

PERBEDAAN TINGKAT KELELAHAN KERJA DAN BEBAN KERJA MENTAL PADA PEKERJA MINI MARKET DI KECAMATAN ALAM BARAJO TAHUN 2022

Oleh

Ica Ramadhanty¹⁾, Rara Marisdayana²⁾, Renny Listiawaty³⁾

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan Masyarakat Peminatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, STIKes Harapan Ibu, Jambi

Email: icaramdahanty@gmail.com

Abstrak

Kelelahan adalah monotonnya pekerjaan, intensitas dan lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan. Beban kerja (workload) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Adanya mini market modern dan mini market tradisional yang berkembang membuat adanya perbedaan setiap tingkat kelelahan dan beban kerja mental. Berdasarkan hasil wawancara pada 3 orang mini market modern dan tradisional terdapat kelelahan saat bekerja dan beban kerja mental yang tinggi dimana mempunyai tuntutan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan beban kerja mental dan tingkat kelelahan kerja pada pekerja mini market di kecamatan alam barajo kota jambi tahun 2022. Penelitian ini merupakan desain *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 orang, penelitian dilakukan di kecamatan alam barajo kota jambi pada 21-30 juli tahun 2022. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dan analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *independent sampel T-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 80% responden mengalami kelelahan tingkat tinggi dan 65,9% responden mengalami kelelahan tingkat sedang dan beban kerja mental sebesar 50,% kategori rendah dan 43,2% kategori tinggi. Hasil uji T Independent menunjukkan bahwa ada perbedaan antara tingkat kelelahan $p=0,008$ dan beban kerja mental $p=0,002$ pada pekerja mini market tradisional dan modern di Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi. Disarankan bagi pekerja agar meminimalisir tenaga yang harus digunakan agar tubuh tidak mengalami kelelahan. melakukan kerja sama antar sesama pekerja dengan baik . Dan lebih memanfaatkan waktu istirahat sebaik mungkin.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kelelahan kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat, namun kelelahan tersebut dapat juga berisiko bila tidak ada penanganan secara lanjut. Kelelahan (*fatigue*) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum pada populasi pekerja sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja (Suma'mur, 2009).

Dari jurnal yang dikutip analisis WHO menyatakan model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan gangguan

psikis berupa perasaan lelah yang berat dan berujung pada depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan (Miranti Y, 2008).

Akar masalah keluhan subjektif adalah monotonnya pekerjaan, intensitas dan

lamanya kerja mental dan fisik yang tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berada dari estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh tenaga kerja. Sikap negatif terhadap pekerjaan, perasaan tidak suka kepada atasan atau teman sekerja serta lingkungan kerja yang buruk mungkin menjadi factor penting sebagai penyebab ataupun akibat dari suatu keluhan subjektif kronis seperti kebisingan, tekanan panas, ventilasi udara dalam ruang kerja, penerangan serta pencahayaan dan debu (Suma'mur, 2009).

Faktor-faktor penyebab kelelahan yaitu aktivitas fisik (beban kerja), aktivitas kerja mental (beban kerja), stasiun kerja tidak ergonomis, sikap paksa, kerja statis, kerja bersifat monotomi, lingkungan kerja ekstrim, psikologis, kebutuhan kalori kurang dan waktu kerja istirahat tidak tepat kebutuhan metabolisme dinamis dan aktivitas melampaui kapasitas energi yang dihasilkan oleh tenaga kerja, maka kontraksi otot akan terpengaruh sehingga kelelahan seluruh badan terjadi (Tarwaka, 2004)

Faktor penyebab kelelahan di lingkungan kerja sangat bervariasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja, misalnya kebisingan, iklim kerja panas, pencahayaan yang buruk dan vibrasi dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Apabila bekerja dengan kondisi tidak nyaman lama kelamaan akan menimbulkan kelelahan. Selain dari faktor fisik lingkungan kerja, beberapa faktor utama yang signifikan terhadap kelelahan yang meliputi jenis kelamin, usia, status gizi, beban kerja, ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan serta waktu yang digunakan dalam bekerja (Setyawati, 2006).

Jika tenaga kerja telah mulai merasa lelah dan tetap ia paksa untuk terus bekerja,

kelelahan akan semakin bertambah dan kondisi lelah sedemikian sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Kelelahan kronis seperti itu cenderung menyebabkan meningkatnya absenteisme terutama mangkir kerja dan mengakibatkan tingginya angka sakit pada tenaga kerja individual dan kelompok yang menderita kronis (Suma'mur, 2009).

Beban kerja (workload) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi 'overstress', sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau 'understress'. (Tarwaka, 2015).

Hasil Penelitian yang dilakukan Resi Moren Liu (2020) dengan judul Hubungan Antara Shift Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Minimarket Indomaret di Kota Manado didapatkan bahwa Menurunnya kinerja seseorang sama artinya dengan menurunnya produktivitas pada kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan. Beban kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan terjadinya kejenuhan kerja yang dapat menghabiskan waktu dan energi seseorang atau pekerja sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Kusgiyanto, Suroto, Ekawati (2017) dengan judul analisis hubungan beban kerja fisik,

.....

masa kerja, usia, dan jenis kelamin terhadap tingkat kelelahan kerja pada pekerja bagian pembuatan kulit lumpia di kelurahan kranggan kecamatan semarang tengah. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja justru lebih banyak dialami oleh pekerja dengan masa kerja lama. Dalam kasus ini, masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik pengaruh positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya pengaruh negatif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan, terlebih dengan aktivitas pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang.

Pedagang enceran (*retail*) merupakan perdagangan yang sangat strategis di Indonesia karena mampu menyerap tenaga kerja setelah sector pertanian. Jenis perdagangan retail terbagi dua, yakni retail tradisional yang secara langsung diwakili oleh pedagang kecil berada di pasar tradisional maupun di perumahan dan retail modern yang diwakili oleh supermarket dan mini market seperti, indomaret, alfamart dan mini market yang mengusung nama lokal.

Berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia pasar berarti tempat orang menjual beli sedangkan tradisional dimaknai sikap dan cara berfikir serta bertindak yang selalu berpegang kepada norma dan adat kebiasaan yang ada turun temurun. Berdasarkan arti diatas maka pasar tradisional adalah tempat orang menjual beli yang berlangsung di suatu tempat berdasarkan kebiasaan. Di Indonesia keberadaan pasar Tradisional bukan semata merupakan urusan ekonomi tetapi lebih jauh kepada norma ranah budaya, sekaligus peradaban yang berlangsung sejak lama di berbagai wilayah di Indonesia (Anonimous, 2007).

Di tengah arus modernitas, keberadaan pasar tradisional sebagai suatu budaya bangsa

saat ini mencoba untuk bertahan dan mengembangkan diri agar bisa besaing ditengah arus tersebut. Liberalisasi investasi yang semakin tidak terbendung telah membuat pasar tradisional semakin terdesak dengan bermunculannya pasar modern yang menawarkan lebih banyak komoditi, harga serta kenyamanan. Kenyataan tersebut telah membuat masyarakat indonesia berpaling dari bagian kebudayaan dan beralih kepada kehidupan modern yang serba praktis dengan intensitas intraksi yang minim (Anonimous, 2007).

Dari segi strategi bisnis, antara pedagang tradisional dengan gerai Alfamart dan Indomaret tentunya berbeda. Pedagang tradisional harus memutar kepala memikirkan pengadaan barang dan menjualnya kembali kepada konsumen dengan harga yang bisa dikatakan biasa. Sedangkan gerai Alfamart dan Indomaret tanpa harus memikirkan pasokan barang yang akan dijual karena setiap bulan barang - barang yang akan dijual tetap didatangkan sehingga perputaran perdagangan barang tidak terputus dan persediaan barang tetap terjaga.

Gerai Indomaret juga melakukan inovasi terhadap fitur – fitur perbelanjaan yakni dengan menjual pulsa elektronik dan tiket kereta api, gas dan galon air mineral. Sehingga membuat animo masyarakat sangat tinggi dalam melakukan kegiatan belanja digerei ini, karena alasan kenyamanan kemudahan serta banyak fitur serta promo yang ditawarkan.

Mutu layanan minimarket modern yang sangat memuaskan adalah salah satu penyebab terbesar dalam menarik minat para konsumen diberbagai wilayah. Disamping itu, minimarket memiliki lingkungan yang nyaman seperti ber-AC, bersih, dan aman. Untuk lingkungan toko tradisional sedikit mengalami kebisingan karena keadaan toko yang terbuka. Pemasaran mini market modern yang lebih berinovasi daripada toko

tradisional dapat lebih meningkatkan nilai jual, meskipun gerai minimarket modern berdekatan dengan toko tradisional. Akan tetapi jarak gerai yang berdekatan ini akan memunculkan persaingan monopoli di daerah tersebut. Dapat kita lihat dari segi harga, meskipun terbilang minimarket modern lebih mahal dia memiliki variasi dalam menentukan harga. Seperti mengadakan promo dalam waktu-waktu yang tertentu, sehingga banyak masyarakat yang tertarik untuk berbelanja di minimarket modern (Wijayanti, 2011).

Di Provinsi Jambi banyak mini market tradisional dan terdapat mini market modern yang berkembang. Mini market modern ini berkembang paling pesat di Indonesia terkhusus Kota Jambi. Dalam dunia perdagangan saat ini, toko barang kebutuhan sehari-hari dengan ruangan yang tidak terlalu luas (minimarket) bukan lagi merupakan istilah asing bagi masyarakat umum, terutama yang tinggal di kota-kota besar. Mini market modern juga dapat memberikan pelayanan yang baik serta memberi rasa nyaman kepada setiap konsumen dalam berbelanja. Di Indonesia khususnya di Jambi, Mini market ini terus berkembang seiring dengan kebutuhan penduduk yang jumlahnya terus meningkat. Dari sini muncul persoalan tentang motivasi kerja setiap individu yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Mini market tradisional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pedagang di sekitar minimarket dan memiliki toko yang tetap.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan beban kerja mental dan tingkat kelelahan kerja pada pekerja mini market modern dan tradisional di Kecamatan Alam Barajo kota Jambi tahun 2022.

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk Mengetahui perbedaan beban kerja mental antara mini market modern dan mini market tradisional yang dialami oleh pekerja Mini

market di Kecamatan alam barajo kota Jambi tahun 2022.

- b. Untuk Mengetahui perbedaan tingkat kelelahan kerja antara mini market modern dan tradisional yang dialami oleh pekerja Mini market di Kecamatan alam barajo kota Jambi tahun 2022

LANDASAN TEORI

A. Tipe Bisnis Ritel Berdasarkan Luas Sales Area Yaitu

1. Small Store, sebuah toko kecil (kios) yang umumnya merupakan toko ritel tradisional, dioperasikan sebagai usaha kecil dengan sales area dari 100 m².
2. Minimarket, dioperasikan dengan luasan sales area antara 100 sampai dengan 1.000 m².
3. Supermarket, dioperasikan dengan luasan sales area antara 1.000 sampai dengan 5.000 m².
4. Hypermarket, dioperasikan dengan luasan sales area lebih dari 5.000 m². (Utomo, 2009)

B. Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja itu cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja (Tarwaka, 2010).

C. Gejala Kelelahan Kerja

Gejala kelelahan (*fatigue symptoms*) secara subjektif dan objektif antara lain:

1. Perasaan lesu, ngantuk dan pusing.
2. Tidak/ kurang mampu berkonsentrasi.

3. Berkurangnya tingkat kewaspadaan.
4. Persepsi yang buruk dan lambat.
5. Tidak ada/ berkurangnya gairah bekerja,
6. Menurunnya kinerja jasmani dan rohani.

Beberapa gejala ini dapat menyebabkan penurunan efisiensi dan efektifitas kerja fisik dan mental tersebut timbul berupa keluhan oleh tenaga kerja tidak masuk kerja.

D. Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2014), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

1. Keadaan monoton.

Karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

2. Beban pekerjaan baik fisik maupun mental.

Beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal.

3. Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.

Adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.

4. Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan
5. Keadaan kejiwaan: tanggung

jawab, kekhawatiran atau konflik

Menurut (Suma'mur,2009) menyatakan indikator kelelahan kerja, yaitu:

1. Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan
2. Perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki merasa berat sering menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.
1. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum merasa susah berfikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.
3. Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, terasa pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

E. Beban Kerja Mental

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

F. Penilaian Beban Kerja Mental

Metode NASA-TLX merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaannya. Metode ini dikembangkan oleh Sandra C. Hart dari N.4S.4-Annes fieseorr6 Cznfzr dan Lart'ell E. Staveland dari San Jose State University pada tahun 1981 berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala 6 faktor kesulitan tugas, tuntutan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi.

Hart dan Staveland (1981) menyusun skala ini kedalam dua bagian yaitu perbandingan sumber beban kerja pada bagian pertama dan pemberian rating pada bagian kedua. Pada bagian pertama masing-masing dimensi telah dipasangkan dan subjek bertugas memilih salah satu dimensi yang dirasa lebih berat dari dimensi lain dalam menjalankan pekerjaannya. Bagian ini terdiri atas 15 pasang perbandingan. Pada bagian dua subjek dapat memberikan peringkat dengan rentang angka 0- 100 pada masing-masing dimensi beban kerja sesuai dengan apa yang dirasakan.

Langkah-Langkah pengukuran dengan menggunakan NASA-TLX menurut Hancock dan Meshkati (dalam Pradhana dan Suliantoro, 2018) yaitu:

1. Pembobotan

Pada bagian ini, responden diminta untuk memilih salah satu dari dua indikator yang sesuai perasaan, dan indikator yang dipilih yaitu yang menimbulkan beban kerja mental yang paling dominan. Kuesioner NASA-TLX diberikan dalam bentuk perbandingan berpasangan. Dari kuesioner tersebut, hitunglah nilai hitungan yang dianggap paling berpengaruh di setiap indikator. Jumlah perhitungan menjadi bobot setiap indeks beban mental.

1. Pemberian rating

Pada bagian ini, narasumber diminta untuk menilai enam indikator beban kerja mental. Nilai yang diberikan bersifat subjektif dan bergantung pada beban mental yang dirasakan responden. Untuk mendapatkan skor beban mental NASA-TLX, kalikan bobot dan level tiap indikator, lalu tambahkan dan bagikan dengan 15 (jumlah perbandingan berpasangan).

2. Menghitung nilai produk

Diperoleh dengan mengalihkan rating dengan bobot faktor disetiap masing-masing descriptor. Maka dihasilkan 6 nilai produk untuk 6 indikator (MD, PD, TD, CE, FR, EF) :

$$Produk = rating \times bobot\ faktor$$

3. Menghitung weighted workload (WWL) diperoleh dari penjumlahan keenam nilai produk dengan rumus sebagai berikut $WWL = \sum Produk$

4. Mengitung rata-rata WWL

Diperoleh dari pembagian WWL dengan jumlah bobot total

$$Skor = \frac{\sum Produk}{15}$$

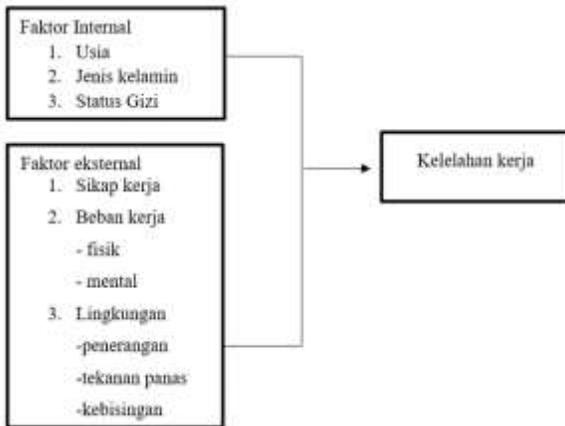
5. Interpretasi skor berdasarkan penjelasan Hart dan Staveland dalam teori NASA-TLX, skor beban kerja yang diperoleh terbagi tiga kategori yaitu : Kategori Beban Kerja Mental Nilai rata-rata

6. WWL

Tabel 1. Kategori beban kerja mental

Kategori beban kerja mental	Skor
Very low	0-20
Low	21-40
Moderate	41-60
High	61-80
Very high	81-100

Bagan 1. Kerangka Teori



Sumber: Suma'mur (2009), Tarwaka (2004)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif desain cross sectional dimana data dikumpulkan dengan wawancara kuisioner sebanyak 94 orang responden yang bekerja di Mini Market tradisional dan modern wilayah Kecamatan Alam Barajo. Hasil penelitian selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat berikut ini.

1. Analisis Univariat

Hasil analisis univariat tentang karakteristik responden pekerja mini market dalam penelitian yang berjudul Perbedaan Beban Kerja Mental dan Tingkat Kelelahan kerja pada Pekerja Mini Market di Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pekerja Mini Market Tradisional dan Modern Berdasarkan Karakteristik Responden di Kecamatan Alam Barajo Kota Jambi Tahun 2022

Karakteristik Responden	Minimarket Tradisional		Minimarket Modern	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Umur				
a. < 35 tahun	19	38,0	16	36,4
b. < 60 tahun	31	62,0	28	63,6
Total	50	100,0	44	100,0
Jenis Kelamin				

a. Laki-laki	21	42,0	25	56,8
b. Perempuan	29	58,0	19	43,2
Total	50	100,0	44	100,0
Pendidikan				
a. SMA	17	34,0	24	54,5
b. SD, SMP	33	66,0	20	45,5
Total	50	100,0	44	100,0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan dari 94 responden berdasarkan karakteristik responden terdapat sebagian besar berumur < 60 tahun sebanyak 31 orang (62%) bagi pekerja minimarket tradisional, dan sebanyak 28 orang (63,6%) bagi pekerja minimarket modern. Sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan 29 orang (58%) bagi pekerja minimarket tradisional, dan berjenis kelamin laki-laki dengan 25 orang (56,8%) bagi pekerja minimarket modern.

b. Tingkat kelelahan kerja di Mini market tradisional

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Mini Market Tradisional di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No.	Tingkat Kelelahan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	9	18,0 %
2	Tinggi	40	80,0 %
3	Sedang	1	2,0 %
Total		50	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kelelahan kerja pada pekerja mini market tradisional dalam kategori tinggi sebanyak 40 pekerja (80%).

c. Tingkat kelelahan kerja di Mini market Modern

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Mini Market Modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No.	Tingkat Kelelahan	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	3	6,8 %
2	Sedang	29	65,9 %

3	Rendah	12	27,3 %
Total		44	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat kelelahan kerja pada pekerja mini market modern dalam kategori sedang sebanyak 29 pekerja (65,9%)

d. Tingkat beban kerja mental di Mini market tradisional

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tingkat Beban Kerja Mental Pada Pekerja Mini Market Tradisional di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No.	Tingkat Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	2	4,0 %
2	Sedang	10	20,0 %
3	Rendah	25	50,0 %
4	Sangat Rendah	13	26,0 %
Total		50	100,0 %

Berdasarkan tabel 4. diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat beban kerja mental pada pekerja mini market tradisional dalam kategori rendah sebanyak 25 pekerja (50%).

e. Tingkat beban kerja mental di Mini market modern

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tingkat Beban Kerja Mental Pada Pekerja Mini Market Modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No.	Tingkat Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	19	43,2 %
2	Sedang	14	31,8 %
3	Rendah	8	18,2 %
4	Sangat Rendah	3	6,8 %
Total		44	100,0 %

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat beban kerja mental pada pekerja mini market modern dalam kategori tinggi sebanyak 19 pekerja (43,2%).

f. Tipe Mini market tradisional

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tipe Mini Market Tradisional di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No	Tipe Minimarket Tradisional	Frekuensi	Persentase
1	Nyaman	28	56,0 %
2	Tidak Nyaman	22	44,0 %
Total		50	100,0 %

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa pekerja di tipe mini market tradisional yang merasa nyaman sebanyak 28 pekerja (56%).

g. Tipe Mini market modern

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Pekerja Menurut Tipe Mini Market Modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

No	Tipe Minimarket Modern	Frekuensi	Persentase
1	Nyaman	27	61,4 %
2	Tidak Nyaman	17	38,6 %
Total		44	100,0 %

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa pekerja di tipe mini market modern yang merasa nyaman sebanyak 27 pekerja (61,4%).

2. Analisis Bivariat

a. Perbedaan Tingkat Kelelahan Pekerja di Minimarket Tradisional dan Minimarket Modern

Berdasarkan hasil penelitian diketahui tingkat kelelahan pada pekerja mini market tradisional dan modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Distribusi Rata-rata kelelahan Menurut Tipe Minimarket di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

Variabel	Mean	SD	P value	N
Tipe Minimarket :	56,420	11,239	0,008	50
1. Tradisional	31,295	10,962		44
2. Modern				

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 94 pekerja mengalami tingkat kelelahan dengan rata-rata 56,42 bagi pekerja di mini market tradisional dan bagi pekerja mini market modern dengan rata-rata 31,29.

Dari hasil uji T Independent di peroleh *p-value* 0,008 hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara tingkat kelelahan pada pekerja mini market tradisional dan modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022.

b. Perbedaan Beban Kerja Mental Pekerja di Minimarket Tradisional dan Minimarket Modern

Berdasarkan hasil penelitian diketahui beban kerja mental pada pekerja mini market tradisional dan modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Distribusi Rata-rata beban kerja mental Menurut Tipe Minimarket di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

Variabel	Mean	SD	P value	N
Tipe Minimarket :	31,880	13,424	0,002	50
1. Tradisional	52,076	17,805		44
2. Modern				

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 94 pekerja mengalami beban kerja mental dengan rata-rata 31,88 bagi pekerja di mini market tradisional dan bagi pekerja mini market modern dengan rata-rata 52,07.

Dari hasil uji T Independen di peroleh *p-value* 0,002 hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara tingkat beban kerja mental pada pekerja mini market tradisional dan

modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022

Perbedaan Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja Mini Market Tradisional dan Modern

Agar kelelahan bagi pekerja minimarket tradisional tidak terlalu membenani pekerja perlu adanya meminimalisir aktivitas pekerja, mengatur jam istirahat yang cukup baik itu dirumah ataupun saat jam kerja, diselingi dengan konsumsi makanan yang menambah stamina saat beaktivitas di minimarket tradisional dan ditambah dengan konsumsi vitamin daya tahan tubuh agar tidak mudah terserang penyakit sehingga dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang harus dicapai.

Perbedaan Beban Kerja Mental pada Pekerja Mini Market Tradisional dan Modern

Asumsi peneliti mengatakan bahwa beban kerja mental antara pekerja minimarket tradisional dan modern terdapat perbedaan yang signifikan dibuktikan dengan beban kerja mental bagi pekerja minimarket modern lebih banyak dengan tuntutan kerja yang harus selesai sesuai target, jam kerja tidak sesuai ditambah jam kerja lembur, sehingga waktu istirahat pekerja berkurang mengakibatkan pekerja mudah stress dan emosional tidak terkontrol.

Pekerja di minimarket modern memiliki beban kerja mental yang cukup tinggi, maka dari itu perluantisipasi agar dapat bekerja profesional tanpa adanya tekanan diantaranya harus adanya support dari dalam diri pekerja (dalam artian positif thinking) maupun dari keluarga, pekerja selalu diberi punishment/penghargaan atas kinerja yang dicapai, pekerja juga perlu rekreasi/hiburan, mampu manajemen waktu dengan baik terutama jam istirahat, serta mampu mengontrol diri agar tidak mudah stress ataupun emosional.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 94 responden tentang Perbedaan Tingkat Kelelahan dan Beban Kerja Mental pekerja di Mini Market Tradisional dan Modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang bagi pekerja minimarket tradisional, dan berjenis kelamin laki sebanyak 25 bagi pekerja minimarket modern. Secara umum pendidikan terakhir responden adalah Sekolah Dasar dan Sekolah Mengah Pertama sebanyak 33 orang bagi pekerja minimarket tradisional dan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas sebanyak 24 orang bagi pekerja minimarket modern.
2. Terdapat perbedaan tingkat kelelahan kerja bagi pekerja di mini market tradisional dalam kategori tinggi sebanyak 40 orang dan di mini market modern dalam kategori sedang sebanyak 29 orang. Sedangkan untuk beban kerja mental bagi pekerja di mini market tradisional rendah sebanyak 25 orang dan di mini market modern dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang.
3. Adanya Perbedaan tingkat kelelahan dan beban kerja mental pada pekerja mini market tradisional dan modern di Kecamatan Alam Barajo Tahun 2022 dengan $p\text{-value} < 0,05$.

Saran

Bagi Pekerja

Pekerja diharapkan agar dapat mengatur waktu sebaik mungkin untuk bekerja dan istirahat saat jam kerja, serta meminimalisir tenaga yang harus digunakan agar tubuh tidak mengalami kelelahan.

Bagi Peneliti

Diharapkan menjadi pembelajaran, serta masukan bagi peneliti.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat menjadi sumber tambahan bagi peneliti selanjutnya serta bahan referensi dalam mengatasi kelelahan serta beban kerja mental bagi pekerja di toko tradisional ataupun di mini market modern.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arnani, H. C. (2019). *Perbedaan Kelelahan Kerja Pada Shift Pagi Dan Shift Malam Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- [2] Budiono, A. M. S., Jusuf, R. M. S., & Pusparini, A. (2016). *Bunga rampai hiperkes & keselamatan kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [3] Desmon, Y., Emanauli, H., & Prihantoro, R. (2021). *Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Metode Nasa-Tlx Dan Metode Cvl Untuk Mengevaluasi Beban Kerja Operator Departemen Fiber Maintenance Pt. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry (Lpppi)* (Doctoral Dissertation, Universitas Jambi).
- [4] Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1981). Development of NASA-TLX (Task Load Index Results of Empirical and Theoretical Research. *In Human Mental Workload*, 139-183.
- [5] Henry, R. J. (1988). *Human Mental Workload*. New York, USA: Elsevier Science Publisher B.V.
- [6] Hidayat, E. R. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Minimarket Indomaret Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam: (Studi Pada Konsumen Indomaret Di Sektor V Pondok Ungu Permai*

- Bekasi) (Doctoral Dissertation, Universitas Yarsi).
- [7] Liu, R. M., Kawatu, P. A., & Sanggelorang, Y. (2020). *hubungan antara shift kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada pekerja minimarket indomaret di kota manado*. kesmas, 9(5).
- [8] Ma'ruf, Hendri, (2006) *Pemasaran Ritel*, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- [9] Maharja, Rizki. (2015). *Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya*. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol.4, No.1.
- [10] Marif, A (2013), *Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan pada Pekerja Pembuatan Pipa dan Menara Tambat Lepas Pantai (EPC3) di Proyek Banyu Urip PT Rekayasa Industri, Serang Banten Tahun 2013*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [11] Miranti Y. (2008). *Hubungan Persentase Lemak Tubuh, Indeks Massa Tubuh, Asupan Lemak Dan Serat Dengan Kadar Kolesterol Darah (Studi Pada Wanita Dewasa Di Perumahan Madu Asri Kabupaten Karanganyar)*. Skripsi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
- [12] Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Pres
- [13] Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Nugroho, A. A. (2016). *Dampak Perkembangan Minimarket Terhadap Kestabilan Ekonomi Pedagang Di Pasar Tradisional Desa Sukorejo Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal Tahun 2012-2013*. Prodi Ppkn Universitas Pgrri Yogyakarta.
- [15] Permatasari, A., & Munandar, S. (2017). *Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan di matahari department store cabang lippo plaza kendari tahun 2016* (Doctoral dissertation, Haluoleo University).
- [16] Rahayuningrum, N., & Widayanti, T. (2008). *Kajian Dampak Ekonomi Keberadaan Hypermarket Terhadap Ritel/Pasar Tradisional*. Buletin Ilmiah Litbang Perdagangan, 2(1), 3-17.
- [17] Setyawati L. M, Endang S, Wijaya, (2006), *Hubungan Shift Kerja Dengan Gangguan Tidur Dan Kelelahan Kerja Perawat Instansi Rawat Darurat RS DR. Sardjito Yogyakarta*, Sains Kesehatan vol 19(2).
- [18] Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220-229
- [19] Sujana, A. S. (2005). *Paradigma Baru Dalam Manajemen Ritel Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [20] Suma'mur (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: CV.
- [21] Suma'mur, PK. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- [22] Tarwaka, & dkk. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan Produktivitas*. Surakarta-57147: UNIBA PRESS.
- [23] Tarwaka, (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- [24] Tarwaka, Sholichul, Lilik Sudiajeng, (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta : UNIBA PRESS.
- [25] Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- [26] Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan*

- Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- [27] Triwibowo, C., dan Pusphandani, ME. (2013). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- [28] Utomo, T. J. (2009). *Fungsi dan Peran Bisnis Ritel dalam Saluran Pemasaran*. Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 4(1).
- [29] Wijayanti, P., & WIRATNO, W. (2011). *Analisis Pengaruh Perubahan Keuntungan Usaha Warung Tradisional Dengan Munculnya Minimarket (Studi Kasus Di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).