

ANALISIS PERBEDAAN *STRESS* DAN KELELAHAN KERJA BERDASARKAN *SHIFT* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN ALFAMART TANGSI)

ANALYSIS OF THE DIFFERENCES OF WORK STRESS AND FATIGUE BASED ON SHIFT (CASE STUDY ON ALFAMART TANGSI EMPLOYEES)

¹Mochamad Ilham Aziz*, ²Ade Momon, ³Risma Fitriani

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

¹1710631140106@student.unsika.ac.id, ²ade.momon@unsika.ac.id, ³risma.fitriani@ft.unsika.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima: 18 Maret 2022

Direvisi: 12 Mei 2022

Disetujui: 17 Mei 2022

Kata Kunci:

30 Item of Rating Scale, Kelelahan Kerja, *One Way ANOVA*, *OSI-RTM*, *Stress* Kerja.

Keywords:

30 Item of Rating Scale, *One Way ANOVA*, *OSI-RTM*, *Work Fatigue*, *Work Stress*.

ABSTRAK

Aktivitas dan paparan yang berhubungan dengan pekerjaan membuat tubuh rentan terhadap kelelahan. Kelelahan adalah respons tubuh terhadap aktivitas dan paparan yang berhubungan dengan pekerjaan. Bahaya psikososial, pada dasarnya *stress* kerja dengan gejala seperti sering menguap, lelah, haus, dan sulit berkonsentrasi, merupakan respons umum terhadap intensitas pekerjaan yang tinggi. Biasanya, pekerjaan dijadwalkan dalam *shift*, pekerjaan musiman, pekerjaan akhir pekan, dan lembur, yang menyebabkan pekerja mengalami kelelahan dan kualitas hidup yang buruk. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan *stress* dan kelelahan kerja menggunakan pembagian *shift* kerja di Alfamart Tangsi Cikarang. Alfamart ini menerapkan 2 *shift* kerja yaitu pagi dan siang. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara dan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 4 orang. Kuesioner tekanan kerja menggunakan metode *OSI-RTM* sedangkan kelelahan kerja menggunakan *30 Items of Rating Scale*. *One Way ANOVA* digunakan untuk menguji data kuesioner. Hasil uji *stress* kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,375 ($p > 0,05$) yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik rata-rata *stress* kerja antara *shift* pagi dan siang. Kriteria signifikansi kelelahan kerja sebesar 0,295 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik rata-rata tingkat kelelahan kerja antara *shift* pagi dan siang. Tidak terlihatnya perbedaan pembagian *shift* di lokasi Alfamart Tangsi, menunjukkan bahwa staf tidak mengalami kesulitan dalam pembagian *shift* pagi dan siang.

ABSTRACT

*Work-related activities and exposures make the body susceptible to exhaustion. Fatigue is the body's response to work-related activities and exposures. Psychosocial dangers, essentially job stress with symptoms such as frequent yawning, tiredness, thirst, and difficulties concentrating, are the general response to the high intensity of work. Typically, a job is scheduled in shifts, seasonal employment, weekend work, and overtime, which causes workers to experience exhaustion and a poor quality of life. The purpose of this study was to determine the ratio of work stress and work fatigue using the division of work shifts at Alfamart Tangsi Cikarang. This Alfamart applies 2 work shifts, namely morning and afternoon. This research was conducted by conducting interviews and questionnaires to 4 employees. The work pressure questionnaire uses the *OSI-RTM* method while the work fatigue uses the *30 Items of Rating Scale*. *One Way ANOVA* was used to test the questionnaire data. The results of the work stress test show a significance level of 0.375 ($p > 0.05$), which means that there is no statistically significant difference in the average work stress between the morning and afternoon shifts. The criterion for the significance of work fatigue is 0.295 ($p > 0.05$), indicating that there is no statistically significant difference in the average level of work fatigue between the morning and afternoon shifts. There is no visible difference in the distribution of shifts at the Tangsi Alfamart location, indicating that the staff does not experience difficulties in dividing the morning and afternoon shifts.*

*Corresponding author: 1710631140106@student.unsika.ac.id

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, dunia industri berkembang begitu cepat. Perusahaan berlomba-lomba menciptakan sistem produksi dan pelayanan menggunakan teknologi *ter-update* yang berfungsi untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan kerja namun tetap memenuhi kebutuhan pasar dan menghasilkan keuntungan yang tinggi. Namun, tentunya hal ini berefek pada kondisi pekerja

dimana risiko penyakit dan kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahunnya. Data terbaru yang diperoleh dari International Labor Organization (ILO), lebih dari 2,78 juta pekerja di dunia meninggal setiap tahunnya. Sebanyak 2,4 juta (86,3%) diantaranya disebabkan oleh penyakit akibat pekerjaan, sedangkan sisanya sebanyak 380.000 (13,7%) pekerja disebabkan kecelakaan di tempat kerja [1]. Data di Indonesia menurut Kementerian Ketenagakerjaan

melaporkan kejadian kecelakaan kerja pada kuartal kedua tahun 2020 terdapat sekitar 3.174 kejadian yang terjadi [2].

Respons umum yang ditimbulkan dari tingginya intensitas kerja adalah bahaya psikososial yaitu *stress*. Pengertian *stress* kerja menurut National Institute of Occupational Safety and Health [3], adalah konsekuensi negatif yang menyebabkan cedera tubuh yang disebabkan ketidakmampuan pekerja untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja. Stres kerja menimbulkan gangguan, masalah, atau kegagalan dalam tugas rutin yang meningkatkan kemungkinan kecelakaan kerja. Hal ini mungkin memainkan peran dalam pengembangan penyakit mental termasuk kelelahan. Menurut Grand Jean [4], kelelahan diartikan sebagai “kelelahan kerja yang disertai dengan hilangnya kesadaran yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menghalangi pekerja untuk bekerja dalam batas-batas yang wajar” .

Sebuah pekerjaan biasanya terjadwal secara bergantian atau disebut *shift*, pekerjaan musiman, kerja *weekend*, dan juga lembur. Hal tersebut yang menyebabkan pekerja mudah mengalami kelelahan kerja dan hidup yang buruk. Namun dibalik itu, *shift* kerja merupakan suatu solusi pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan sumber daya yang ada. Menurut Kroemer [5], *shift* kerja adalah strategi yang sama secara teratur pada suatu tempat kerja. Strategi tersebut diatur pada waktu yang sama disebut *shift* tetap (*fixed shift*) atau secara teratur pada waktu yang berbeda disebut *shift* rotasi (*rotational shift*). Spencer [3], menyatakan bahwa kinerja kerja yang paling tidak optimal adalah dalam melakukan pekerjaan pada jam kerja yang dimulai terlalu sore hingga pagi. Begitupun sebaliknya dengan kinerja terbaik yang dimulai dari pagi sampai sore. Dengan begitu, sistem *shift* yang ideal adalah dengan pola maju (*forward*) dan rotasi cepat (*fast forward*). Pola tersebut dilakukan selepas melakukan *shift* malam, pekerja harus mendapatkan 2 sampai 3 hari libur [6].

Salah satu perusahaan yang telah menetapkan sistem pembagian *shift* adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Perusahaan ini banyak dikenal dengan sebutan Alfamart. Perusahaan termasuk ke dalam bidang waralaba dengan mengoperasikan perusahaan ritel yang menyediakan kebutuhan sehari-hari. Komponen penting untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen adalah sumber daya manusia yang handal dan kompeten [7]. Objek penelitian ini dilakukan pada salah satu cabang Alfamart yang ada di Cikarang yaitu Alfamart cabang Tangsi. Alfamart ini berlokasi di Jl. Kp. Tangsi Jatiwangi Desa RT/RW. 04/06, Sukadanau, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat yang menerapkan pembagian *shift* pagi dan siang. *Shift* pagi dimulai pada pukul 06.00 WIB dan berakhir pukul 14.00 WIB. *Shift* siang dimulai pukul 14.00 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB. Jumlah karyawan dicabang ini terdiri dari 4 orang yang harus melakukan tugas manajemen, pemasok produk, hingga gudang barang setiap harinya serta harus *standby* melayani pembeli setiap saat.

Karyawan umumnya mengeluhkan beban kerja yang ditanggung terlalu banyak untuk jumlah karyawan yang hanya 4 orang, terlebih dalam mencapai target penjualan. Selain itu, waktu kerja yang dimulai 30 menit sebelum jam kerja (05.30 WIB) dengan tujuan untuk mempersiapkan

keperluan toko di hari tersebut. Sebagian besar karyawan berpendapat hal itu membuat tubuh mereka harus beradaptasi lebih pagi dan membuat rasa lelah saat bekerja. Namun, berbeda pendapat apabila karyawan memulai kerja pada *shift* siang. Menurut mereka jika mulai kerja di *shift* siang, tubuh dalam keadaan yang lebih siap untuk bekerja. Meskipun hal tersebut tidak jarang karena jumlah konsumen yang lebih ramai saat sore menuju malam membuat karyawan merasa energi lebih banyak terkuras. Pada *shift* siang, karyawan akan pulang lebih lama dari jam yang ditentukan (22.00 WIB) karena karyawan diharuskan membereskan toko setelah pelayanan.

Menurut Konoralma *et al* [8], menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja perawat dengan stres kerja. Menurut penelitian Anastasia *et al* [9] dengan judul “Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja Di Minimarket 24 Jam Kota Tomohon” mendapatkan hasil bahwa perbedaan kelelahan kerja yang signifikan pada pekerja minimarket pada *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui perbedaan stress dan kelelahan kerja berdasarkan *shift*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membedakan *stress* kerja dan kelelahan kerja berdasarkan pembagian *shift* kerja. Penelitian ini menggunakan data dari seluruh pekerja di Alfamart Tangsi yang berjumlah 4 orang sebagai responden dari kuesioner yang diberikan. Data pekerja Alfamart bersifat homogen sehingga data tersebut cukup untuk mewakili seluruh pekerja Alfamart. Pekerja akan mengisi kuesioner yang akan diberikan menggunakan metode kuesioner OSI-RTM dan *30 Items of Rating Scale*. Data kuesioner yang diperoleh kemudian diolah dan dihitung skor masing-masing pekerja lalu dianalisis sehingga memperoleh hasil yang diinginkan. Analisis tersebut menggunakan uji *One Way ANOVA* untuk menganalisis perbedaan mengenai *stress* dan kelelahan kerja pada pekerja berdasarkan pembagian *shift* di minimarket Alfamart Tangsi.

II. METODE PENELITIAN

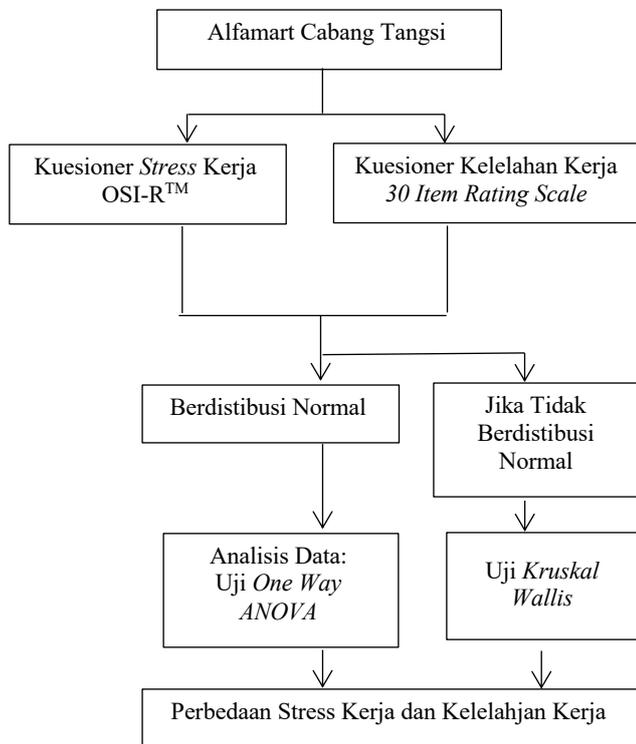
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan stres kerja dan kelelahan kerja berdasarkan pembagian *shift* kerja. Objek penelitian ini pada Alfamart cabang Tangsi yang berlokasi di Jl. Kp. Tangsi Jatiwangi Desa RT/RW. 04/06, Sukadanau, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat menerapkan pembagian *shift* pagi dan siang. *Shift* pagi dimulai dari pukul 06.00 hingga 14.00, dan *shift* siang dari pukul 14.00 hingga 22.00. Pada Alfamart cabang Tangsi, ada 4 staf yang harus melakukan kegiatan manajemen, memasok produk, gudang barang setiap hari, dan siap melayani pelanggan setiap saat.

Penelitian ini menggunakan observasi analitik dan strategi *cross-sectional*. Penelitian *cross sectional* dilakukan tanpa intervensi pada subjek penelitian dan mengumpulkan data tanpa tindak lanjut. Variabel bebas penelitian ini adalah *shift* kerja yang terdiri dari *shift* pagi dan siang. *Stress* kerja dan kelelahan kerja merupakan variabel penelitian. Hasil penelitian dideskripsikan secara kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengembangkan deskripsi yang metodis,

ANALISIS STRESS DAN KELELAHAN KERJA BERDASARKAN *SHIFT* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN ALFAMART TANGSI)

faktual, dan akurat, atau lukisan fakta, mengenai sifat dan interaksi variabel yang diteliti [5].

Tahapan penelitian, tampak pada Gambar 1, meliputi penyebaran kuesioner Kerja OSI-R™ dan Kuesioner kelelahan Kerja *30 Item Rating Scale* pada pegawai Alfamart Cabang Tangsi dimana jika data berdistribusi normal maka peneliti akan menggunakan Uji *One Way ANOVA* sebagai analisis data namun jika sebaliknya maka penelitian akan menggunakan uji *Kruskal Wallis* untuk mendapatkan perbedaan Stress Kerja dan Kelelahan Kerja.



Gambar 1 Tahapan penelitian

A. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dimulai dengan data primer, yaitu data yang diambil langsung dari objek penelitian.

1. Studi Literatur

Penelitian penelitian Anastasia *et al* [9], dengan judul “Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan *Shift* Kerja Di Minimarket 24 Jam Kota Tomohon” dan jurnal V. Marchella [5], “Stres Kerja Ditinjau Dari *Shift* Kerja Pada Karyawan,” *JIPT ISSN 2301-8267*, vol. 02, no. 1 tahun 2014.

2. Observasi

Pengumpulan informasi dilakukan dengan cara observasi yaitu observasi langsung terhadap item penelitian Alfamart cabang Tangsi tepatnya di Jl. Kp. Tangsi Jatiwangi Desa RT/RW. 04/06, Sukadanau, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi, Jawa Barat pada bulan Desember 2021 hingga Januari 2022.

3. Wawancara

Untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, wawancara dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan terkait stress kerja dan kelelahan kerja kepada

pihak-pihak yang terlibat yaitu pegawai Alfamart cabang Tangsi.

4. Kuesioner

Survei dilakukan secara langsung atau tidak langsung mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini, formulir Google digunakan untuk mengelola kuesioner yang mencakup 25 pertanyaan tentang stress kerja menggunakan kuesioner OSI-R™ dan 30 pertanyaan tentang kelelahan kerja menggunakan kuestione *30 Item Rating Scale*.

B. Pengolahan Data

Informasi yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner disusun ke dalam tabel yang mencakup informasi karyawan dan nilai hasil kuesioner. Untuk tujuan menghitung nilai hasil kuesioner, terdapat aturan yang berlaku sebagai berikut:

1. Stress Kerja

Pengukuran *stress* kerja dalam penelitian ini menggunakan OSI-R™ (*Occupational Stress Inventory-Revised Edition*) yang diperkenalkan oleh Osipow dan Spokane pada tahun 1998 [10]. Alasan penggunaan kuesioner ini adalah dikarenakan OSI-R™ merupakan ukuran pengukuran tingkat stress dengan menggabungkan variabel utama stress atau efek dari stress itu sendiri sehingga diputuskan bahwa OSI-R™ akan digunakan untuk salah satu kuesioner dalam penelitian ini. Kuesioner ini berlaku untuk semua kelompok studi pembandingan data. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari OSI-R™:

- Di Indonesia, kuesioner OSI-R™ digunakan dengan skor item minimum $r=0,2$ untuk uji validitas dan reliabilitas.
- Mengukur stress kerja dan sumber koping menggunakan tiga komponen penting di tempat kerja (tugas pekerjaan, ketegangan pribadi, dan kekuatan *coping*).
- OSI-R™ bergantung pada evaluasi subjektif responden dari beberapa pertanyaan kuesioner.

Ketika seorang responden secara fisik dan emosional mampu menyelesaikan tes dengan instrumen, OSI-R™ dianggap valid. Kemampuan individu untuk memberikan tanggapan yang valid apakah diklasifikasikan menurut kemampuan kognitif, kondisi emosional, atau kesehatan harus ditafsirkan dengan hati-hati. Namun, kuesioner OSI-R™ tidak dapat digunakan untuk beberapa diskusi, khususnya antara lain [11]:

- Bertujuan untuk membuat pilihan,
- Bertujuan untuk retensi,
- Bertujuan untuk promosi,
- Bertujuan untuk sasaran evaluasi kinerja
- Bertujuan untuk kompensasi.

Penilaian dengan kuesioner OSI-R™ dengan jumlah pertanyaan yang diajukan sebanyak 25 pertanyaan dengan pilihan skor 1-5, dengan kriteria Sangat Tidak Setuju (STS; bernilai 1), Tidak Setuju (TS; bernilai 2), Ragu-ragu (R; bernilai 3), Setuju (S; bernilai 4), dan Sangat Setuju (SS; bernilai 5). Total skor dikelompokkan menjadi 3 yaitu [12]:

- 25-58 (Stres Rendah)
- 59-92 (Stres Sedang)

c. 93-125 (Stres Tinggi)

Peneliti akan mengkategorikan setiap nilai kuesioner berdasarkan pembagian *shift* kerja dalam penelitian ini.

2. Kelelahan Kerja

Pengolahan data kelelahan kerja menggunakan metode *30 Items of Rating Scale*. Kuesioner ini umum digunakan karena mudah dipahami oleh subjek penelitian, membutuhkan sedikit waktu untuk memproses, dan telah distandarasi serta dievaluasi validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini adalah beberapa manfaat menggunakan kuesioner *30 Items of Rating Scale* sebagai berikut [13]:

- Kuesioner yang mudah digunakan untuk partisipan penelitian.
- Waktu pemrosesan singkat.
- Validitas dan reliabilitas kuesioner ini telah diperiksa dan dibakukan.
- Kuesioner yang berfungsi sebagai landasan untuk menyelesaikan kelelahan kerja dan dapat membantu dalam pengolahan data.

Sedangkan dalam kuesioner *30 Items of Rating Scale* memiliki kekurangan [13]:

- Karena kelelahan di tempat kerja bersifat subjektif, prosedur objektif tambahan terkadang diperlukan untuk menentukan kejadiannya.
- Teknik skala peringkat *30 Items of Rating Scale* tidak memasukkan peringkat terpisah untuk setiap *item*.

Kuesioner Skala Penilaian 30 item terdiri dari 30 pertanyaan dengan skor 1-4 dengan kriteria Sangat Sering (SS; bernilai 5), Sering (S; bernilai 4), Kadang-kadang (K; bernilai 3), dan Tidak Pernah (N; bernilai 2). (TP; bernilai 1). Skor dari tanggapan kemudian digabungkan bersama untuk membentuk skor total individu, yang ditampilkan dalam level berikut:

- 30-52 (Kelelahan Rendah)
- 53-75 (Kelelahan Sedang)
- 76-98 (Kelelahan Tinggi)
- 99-120 (Kelelahan Sangat Tinggi)

Peneliti akan mengurutkan setiap kuesioner berdasarkan nilai pembagian kerja, seperti yang dilakukannya dengan evaluasi kerja.

C. Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan antar variabel dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan uji *One Way ANOVA* dengan selang kepercayaan $CI=95\%$ dan taraf signifikansi 0,05 menggunakan *software SPSS*. Uji *One Way ANOVA* dilakukan untuk mengetahui apakah ada fluktuasi stres kerja dan kelelahan antar *shift* kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengolahan Data

Data responden berisi nama, umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan posisi karyawan dimasukkan ke Tabel 1. Sedangkan pertanyaan mengenai *stress* kerja dan kelelahan kerja menggunakan metode *OSI-RTM* dan *30 Items of Rating Scale* diolah lalu diberikan skor sesuai dengan jawaban responden seperti pada Tabel II.

TABEL I
DATA KARYAWAN

Nama	Umur (Tahun)	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Kerja (Tahun)	Bagian
Amat	24	L	SMK	3	Store
Sadi	23	L	SMK	3,2	Staff
Diar	30	L	SMA	6	Operatio n
Aida	21	P	SMA	1	Crew

TABEL II
HASIL KUESIONER STRESS KERJA DAN KELELAHAN KERJA

Nama	Skor Stress Kerja		Skor Kelelahan Kerja	
	Pagi	Siang	Pagi	Siang
Amat	67	58	57	48
Sadi	52	43	40	35
Diar	68	62	57	48
Aida	68	67	46	45

Data tersebut lalu dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20 kemudian dianalisis menggunakan metode *One Way ANOVA*. Berikut merupakan tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti:

1. Uji Distribusi Normal

a. Uji Keseragaman Data

Kriteria data pada uji keseragaman adalah jika nilai signifikansi (p) ≥ 0.05 menunjukkan kelompok data berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Hasil yang didapatkan dari uji keseragaman data pada *stress* kerja dan kelelahan kerja dapat dilihat pada Tabel III dan Tabel IV dengan hasil bahwa kedua data tersebut merupakan data yang seragam dan dapat melanjutkan ke perhitungan *One Way ANOVA*.

TABEL III
HASIL UJI KESERAGAMAN DATA STRESS KERJA
Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Stress Kerja	Based on Mean	.144	1	6	.717
	Based on Median	.285	1	6	.613
	Based on Median and with adjusted df	.285	1	5.979	.613
	Based on trimmed mean	.142	1	6	.719

TABEL 4=IV
HASIL UJI KESERAGAMAN DATA KELELAHAN KERJA
Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Kelelahan Kerja	Based on Mean	1.471	1	6	.271
	Based on Median	1.059	1	6	.343
	Based on Median and with adjusted df	1.059	1	4.912	.351
	Based on trimmed mean	1.483	1	6	.269

**ANALISIS STRESS DAN KELELAHAN KERJA BERDASARKAN *SHIFT*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN ALFAMART TANGSI)**

b. Uji Kecukupan Data

Setelah melakukan perhitungan data, hasil yang didapat menyatakan bahwa $N < N'$ maka data dikatakan belum cukup. Namun, dalam penelitian ini telah diasumsikan bahwa data yang telah didapat cukup dan memenuhi syarat untuk melanjutkan perhitungan dengan menggunakan metode *One Way ANOVA*.

c. Uji Normalitas Data

Temuan uji normalitas untuk *stress* kerja dan kelelahan kerja ditunjukkan pada Tabel V dan VI. Dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut berdistribusi normal, karena nilai P (Sig.) > 0,05 memenuhi persyaratan untuk melakukan uji *One Way ANOVA*.

TABEL V
HASIL UJI NORMALITAS DATA *STRESS* KERJA
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Stress</i> Kerja	.257	8	.127	.832	8	.063

a. *Lilliefors Significance Correction*

TABEL VI
HASIL UJI NORMALITAS DATA KELELAHAN KERJA
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kelelahan Kerja	.197	8	.200*	.934	8	.551

a. *Lilliefors Significance Correction*

Tabel V dan VI merangkum hasil uji normalitas untuk stres dan kelelahan kerja. Kedua set data terdistribusi normal, karena P (Sig.) > 0,05 memenuhi syarat untuk melakukan uji *One Way ANOVA*.

2. Uji Varians

Uji varians digunakan untuk menilai apakah dua set data memiliki varians yang sama atau tidak.

TABEL VII
HASIL UJI VARIAN DATA *STRESS* KERJA
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
<i>Stress</i> Kerja	8	43	68	60.63	9.133	83.411
Valid <i>N</i> (<i>listwise</i>)	8					

TABEL VIII
HASIL UJI VARIAN DATA KELELAHAN KERJA
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
Kelelahan Kerja	8	35	57	47.00	7.559	57.143
Valid <i>N</i> (<i>listwise</i>)	8					

Tabel VII menunjukkan hasil uji varians data *stress* kerja, sedangkan Tabel VIII memuat hasil uji varians data kelelahan kerja. Setelah memastikan bahwa data normal dan seragam, *One Way ANOVA* dihitung menggunakan aplikasi SPSS.

B. Pembahasan

TABEL IX
IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

Keterangan	%tase
Jenis Kelamin	
- Laki-laki	75%
- Perempuan	25%
Pendidikan	
- SMA/SLTA/SMK/Sederajat	100%
- SMP/Sederajat	0
- SD/Sederajat	0
Lama Kerja	
- 0-2 tahun	25%
- 3 – 4 tahun	50%
- ≥ 4 tahun	25%

Pekerja laki-laki lebih banyak dibandingkan pekerja perempuan seperti pada Tabel IX, dengan masing-masing 3 orang (75%) dan 1 orang (25%). Pendidikan terakhir seluruh pekerja Alfamart Tangsi di tingkat SMA/SLTA/SMK/Sederajat (100%). Lama kerja karyawan bervariasi, 1 orang pekerja (25%) telah bekerja selama ≥ 4 tahun tepatnya 6 tahun, 2 orang (50%) telah bekerja sekitar 3 tahun, dan 1 orang lainnya (25%) bekerja selama sekitar 1 tahun.

TABEL X
DISTRIBUSI FREKUENSI *STRESS* KERJA DAN KELELAHAN KERJA

Tingkat Kelelahan Kerja dan <i>Stress</i> Kerja	<i>Shift</i> Pagi	<i>Shift</i> Siang
	<i>Stress</i> Kerja	
Ringan	25% (1 orang)	50% (2 orang)
Sedang	75% (3 orang)	50% (2 orang)
Berat	-	-
	Kelelahan Kerja	
Ringan	50% (2 orang)	100% (4 orang)
Sedang	50% (2 orang)	-
Berat	-	-

Berdasarkan Tabel X, hasil skor kuesioner OSI-R™ untuk *stress* kerja mengakibatkan 1 orang (25%) mengalami *stress* ringan pada *shift* pagi dan 3 orang (75%) mengalami *stress* sedang pada *shift* pagi. Sedangkan pada *shift* siang, masing-masing sebanyak 2 orang pekerja mengalami *stress* ringan dan sedang. Dari hasil kuesioner *30 Items of Rating Scale* untuk kelelahan kerja, sebanyak 2 orang pada *shift* pagi merasakan kelelahan kerja ringan dan sedang. Pada *shift* siang, semua pegawai atau 4 orang (100%) mengalami *stress* ringan.

TABEL XI
STATISTIKA DESKRIPTIF *STRESS* KERJA

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. Error</i>	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
<i>Shift</i> Pagi	4	63.75	7.848	3.924	51.26	76.24
<i>Shift</i> Siang	4	57.50	10.344	5.172	41.04	73.96
Total	8	60.63	9.133	3.229	52.99	68.26

Pada Tabel XI, diperoleh rata-rata *stress* kerja yang dialami karyawan pada *shift* pagi lebih tinggi yaitu sebesar $63,75 \pm SD 7,848$ dibandingkan saat *shift* siang dengan rata-rata sebesar $57,50 \pm SD 10,344$.

TABEL XII
UJI ONE WAY ANOVA STRESS KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	78.125	1	78.125	.927	.373
Within Groups	505.750	6	84.292		
Total	583.875	7			

Uji *One Way* ANOVA pada Tabel XII memiliki nilai signifikansi sebesar 0,373 ($p > 0,05$), menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat perbedaan rata-rata stres kerja yang signifikan antara *shift* pagi dan siang.

TABEL XIII
STATISTIKA DESKRIPTIF KELELAHAN KERJA

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		
				Lower Bound	Upper Bound	
Shift Pagi	4	50.00	8.446	4.223	36.56	63.44
Shift Siang	4	44.00	6.164	3.082	34.19	53.81
Total	8	47.00	7.559	2.673	40.68	53.32

Berdasarkan Tabel XIII, rata-rata kelelahan kerja karyawan pada *shift* pagi lebih tinggi yakni sebesar $50,00 \pm SD 8,446$ dibandingkan *shift* siang dengan rata-rata sebesar $44,00 \pm SD 6,164$.

TABEL XIV
UJI ONE WAY ANOVA KELELAHAN KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	72.000	1	72.000	1.317	.295
Within Groups	328.000	6	54.667		
Total	400.000	7			

Hasil pada Tabel XIV menunjukkan signifikansi sebesar 0,295 ($p > 0,05$), secara statistik tidak terdapat perbedaan rata-rata kelelahan kerja yang signifikan antara *shift* pagi dan siang. Berdasarkan studi yang dilakukan I. Rhamdani dan M. Wartono [14], kelelahan memiliki hubungan dengan kejadian *stress* kerja pada karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami akan meningkatkan kejadian *stress* kerja pada individu tersebut. Tingkat *stress* dan kelelahan kerja yang dialami karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika dilihat dari distribusi karyawan Alfamart cabang Tangsi, karyawan laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. Jenis kelamin memang bukan hal mutlak untuk dapat menentukan tingkat *stress* seseorang. Namun, seorang perempuan ketika memiliki karir, ia dituntut harus data menjalankan peran ganda terutama jika telah menikah. Sementara, beban yang diberikan ditempat kerja dibagi sama rata dengan pekerja lainnya yang notabene laki-laki. Secara biologis, perempuan juga memiliki kadar estrogen dan progesteron yang dalam sintesisnya mempengaruhi tingkat hormon serotonin atau hormon kebahagiaan, sehingga lebih mudah untuk mengalami perubahan mood. Namun, bagian terpenting adalah *coping mechanisms* atau kemampuan seseorang dalam mengatasi masalah yang dialaminya [15].

Pendidikan terakhir seluruh pekerja berada di tingkat SMA/SLTA/SMK/Sederajat. Tingkat pendidikan seseorang berhubungan dalam cara pandang, pengetahuan serta pengalaman individu dalam menghadapi suatu masalah. Dikatakan jika makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan lebih mudah individu tersebut berpikir secara luas dan tingkat inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga meminimalisir tingkat *stress* dan kelelahan saat bekerja. [16]. Selain itu, masa kerja karyawan bervariasi, 1 orang pekerja (25%) telah bekerja lebih dari 4 tahun, 2 orang (50%) telah bekerja sekitar 3 tahun, dan 1 orang (25%) lainnya baru bekerja sekitar 1 tahun.

Menurut Atkinson [15], lamanya seseorang bekerja di bidang yang sama meningkatkan peluangnya untuk bertahan dari berbagai tantangan pekerjaan disebabkan proses adaptasi dan pengalaman menaklukkan masalah-masalah yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dapat membuat seseorang tidak mudah kelelahan hingga *stress* saat bekerja. Kerjasama tim yang baik juga dapat meminimalkan kejadian *stress* dan kelelahan kerja, terutama pada karyawan baru yang masih menjalani proses penyesuaian dengan lingkungan tempat kerja.

IV. KESIMPULAN

Hasil menunjukkan *shift* pagi lebih membuat stres di tempat kerja. Uji *One Way* memberikan hasil sebesar 0,375 ($p > 0,05$) bahwa secara statistik tidak ada perbedaan yang signifikan rata-rata stres kerja antara *shift* pagi dan siang. Signifikansi hasil uji *One Way* ANOVA sebesar 0,295 ($p > 0,05$), bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan rata-rata kelelahan kerja antar *shift* kerja. Pembagian *shift* pada Alfamart cabang Tangsi tidak terdapat perbedaan yang signifikan yang berarti bahwa karyawan tidak mengalami permasalahan dalam pembagian *shift* pagi maupun *shift* siang.

Penelitian ini memiliki sampel yang sedikit meskipun data pekerja Alfamart bersifat homogen sehingga data tersebut cukup untuk mewakili seluruh pekerja Alfamart. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik pembahasan yang sama ataupun dapat melanjutkan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Alfamart cabang Tangsi yang berkenan memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian kepada seluruh karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] ILO, *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. 2018.
- [2] Kementerian Ketenagakerjaan, "Data Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja_1603167624." 2020, [Online]. Available: [https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada triwulan II tahun 2020 tercatat sekitar 3.174 kasus](https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Kasus%20kecelakaan%20kerja%20yang%20terjadi%20pada%20triwulan%20II%20tahun%202020%20tercatat%20sekitar%203.174%20kasus).

[3] F. Ilham, Yuniar, and L. Irianti, "Strategi Minimasi Stres Kerja Operator Berdasarkan Faktor Pemicu Stres Kerja Pada PT Agronesia Inkaba," *J. Online Inst. Teknol. Bandung*, vol. 03, no. 01, p. 143, 2015.

[4] L. Kusumawardani, "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Wanita Bagian Rawat Inap," 2012.

[5] V. Marchella, "Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan," *JIPT ISSN 2301-8267*, vol. 02, no. 1, 2014.

[6] I. Sumarto, P. Asfian, and S. Munandar, "Perbedaan Stress Kerja Di Tinjau Dari Shift Kerja Pagi Siang Dan Malam Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2016," *J. Ilm. Mhs. Kesehat. Masy. Unsyiah*, vol. 1, no. 3, p. 183168, 2016, doi: 10.37887/jimkesmas.

[7] Destiani Asmar Mohast, "STRATEGI SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT . SUMBER ALFARIA Oleh DESTIANI ASMAR MOHAST," 2019.

[8] K. Konoralma, L. Moningka, and S. Palamani, "Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Ruang Irdm Blu Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado," *J. Ilm. Perawat Manad.*, vol. 2, no. 1, p. 92499, 2013.

[9] N. Anastasia, P. A. T. Kawatu, A. A. Rumayar, F. Kesehatan, M. Universitas, and S. Ratulangi, "PERBEDAAN TINGKAT KELELAHAN KERJA BERDASARKAN SHIFT KERJA DI MINIMARKET 24 JAM KOTA TOMOHON PENDAHULUAN Kelelahan kerja Umiyati (2009) kelelahan kerja adalah merupakan suatu keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja . Berdasa," vol. 10, no. 2, pp. 147–151, 2021.

[10] S. H. Osipow, "Occupational Stress Inventory - Revised Edition™ (OSI-R™)," *Psychological Assessment Resources*. 1998.

[11] S. Sample, O. Role, and Q. Orq, "Occupational Stress Inventory - Revised Edition™ (OSI-R™) Report for : OSI-R™ Profile for Sam Sample," 2019.

[12] N. N. N. Sulistyawati, S. Purnawati, and I. M. Muliarta, "Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift Di Instalasi Gawat Darurat Rsd Karangasem," *E-Jurnal Med. Udayana*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2019, doi: 10.24922/eum.v8i1.45222.

[13] H. H. Janiar and R. D. Astuti, "Analisis Sistem Kerja Shift Terhadap Tingkat Kelelahan Perawat di Bangsal Bedah RSUD Karanganyar Menggunakan Subjective Self Rating Test," *Pros. Semin. Nas. Tek. Ind. Univ. Gadjah Mada*, pp. 18–24, 2016.

[14] I. Rhamdani and M. Wartono, "Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat," *J. Biomedika dan Kesehat.*, vol. 2, no. 3, pp. 104–110, 2019, doi: 10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110.

[15] M. Abdurrahman and M. Sulaksmono, "Hubungan Karakteristik Individu dan Shift Kerja Dengan

Stress Kerja (Studi Pada Agent Contact Center PLN 123 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Site Surabaya Tahun 2013)," *Indones. J. Occup. Saf. Heal.*, vol. 2, no. 2, pp. 137–144, 2013.

[16] R. A. Simanjuntak and A. D. Situmorang, "Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental," *J. Teknol.*, vol. 3, pp. 53–60, 2010.

LAMPIRAN

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

A. Karakteristik Responden

Nama	
Jenis Kelamin	a. Laki-Laki b. Perempuan
Umur	
Pendidikan Terakhir	a. SMA/SLTA/SMK/Sederajat b. SMP/Sederajat c. SD/Sederajat
Lama Kerja	
Waktu Kerja	a. <i>Shift</i> Pagi b. <i>Shift</i> Siang
Divisi/Bagian Kerja	a. <i>Chief of Store</i> b. <i>Assistant Chief of Store</i> c. <i>Operation</i> d. <i>Crew</i>

B. Kuesioner Kelelahan Kerja (30 Items of Rating Scale)

Sangat Sering (SS)	: 3 poin jika hampir tiap hari terasa
Sering (S)	: 2 poin, jika 3-4 hari terasa dalam satu minggu
Kadang-Kadang (KK)	: 1 poin, jika 1-2 hari terasa dalam satu minggu
Tidak Pernah (TP)	: 0 poin, tidak pernah terasa

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SS
Gejala yang menunjukkan melemahnya kegiatan					
1.	Apakah saudara ada mengalami berat di bagian kepala?				
2.	Apakah saudara mengalami lelah pada saat seluruh badan?				
3.	Apakah saudara mengalami berat di kaki?				
4.	Apakah saudara sering menguap pada saat bekerja?				
5.	Apakah saudara mengalami pikiran yang kacau pada saat bekerja?				
6.	Apakah saudara mengantuk pada saat bekerja?				
7.	Apakah saudara mengalami beban di mata pada saat bekerja?				
8.	Apakah saudara mengalami kaku/canggung dalam bergerak pada saat bekerja?				
9.	Apakah saudara ingin berbaring				

No	Pertanyaan	TP	KK	S	SS
	pada saat bekerja?				
10.	Apakah saudara merasakan pada saat berdiri tidak stabil?				
	Gejala yang menunjukkan lemahnya motivasi				
11.	Apakah saudara susah berpikir dalam bekerja?				
12.	Apakah saudara lelah untuk berbicara pada saat bekerja?				
13.	Apakah saudara menjadi gugup pada saat bekerja?				
14.	Apakah saudara tidak bisa berkonsentrasi pada saat bekerja?				
15.	Apakah saudara tidak bisa memusatkan perhatian terhadap sesuatu pada saat bekerja?				
16.	Apakah saudara punya kecenderungan untuk lupa pada saat bekerja?				
17.	Apakah saudara merasa kurang percaya diri pada saat bekerja?				
18.	Apakah saudara cemas terhadap sesuatu pada saat bekerja?				
19.	Apakah saudara tidak bisa mengontrol sikap pada saat bekerja?				
20.	Apakah saudara tidak bisa tekun dalam pekerjaan saat bekerja?				
	Gejala yang menunjukkan kelelahan fisik				
21.	Apakah saudara mengalami sakit di kepala?				
22.	Apakah saudara mengalami kaku di bagian bahu setelah bekerja?				
23.	Apakah saudara mengalami nyeri di punggung setelah bekerja?				
24.	Apakah nafas saudara tertekan pada saat bekerja?				
25.	Apakah saudara haus setelah bekerja?				
26.	Apakah suara saudara menjadi serak setelah bekerja?				
27.	Apakah saudara mengalami pusing setelah bekerja?				
28.	Apakah kelopak mata saudara menjadi kejang saat bekerja?				
29.	Apakah anggota badan saudara bergetar saat bekerja?				
30.	Apakah saudara kurang sehat saat bekerja?				
	Jumlah skor pada masing-masing kolom				
	Total skor kelelahan individu				

C. Kuesioner *Stress Kerja* (OSI-R™)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu-Ragu (R)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Dalam pekerjaan saya diharapkan untuk mengerjakan tugas yang berbeda dengan waktu yang sangat sedikit					
2.	Saya merasa beban pekerjaan saya bertambah					
3.	Saya diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut					
4.	Saya harus membawa pulang pekerjaan					
5.	Saya kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya kurang mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
7.	Saya bekerja dengan batasan waktu yang ketat					
8.	Saya berharap memperoleh bantuan lebih untuk menghadapi tuntutan yang diberikan ke dalam pekerjaan saya					
9.	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan					
10.	Saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dalam waktu singkat					
11.	Karir saya kurang berkembang seperti yang saya harapkan					
12.	Pekerjaan menuntut saya sesuai dengan keahlian dan ketertarikan saya					
13.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
14.	Saya dituntut memiliki tanggung jawab yang cukup dalam pekerjaan saya					
15.	Bakat saya hanya berguna dalam pekerjaan saya					
16.	Pekerjaan saya kurang memiliki masa depan yang baik					
17.	Saya membutuhkan penghargaan yang lebih dalam pekerjaan saya					
18.	Saya harus mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan saya					
19.	Atasan saya hanya memberikan umpan balik yang cukup mengenai kinerja saya					
20.	Kurang jelas bagi saya apa yang harus saya capai dalam pekerjaan saya					
21.	Saya merasa kurang jelas mengenai tujuan dari pekerjaan saya					
22.	Ketika berhadapan dengan beberapa tugas saya kurang tahu mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu					
23.	Saya kurang tahu dimana harus memulai mengerjakan tugas baru ketika diberikan kepada saya					
24.	Atasan saya meminta satu hal namun sebenarnya menginginkan yang lain					

ANALISIS *STRESS* DAN KELELAHAN KERJA BERDASARKAN *SHIFT*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN ALFAMART TANGSI)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
25.	Terkadang saya kurang memahami perilaku pribadi bagaimana yang dapat diterima dalam pekerjaan saya (contoh cara berpakaian)					
Jumlah skor pada masing-masing kolom						
Total skor kelelahan individu						