

PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Perawat Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta)

Izmi Isnaini Adam

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Email : izmiisnaini@gmail.com

This study was aimed to analyze the influence of Occupational Safety, Work Fatigue (burnout) and Workload on Job Performance of inpatient Nurses unit at PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta. The Subjects in this study were nurses in the inpatient unit at PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta. The number of nurse was 129 respondent. The study was conducted by distributing 112 questionnaires to inpatient nurses at PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta. The number of questionnaires returned to the researcher was 90 questionnaires. 82 respondents were selected using the taking technique with purposive sampling with minimum working conditions one year and above. The method analysis used Multiple Linear Regression with IBM SPSS 21 as software to help analyzing the data. Based on the analysis carried out by the researchers. The results showed that occupational safety had a positive effect on job performance of nurses. Whereas work fatigue (burnout) was negatively affected had a positive effect on job performance and workload negatively affected nurses' performance.

Keywords: Occupational Safety, Burnout, Workload, Job Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan yang salah satunya dilaksanakan di unit rawat inap dan pelayanannya disediakan oleh perawat. Perawat merupakan komponen penting dalam mewujudkan kualitas layanan keperawatan, keberhasilan rumah sakit dan citra pelayanan kesehatan di rumah sakit karena perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi di samping tenaga medis. Banyaknya pekerjaan dan tugas yang dilakukan oleh perawat baik secara fisik maupun mental dan juga bahaya yang dapat terjadi kapan saja menyebabkan perawat mudah mengalami kelelahan dan menimbulkan beban kerja yang berat serta harus lebih meningkatkan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja adalah upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja atau kerugian di tempat kerja. Menurut Widodo (2015) adalah bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan berkurangnya kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2008). Rendahnya kelelahan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, kelelahan adalah perasaan lelah baik secara fisik atau mental yang dapat menimbulkan penurunan kinerja dan meningkatkan kesalahan kerja. Selain kelelahan kerja dan keselamatan

kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja dapat terjadi karena karyawan terbebani oleh jumlah tugas yang diberikannya dan harus dikerjakan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan, serta karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta merupakan rumah sakit swasta yang cukup terkenal di Yogyakarta. Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta saat ini adalah, perawat yang mengalami gangguan muskuloskeletal karena adanya gerakan yang terus berulang, kelelahan karena adanya tiga *shift* kerja yang jumlah pasien yang banyak, serta tugas non-keperawatan yang menyebabkan beban kerja tambahan bagi perawat.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Abdullah (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013)

kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Keselamatan Kerja

Menurut Wirawan (2015) keselamatan kerja merupakan kondisi dimana para pekerja tidak mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja harus mendapat perlindungan dari risiko yang mungkin terjadi ketika melakukan pekerjaan seperti risiko fisik, risiko kimia, biologi, serta stres karena beban kerja. Menurut Mangkunegara (2013) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja.

Kelelahan Kerja (*Burnout*)

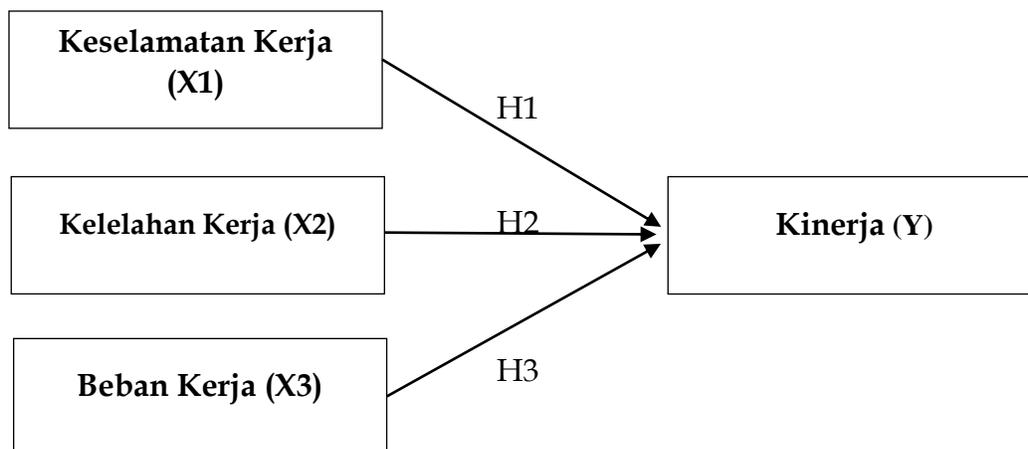
Menurut Nurmiyanto (2008) semua pekerjaan akan menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Selanjutnya Rivai dalam Risnawati (2016) menyatakan kelelahan kerja merupakan sejenis stres yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang melibatkan respons berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis pada pekerjaan. Tiga dimensi

kunci dari respons ini adalah kelelahan luar biasa, perasaan sinisme dan lepas dari pekerjaan, dan rasa ketidakefektifan dan kurangnya pencapaian (Maslach., 2007)

Beban Kerja

Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Efendi dan Makhfudli, 2009) . Munandar (2001) mengatakan beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu beban kerja 'kuantitatif' yang dapat timbul dari banyaknya atau kurangnya tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk dikerjakan dalam waktu tertentu dan 'kualitatif' dimana mereka merasa tidak mampu untuk melakukan tugasnya. beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Hart & Staveland (1988).

MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta dan subjek dalam penelitian ini adalah perawat bagian unit rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bagian unit rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta yang berjumlah 129 orang, dan sampel pada penelitian ini adalah 82 responden dengan kriteria bekerja satu tahun keatas.

Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara survei dan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig.	Ket.	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Kinerja Karyawan	15 item	0,000	Valid	0,970	Reliabel
Keselamatan Kerja	10 item	0,000	Valid	0,944	Reliabel
Kelelahan Kerja	22 item	0,000	Valid	0,972	Reliabel
Beban Kerja	29 item	0,000	Valid	0,972	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1.1 seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja, keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja dinyatakan valid karena nilai sig < 0,05. Dan seluruh item pernyataan dari semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbrach's Alpha* > 0,6.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang mana digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 dan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu, keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyaawn. Dasar pengambilan keputusannya yaitu menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Tabel 1.2 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.61243677
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.102
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,096 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.3 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Keselamatan Kerja	0.256	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kelelahan Kerja	0.240	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Beban Kerja	0.932	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5% dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.4 Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja	0.796	1.257	Tidak terjadi multikolinieritas
Kelelahan Kerja	0.604	1.655	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0.732	1.366	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Tabel 1.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	60.475			
Keselamatan Kerja	0.533	5.062	0.000	Signifikan
Kelelahan Kerja	-0.157	-2.727	0.008	Signifikan
Beban Kerja	-0.107	-2.433	0.017	Signifikan
F hitung	28.826			
Sig F	0.000			Signifikan
Adjusted R Square	0.508			

1. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 28,826 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq$ keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Parsial (uji t)

a. Keselamatan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,062 koefisien regresi (beta) 0,533 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kelelahan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,727 koefisien regresi (beta) -0,157 dengan probabilitas $(p) = 0,008$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kelelahan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Beban Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,433 koefisien regresi (beta) -0,107 dengan probabilitas $(p) = 0,017$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,508, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 50,8% sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal itu terbukti dengan nilai probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena $\leq 0,05$ yang artinya jika semakin tinggi keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja.
2. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal itu terbukti dengan nilai probabilitas 0,008 dimana angka tersebut signifikan karena $\leq 0,05$ yang artinya jika semakin tinggi kelelahan kerja maka akan menurunkan kinerja.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal itu terbukti dengan nilai probabilitas 0,017 dimana angka tersebut signifikan karena $\leq 0,05$ yang artinya jika terjadi beban kerja yang berlebih maka akan menurunkan kinerja.

Saran

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan yang ada di PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta tentang pengaruh keselamatan kerja, kelelahan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini bagi akademik dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam materi sumber daya manusia khususnya mengenai keselamatan kerja, kelelahan kerja, beban kerja dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dalam proses perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Efendi, F., & Makhfudli. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori dan Praktik dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hart, S., & Staveland, L. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. In: Hancock, P. and Meshkati, N., Eds., *Human Mental Workload*. North Holland, Amsterdam.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). *Burnout*. Elsevier.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurmianto, E. (2008). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Tarwaka, S., & Lilik, S. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.