perusahaan dapat mencapai visi perusahaannya dengan mudah.

Dasar Teori

Kebosanan Kerja

Kebosanan dalam kerja adalah suatu hal yang sering terjadi ketika seseorang sedang bekerja. Ketika pekerjaan dilakukan secara monoton dan karyawan tidak dapat hiburan disela pekerjaannya, karyawan akan merasa sangat jenuh. Tidak ada yang membuat karyawan merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut sehingga akan menimbulkan rasa bosan ditambah lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Kebosanan kerja menurut Pardede (2009) dalam (Kurniawati, 2014) Kebosanan kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan, yang hanya terjadi sementara dimana individu tersebut merasa tidak tertarik, sulit konsentrasi, serta membutuhkan usaha yang lebih untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya.. Sementara menurut teori (O'Hanlon:2012) dalam (Rambe, 2018) kebosanan kerja yaitu perasaan yang tidak menyenangkan, secara sesaat dimana seseorang merasa tidak merasa tertarik, sulit berkonsentrasi, serta membutuhkan tenaga lebih untuk menyelesaikan kegiatan kerjanya. Untuk itu, dalam penelitian ini akan membuktikan apakah kebosanan kerja memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi.

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja umum dialami oleh para tenaga kerja. Menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja, ditandai dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tidak efisien dalam bekerja karena factor lelah ini. Ketika pekerja merasakan lelah yang berlebih, pekerjaan yang ia lakukan akan berantakan dan tak menutup kemungkinan akan buruk.

Kelelahan kerja menurut (Suma'mur 2009) dalam (Maharja, 2015) Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah kerja. Tarwaka (2010) dalam (Maharja, 2015)risiko seseorang ketika kelelahan kerja yaitu:

1. Motivasi menurun,
2. Performa kerja rendah,

3. Kualitas kerja rendah,
4. Banyak mengalami kesalahan, produktivitas kerja rendah,
5. Stress karena kerja,
6. Penyakit akibat kerja,
7. Cedera, dan
8. Terjadi kecelakaan kerja.

Untuk itu, dalam penelitian ini akan membuktikan apakah kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Menurut irawan (2000) dalam (Sukmarwati, 2013) Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Kinerja juga dipengaruhi oleh kelelahan dalam bekerja dalam artikel (Hidayat, 2016)

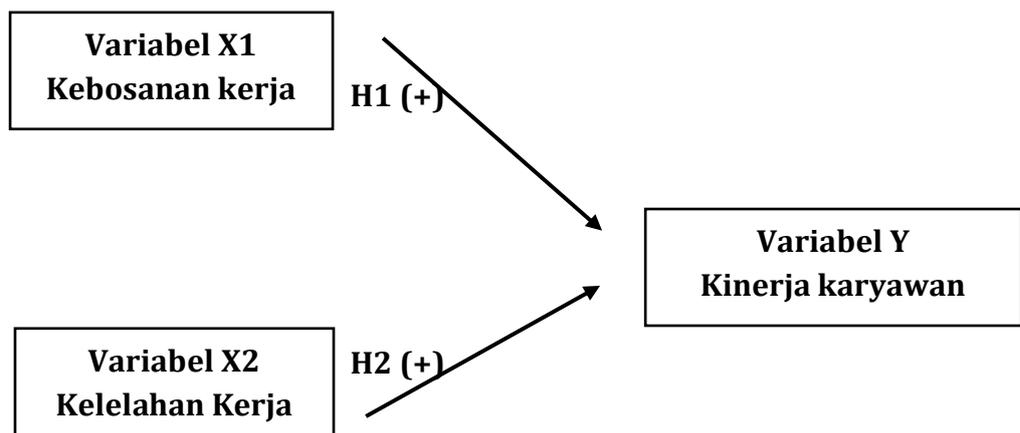
HIPOTESIS

H1: Kebosanan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Kelelahan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Kerangka Konseptual



Penelitian yang dilakukan tergolong penelitian kuantitatif yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh kebosanan dan kelelahan kerja sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirta bhagasasi. Menggunakan sumber data primer yang di dapatkan dari wawancara pegawai PDAM Tirta Bhagasasi sebanyak 30 responden, dengan kriteria : 1) Telah bekerja di PDAM Tirta Bhagasasi selama 1

tahun, 2) Memiliki usia 22-35 tahun, Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan berupa variable bebas yang terdiri dari kebosanan dan kelelahan kerja, sedangkan Kinerja merupakan variabel terikatnya.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Data yang telah didapat melalui wawancara diolah melalui aplikasi SPSS versi 20. Untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih serta mengetahui hubungan variabel X (kebosanan dan kelelahan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) digunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu penelitian. Sebuah penelitian dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan di kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tadi. Menurut (Ghozali 2018:51) dalam penelitian yang dilakukan oleh (PLANO DE DISCIPLINA - PROF LEONARDO - POLÍTICAS PÚBLICAS, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pernyataan ataupun pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, begitu pula sebaliknya.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari suatu variabel. Menurut Ghozali (2018:45) dalam penelitian (PLANO DE DISCIPLINA - PROF LEONARDO - POLÍTICAS PÚBLICAS, 2019), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu kebosanan kerja (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi (Y). Adapun rumus persamaan teknik analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan	x1	: Kebosanan Kerja
a	: konstanta	x2	: Kelelahan Kerja
b1, b2	: koefisien regresi	e	: error

Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien parsial regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila signifikan si lebih dari 0.05 maka beberapa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi terhadap data yang digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1, X2 terhadap Y dan dinyatakan dalam bentuk *persentase (%)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
Kebosanan Kerja	X1.1	0.567	0.3440	Valid
	X1.2	0.513	0.3440	
	X1.3	0.615	0.3440	
	X1.4	0.707	0.3440	
Kelelahan Kerja	X2.1	0.796	0.3440	Valid
	X2.2	0.617	0.3440	
	X2.3	0.676	0.3440	
	X2.4	0.795	0.3440	
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.868	0.3440	Valid
	Y1.2	0.893	0.3440	
	Y1.3	0.802	0.3440	
	Y1.4	0.787	0.3440	

Sumber: Hasil olah data (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing variabel penelitian yakni kebosanan, kelelahan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pertanyaan serta pernyataan dari ketiga variabel tersebut valid sebab memenuhi kriteria bahwa r-hitung lebih besar dari r-tabel. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dengan tingkat signifikansi 5% (0.3440) yang berarti bahwa jika r-hitung lebih dari 0.0.3440 data tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	Kebosanan Kerja	0.604	Reliabel
2	Kelelahan Kerja	0.618	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.665	Reliabel

Sumber: Hasil olah data (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, ketiga variabel yaitu kebosnaan kerja, kelelahan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai cronbach alpha melebihi 0.60. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha melebihi 0.60. Dari hasil yang didapat, maka ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandarized Coeff		Standarized	T	Sig	
	B	Std. Error	Coeff			
(Constant)	18.094	4.037		4.482	.000	
1	X1 (Kebosnaan)	-105	.287	-.070	-.364	.719
	X2 (Kelelahan)	-209	.231	-.174	-.904	.374

a. Dependent Variabel : Y (Kinerja Karyawan)

Sumber: Hasil olah data (2022)

Dari rumus perhitungan didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$= 18.094 + -105 x_1 + -209 x_2 + e$$

Berdasar hasil persamaan diatas, dapat diartikan bahwa nilai a 18.094 merupakan konstanta. Nilai b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar -105 menunjukkan variabel kebosnaan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan yang berarti kebosnaan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai b2 sebesar -209 menunjukkan bahwa variabel kelelahan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Berdasar tabel 3, hasil uji T menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikansi kebosnaan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.719, yang berarti lebih besar dari 0.05 dan koefisien regresi bernilai negatif -105 . Sedangkan nilai t hitung yang didapat variabel kebosnaan kerja -0.364. Berdasar hasil dan interpretasi, dapat disimpulkan bahwa kebosnaan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
2. Nilai signifikansi Kelelahan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.374, yang berarti lebih besar dari 0.05 dan koefisien regresi bernilai negatif -209. Sedangkan nilai t hitung yang didapat variabel kelelahan kerja -0.904.

Berdasar hasil dan interpretasi, dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1		.202 ^a	.041	-.030	3.432
a.	Predictor (Constant), Kebosanan Kerja (X1), Kelelahan Kerja (X2)				
b.	Dependen Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olah data (2022)

Hasil koefisien determinasi berdasar tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien R-Square (R²) sebesar 0.202 atau 20.2% yang berarti besar pengaruh variabel kebosanan kerja (X1) dan kelelahan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20.2%. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan namun tidak dimasukkan dalam model sebesar 79,8% (100% - 20.2%).

Pembahasan

Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel kebosanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Hal tersebut membuktikan faktor kebosanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan antara kebosanan kerja dengan kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor kebosanan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Hal tersebut membuktikan faktor kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor kelelahan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kebosanan dan kelelahan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kinerja karyawan di PDAM Tirta Bhagasasi tidak dipengaruhi

oleh faktor kebosanan dan kelelahan dalam bekerja. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi untuk meningkatkan sumber daya manusia di internal PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

REFERENSI

Jurnal akademik :

- Dahlia, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i1.342>
- Fitria. (2013). Jenis Fatigue. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(1), 36–44. <http://jurnal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/96>
- Kurniawati, I. S. (2014). Efektifitas Pelatihan Motivasi Kerja Untuk Menurunkan Kebosanan Kerja Karyawan Bagian Kasir Assalaam Hypermarket Solo. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. http://eprints.ums.ac.id/32562/21/02.NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Maharja, R. (2015). ANALISIS TINGKAT KELELAHAN KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA FISIK PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSU HAJI SURABAYA. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v4i1.2015.93-102>
- PLANO DE DISCIPLINA - PROF LEONARDO - POLÍTICAS PÚBLICAS. (2019). No Titulo. *ペインクリニック学会治療指針* 2, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- Rambe, N. (2018). UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Poliklinik UNIVERSITAS SUMATERA UTARA. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Rea, G. S., & Hadi, C. (2012). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonora Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02), 131–138. <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio7cf67ea44a2full.pdf>
- Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.
- Susihono, W. (2014). Assessment Kebosanan Kerja Karyawan Sebagai Dasar Evaluasi Kinerja Aspek Task , Organisasi Dan Lingkungan Perusahaan ; Studi Kasus Di Kawasan Industri Tangerang-Banten. *Simposium Nasional RAPI XIII*, 35–40.
- Wibowo, B. A., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 329–340. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/13049/12607>