

MEMAHAMI KEJENUHAN KERJA: STUDI KASUS PADA SOPIR TRUK

Dhea Cahya Amelia^{1*}, Chandra Fitra Arifianto²

^{1,2}Pamulang University, Indonesia

¹dheacahyaamelia5@gmail.com , ²dosen01177@unpam.ac.id

Received: 10-05- 2024

Revised: 25-07-2024

Approved: 28-07-2024

ABSTRACT

Penelitian ini hanya berfokus pada job burnout pada pengemudi truk di PT Jumbo Bintang Lestari Bogor. Jenis penelitian kualitatif ini berbentuk studi kasus, yaitu untuk memperoleh eksplorasi yang mendalam tentang suatu peristiwa. Penentuan informan menggunakan tes Cambridge Depersonalization Scale yang diberikan kepada 21 pengemudi truk. Dengan demikian, diperoleh empat informan dan dilibatkan satu informan kunci untuk memperoleh data penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima indikator mampu menggambarkan kondisi informan. Artinya terdapat job burnout yang dialami oleh pengemudi truk.

Kata Kunci: Job burnout, Pengemudi truk, Cambridge Depersonalization Scale

PENDAHULUAN

Organisasi tidak bisa dilepaskan dari sosok karyawan. Peranan karyawan memberikan dampak positif ke perusahaan, berupa keuntungan (laba). Ini juga berlaku pada perusahaan sektor transportasi, dimana karyawan didominasi oleh sopir. Transportasi merupakan sarana yang amat penting dalam pembangunan ekonomi masyarakat karena akan memperlancar arus barang dan jasa dari tempat asal (produsen) ke tempat tujuan (konsumen). Tanpa adanya transportasi yang memadai maka pembangunan disegala bidang akan terhambat. Sehingga sektor transportasi dapat dikatakan sebagai *derived demand* artinya sektor transportasi yang bertambah karena dibutuhkan untuk melayani masyarakat dalam kegiatan ekonomi (Alimuddin, 2013).

Hairulsyah (2006) melanjutkan bahwa kebutuhan yang secara terus menerus selalu diperlukan ialah transportasi. Zakaria (2013) menyatakan meningkatnya transportasi menuntut sebagian masyarakat untuk melakukan mobilitas yang tinggi sehingga pertumbuhan ekonomi semakin pesat dan menuju arah globalisasi.

Sektor transportasi, khususnya operasional truk dalam industri konstruksi memainkan peran yang sangat penting dalam pembangunan berbagai infrastruktur dan fasilitas serta dalam memelihara kelancaran dan efisiensi rantai pasokan dalam perekonomian suatu negara. Dalam konteks ini, sopir truk yang bekerja untuk perusahaan konstruksi jasa material merupakan ujung tombak dalam proses pengiriman dan distribusi material konstruksi karena memegang tanggung jawab besar dalam menjaga ketepatan waktu pengiriman dan keamanan barang. Profesi sopir truk kerap diremehkan, citra para sopirnya seringkali dicap buruk karena dianggap ugal-ugalan di jalanan. Padahal, sopir truk juga punya peran penting sebagai bagian dari penggerak roda perekonomian negara.

Dalam kehidupan sehari-hari, pekerjaan sopir truk tidak hanya memerlukan keterampilan mengemudi yang tinggi, tetapi juga memerlukan kesehatan fisik, kesehatan mental (psikologis) dan toleransi terhadap tekanan yang tinggi. Mereka seringkali menghadapi tekanan waktu, beban kerja yang berat, cuaca yang kadang kurang bersahabat, berpergian jauh dari keluarga dan juga risiko kecelakaan di jalan raya maupun efisiensi operasional perusahaan jasa konstruksi material.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021. Terfokus pada sopir truk, meski punya angkatan kerja yang melimpah, ironisnya Indonesia disebut masih kekurangan sekitar 15%-20% pengemudi atau sopir truk kompeten yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap yang mumpuni. Ini berarti bila sebuah perusahaan mempunyai 100 armada truk, maka truk yang tidak beroperasi sebanyak 15 hingga 20 armada truk per bulannya (Hasiana, 2023).

Saat ini, Indonesia jumlah sopirnya sangat terbatas. Hingga Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) menyatakan darurat krisis sopir. Ini terkait dengan jumlah dan kompetensi pengemudi, yaitu keselamatan jalan dan krisis kelelahan kerja. Selain itu, kelelahan masih menjadi risiko keamanan dan keselamatan bagi pengemudi (Saputra, 2022).

Tercatat 94.617 kasus kecelakaan lalu lintas selama periode Januari hingga 13 September 2022. Angka tersebut naik dari sebelumnya di tahun 2021, yang hanya berjumlah 70 ribu kasus kecelakaan. Jadi terdapat kenaikan 34,6 persen selama belum genap setahun (Sugiara, 2023). Apsil dkk. (2023) menduga dikarenakan kejenuhan kerja atau kelelahan kerja yang dialami oleh para sopir. Penelitian ini sejalan dengan Sunuh (2021) menunjukkan bahwa mereka yang bekerja sebagai sopir *dump truck* yang mengangkut galian dari lokasi penambangan ke lokasi penggilingan serta dari penggilingan menuju dermaga penimbunan sebagian besar mengalami kelelahan. Selvia (2022) mengemukakan bahwa kelelahan atau kejenuhan kerja ini merupakan salah satu faktor terjadinya kecelakaan yang menduduki peringkat pertama sebagai penyebab kecelakaan. Sehingga peneliti terdorong untuk menganalisis fenomena kejenuhan kerja pada sopir truk.

TINJAUAN TEORI

Kejenuhan kerja merupakan efek dari pekerjaan yang berulang-ulang berupa rasa gugup, gelisah dan emosi. Seperti halnya monoton, rasa bosan hilang sama sekali dengan adanya perubahan aktivitas tubuh. Sebaliknya, rasa bosan bisa juga disebabkan oleh tugas yang berlebihan. Istilah kejenuhan kerja pertama kali muncul sebagai salah satu bentuk permasalahan sosial yang berkembang di masyarakat. Muslihudin (dalam Maharani, 2012:12) menyatakan kondisi fisik, sisi emosional dan mental yang rendah merupakan gambaran kejenuhan kerja yang disebabkan lamanya tuntutan dalam pekerjaan. Mariyanti dan Citrawati (2011) menambahkan saat ini organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berbentuk kejenuhan kerja, Dimana berdampak terhadap penurunan kinerja.

Valentina *et al.* (2011) mengatakan bahwa keadaan jenuh dapat menghilangkan sisi rasionalitas, berdampak pada kewalahan dalam bekerja. Akhirnya, kelelahan mental dan emosional menjadi meluap dan berisiko pada berkurangnya minat bekerja dan motivasi.

Dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan fungsi pekerjaan, diperlukan keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang proporsional dan kompetitif. Rasa jenuh dalam bekerja merupakan suatu hal yang kompleks dan bersifat individual. Tidak semua individu mampu bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang atau pekerjaan yang sama. Kejenuhan kerja merupakan

sumber frustrasi mendasar bagi karyawan.

Karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaan yang rutin dan sederhana akan mengakibatkan timbulnya tindakan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung cerewet dalam bekerja. Seorang pekerja yang merasa sangat jenuh atau muak dengan pekerjaannya dapat mengalami ketegangan, kelemahan, mudah tersinggung, sulit berkonsentrasi atau kesulitan bekerja secara efektif (Anitawidanti, 2010).

Menurut Papu (2002, dalam Pardede, 2009), banyak perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mencegah kejenuhan kerja agar pekerja tidak merasa jenuh dengan aktivitas yang harus mereka lakukan sehari-hari, dengan cara merotasi pekerjaan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, mengadakan rapat bagi seluruh karyawan, memberikan kesempatan cuti, dan masih banyak hal lainnya. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk mencegah atau mengurangi kejenuhan kerja di kalangan karyawan.

Reijseger *et al.*, (2013) menemukan bahwa kejenuhan dan kelelahan berhubungan negatif dengan sumber daya pekerjaan. Kejenuhan berhubungan negatif dan kelelahan berhubungan positif dengan tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, baik kejenuhan di tempat kerja disebabkan oleh kurangnya sumber daya yang memotivasi di tempat kerja, namun kejenuhan berkembang sebagai respon terhadap tuntutan yang berlebihan di tempat kerja, sedangkan kejenuhan juga dianggap sebagai respon terhadap tuntutan pekerjaan yang tidak mencukupi.

Lebih lanjut, Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017) menyatakan kejenuhan kerja memiliki lima indikator. Pertama, kelelahan fisik, yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurang nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit. Kedua, kelelahan emosional. Ini biasanya ditandai dengan depresi, merasa terjebak dalam pekerjaan, mudah marah, dan cepat mendapatkan kebahagiaan. Berikutnya, kelelahan mental, yang dapat ditengarai dengan sikap sinis terhadap orang lain, sikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi. Selanjutnya, adanya perasaan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, ditandai dengan individu tidak merasa pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri atau hasil kerjanya. Terakhir, depersonalisasi, yang ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, dan tidak berinteraksi dengan lingkungan dan orang-orang sekitarnya. Kelima indikator inilah yang dijadikan pengukuran dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yaitu untuk mendapatkan eksplorasi yang mendalam terhadap suatu peristiwa. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif, yaitu dengan cara menghimpun data-data faktual dan mendeskripsikannya. Penelitian ini dilakukan di PT Jumbo Bintang Lestari yang berlokasi di Bogor. Pengamatan dilakukan pada sopir truk dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis kejenuhan kerja pada sopir truk PT Jumbo Bintang Lestari Bogor, serta meninjau bagaimana para supir truk menyikapinya. Peneliti mencari informasi dari pihak-pihak yang bersangkutan mengenai permasalahan yang ada dan prosedur kerja yang berlaku. Jadi, peneliti mengumpulkan data dari para informan mengenai bagaimana kejenuhan kerja yang mereka alami.

Dalam penelitian ini, 21 orang pengemudi truk menjalani tes *Cambridge*

Depersonalization Scale (Sierra & Berrios, 2000) terlebih dahulu. Tes ini bertujuan untuk mengukur depersonalisasi individu. Depersonalisasi didefinisikan sebagai perubahan dalam persepsi diri atau pengalaman sehingga seseorang merasa terpisah dari, dan seolah-olah menjadi pengamat dari luar, proses mental atau tubuh seseorang (misalnya merasa seolah-olah berada dalam mimpi). Depersonalisasi adalah salah satu indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Akhirnya, 4 orang pengemudi truk digunakan sebagai informan dalam penelitian ini. Keempat informan ini memiliki skor CDS tertinggi, berarti diindikasikan memiliki sindrom kelelahan kerja, kemudian ada 1 orang, yaitu kepala sopir, sebagai informan kunci yang akan dimintai keterangan lebih lanjut mengenai kebenaran informasi dari informan lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Setelah dilakukan proses wawancara tidak terstruktur terhadap 4 informan, yang selanjutnya dikonfirmasi ke informan kunci, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

a. Kelelahan Fisik

Berdasarkan hasil wawancara, tergambar bahwa semua informan ternyata merasakan kelelahan kerja dimana simptom-simptom yang dikatakan sesuai dengan deskripsi menurut Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017). Simptom tersebut antara lain: kelelahan fisik, kurang nafsu makan hingga rasa sakit pada anggota badannya. Sedangkan menurut Ayala dan Pines (dalam Rahman, 2007), gejala atau ciri-ciri dari kejenuhan kerja dalam perihai sakit fisik, yang dicirikan seperti sakit kepala, flu, ketegangan pada otot dan bahu, demam, sulit tidur (insomnia), perubahan kebiasaan makan, mual-mual dan lain sebagainya. Ini seperti pernyataan informan 1:

"Ya itu jelas apalagi sebagai profesi sebagai sopir truk itu banyak kelelahan...Iya memang saya udah alami seperti itu, yaa kadang-kadang ada juga sakit kepala merasa mual termasuknya..." (R1, 081123)

Yang juga disepakati oleh informan 2, 3 dan 4, yaitu:

"Ya setelah nyelesain nyupir, pasti saya merasakan kayak fisik saya lelah entah itu dari kaki mbak dari tangan. Nah kalau untuk sakit kepala ya pasti mbak..." (R2, 101123)

"Saya kalau setelah bekerja sih biasanya kayak rada-rada mual gitu sih mbak... Saya pernah tuh kerja seharian nyupir, terus tiba-tiba kayak punggung sakit-sakit semua kayak pegal-pegal, pokoknya pada linu dah badan semua..." (R3, 131123)

"Saya kadang nih ya kalau misalnya nyupirin tengah malem kan suka begadang tuh, kadang-kadang kayak muncul efek kayak sakit kepala. Terus saya suka susah tidur aja gitu mbak...pernah tuh saya seharian nyupir terus tiba-tiba kayak muncul efek kayak enggak nafsu makan aja gitu..." (R4, 161123)

Kemudian informan kunci menanggapi jawaban para informan sebagai berikut:

"...ya kami mengakui lah pentingnya kalo namanya kelelahan fisik gitu kan yang dihadapi sama sopir-sopir truk di perusahaan kita tuh itu harusnya sih memang menjadi prioritas utama gitu buat kesejahteraan lah di di perusahaan kami gitu kan, karena kan biar bagaimanapun ya nama perusahaan dan karyawan kan ada hubungan timbal balik...Jadi, gimana ya

kalau untuk kita menghadapi gejala kelelahan fisik gitu kan, yaa di sini ya memang betul kami perlu gitu untuk melakukan langkah-langkah konkrit gitu kan kayak apasih eee kita juga harus kayak melakukan penilaian resiko gitu kan yang lebih mendalam lagi gitu terhadap beban kerja yang dan kondisi kerjanya mereka gitu kan.” (151223)

Daulay (2018) memaparkan bahwa gejala kelelahan pada aspek fisik di antaranya sakit kepala, badan terasa kaku, terasa sakit dibagian punggung, sulit untuk bernafas dalam perjalanan, merasa haus yang berlebihan, tangan dan kaki gemetar dalam perjalanan, mual, serta merasa ingin berbaring. Penelitian ini sejalan dengan Sunuh (2021), yang mana hasil menunjukkan bahwa mereka yang bekerja sebagai supir *dump truck* yang mengangkut galian dari lokasi penambangan ke lokasi penggilingan serta dari penggilingan menuju dermaga penimbunan sebagian besar mengalami kelelahan.

b. Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil interpretasi jawaban para informan, tergambarkan bahwa semua informan ternyata merasakan kelelahan emosional, yang mana gejala-gejalanya itu yang dikatakan sesuai dengan deskripsi menurut Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017), ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung. Sedangkan menurut Maslach dan Leiter (dalam Gunarsa, 2004: 368) mengemukakan bahwa gejala-gejala kejenuhan kerja dalam dimensi kelelahan emosional itu ditandai dengan bosan, sedih dan tertekan. Ketika mengalami kelelahan emosional, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi. Ini seperti pernyataan informan 1 dan 2:

“Iya memang ada sifat membosankan, tapi karena yaitu yang saya sebut tadi termasuknya...Bosen karena apa, termasuknya udah termasuknya dari faktor termasuknya terlalu lama. Kami jelas bosan membawa truk ini...Yaa jelas kalau sopir truk itu banyak termasuknya kendala- kendala terutama mudah untuk emosi, karena di jalan termasuknya...Iya memang seperti itu eee terperangkap. Ya mau apalagi termasuknya, karena memang suatu profesi saya sebagai sopir truk.” (R1, 081123)

“Bosannya lumayan banyak...apalagi kalau misalkan ada tarikan yang di mana tempat itu sama, kayak saya habis ini kesitu lagi habis itu kesitu lagi, kadang kadang berulang. Itu yang membuat saya bosan mbak...Iya kalau emosional pasti mbak kayak tadi kalo ada yang suka nyolot di jalan yang gak mau ngalah...Yaaa kalau merasa terperangkap ya pasti mbak saya pernah ngerasain lah, apa selamanya saya bakalan jadi sopir truk atau gimana...” (R2, 101123)

Informan 3 dan 4 pun juga memiliki kemiripan jawaban berikut:

“Waduh, sebenarnya sih membosankan banget mbak. Soalnya rutinitasnya itu ya itu itu aja... Ya bosennya sih lumayan parah juga sih mbak...Saya merasa sih mbak kalau misalkan emosi di jalan itu, yaaa namanya di jalan kan orang main gondok-gondokan gitu...” (R3, 131123)

“Iya mbak, saat ini saya kayak bosen banget gitu bawa truk...Ya bosennya sih

agak banyak mbak. Ya jujur sih kayak udah gak tertarik lagi...Itu tuh kayak membuat saya mudah marah terus kayak tersinggung gitu, pokoknya jenuh gitu dah.” (R4, 161123)

Menyimak para jawaban informan, selanjutnya informan kunci memberikan tanggapan, yaitu:

“...Ya pastinya sih nanti saya juga bakal ngusulin nih, apa sih untuk manajemen juga membahas gitu kan, kemungkinan antara perubahan kebijakan atau rutinitas kerja yang bisa mengurangi lah intinya para supir pada bosan, jenuh gitu kan yang dialami sama mereka gitu kan. Apalagi kan tadi disebutin kan ada yang karena jaraknya itu itu aja, rute nya gitu kan. Mungkin kan ada yang apa eee sekalinnya jauh, jauh banget gitu kan. Cuma kan kita juga enggak bisa enggak bisa kontrol itu semua, karena kan banyak banget kan supir, jadi ini lebih ke perhatian kami juga deh untuk kedepannya bisa mengevaluasi itu sih intinya.” (151223)

Korolija dan Lundberg (2010, dalam Rybalkina dan Enikeev, 2021) mengingatkan ketika seseorang dalam keadaan kelelahan, reaksinya melambat, kemampuan penilaian yang baik menurun, kesulitan dalam memfokuskan perhatian muncul dalam keadaan ini seseorang lebih rentan terhadap penyimpangan, seseorang menjadi tidak ramah dan tidak komunikatif.

c. Kelelahan Mental

Berdasarkan hasil analisis jawaban para informan, tergambarkan bahwa sebagian besar informan merasakan kelelahan mental, yang mana ciri-cirinya itu yang dikatakan sesuai dengan deskripsi (Ayala dan Pines, dalam Rahman, 2007) yang ditandai dengan merasa rasa tidak suka, rasa gagal, sinis, gelisah, selalu menyalahkan dan tidak puas dengan jalan hidup. Menurut Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017) bahwa kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi. Ini seperti pernyataan informan 2:

“Ya kalau misalkan seandainya ditanya tidak suka pasti mbak saya merasa sesekali saya merasakan seperti itu...Kalau sering mungkin nggak mbak, cuma kalau untuk merasakan kayak gelisah tidak tenang gugup itu pasti saya ngerasain mbak...Wah kalo sinis mah saya sering...Ngerugiin diri sendiri sih enggak mbak, cuma kalau untuk ngerugiin pekerjaan pasti iya mbak apalagi kalo misalkan saya telat ngirim barang itu pasti ngerugiin banget pekerjaan saya atau perusahaan saya...” (R2, 101123)

Yang juga disepakati oleh informan 1, 3 dan 4 berikut:

“Iya sebenarnya kalau enggak gelisah itu bohong karena profesi saya, tapi bisa saja terjadi kadang-kadang...Ya memang persiapan sinis itu memang ada, tapi dengan kata lain termasuknya...” (R1, 81123)

“Ya saya merasa gelisah ya sering sih mbak. Terus kayak nggak tenang gitu kalau misalkan kenapa napa di jalan...Kalau misalkan sinis sih ke rekan kerja sih, saya lebih ke kenek sih mbak... Saya sih merasa merugikan diri sendiri sih...” (R3, 131123)

"Ya pernah mbak. Saya nggak suka jadi supir truk...Waduh saya mah sering banget mbak sinis sama kenek saya sendiri...Ya saya ngerasa sih, kayak jadi supir tuh kayak ngerugiin diri saya sendiri..." (R4, 161123)

Setelah menyimak jawaban informan 1, 2, 3 dan 4. Informan kunci memberikan respon sebagai berikut:

"...Berarti kan ini mungkin ada sesuatu yang memang harus benar-benar kita evaluasi, lagi-lagi semua permasalahan ini ya harus benar-benar evaluasi lah solusinya gitu kan antara kami gitu kan sebagai manajemen dan nantinya yang berhubungan sama para sopir gitu kan. Disini sih kalau kalau saya gitu kan pastinya akan akan juga gitu ini membawa ke manajemen lah gitu kan untuk terus evaluasi gitu kan apalagi terhadap beban kerja yang udah diberikan sama mereka gitu kan, mungkin yaa dengan adanya kesempatan itu ya kita bisa mengubah gitu alokasi tugas serta menyediakan bantuan tambahan supaya beban kerja itu lebih terkelola gitu kan." (151223)

Yulfanani dan Roziana (2022) memaparkan bahwa dampak kelelahan mental yang dialami karyawan karena melakukan beberapa tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Antara lain penurunan loyalitas, lalu ada juga penurunan produktivitas, dan ketidaknyamanan kerja. Kelelahan mental mengakibatkan karyawan, timbul rasa sinis terhadap orang lain serta timbul rasa enggan atau tidak termotivasi untuk melakukan aktivitas yang biasa dikerjakan.

d. Rendahnya Penghargaan terhadap Diri

Berdasarkan hasil interpretasi jawaban para informan, tergambar bahwa semua informan ternyata merasakan hal dalam rendahnya penghargaan terhadap diri, yang mana gejala-gejalanya itu yang dikatakan sesuai dengan deskripsi menurut Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017) ditandai dengan individu tidak merasa pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah merasa puas dengan hasil kerjanya.

Leiter dan Maslach (1988) mengatakan bahwa rendahnya penghargaan terhadap diri itu biasanya ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan, perasaan tidak kompeten, kurang berprestasi dan mempunyai produktifitas yang rendah di tempat kerja. Situasi kerja yang kronis, tuntutan luar biasa yang menyebabkan kelelahan akan mengikis efektivitas seseorang. Sulit untuk mendapatkan pencapaian ketika merasa lelah atau ketika membantu orang-orang yang tidak acuh. Ini seperti pernyataan informan 4:

"Saya sih kadang suka gak ngerasa puas sama kerjaan saya, kalau misalnya saya enggak enggak mencapai target saya yang disuruh bos...Kadang nih yaa saya sudah sampai target, terus eee dalam diri saya sendiri tuh kayak kurang puas gitu. Soalnya itu saya pengen tuh kayak diri saya tuh melakukannya yang yang kaya lebih-lebih lagi gitu ke depannya." (R4, 161123)

Hal yang sama juga diutarakan oleh informan 1, 2 dan 3 berikut:

"Kadang-kadang memang saya udah puas ada kadang-kadang ingin lebih

puas lagi, tinggal itu kita termasuknya mengoreksi bagaimana termasuknya untuk lebih puas lagi bekerja sama-sama saling menguntungkan seperti itu.” (R1, 081123)

“...yang tadinya harusnya saya ngirim 3 kali itu saya cuma 2 kali atau bahkan sekali mbak. Itu sering banget mbak kalau misalkan saya merasa nggak puas. Yaa itu buat saya jadi nggak puas mbak...Pernah sih mbak saya ngerasain gak pernah puas karena hasil saya, karena kayak misalkan saya melihat dari teman kerja saya nih. Kok dia bisa lebih bagus, saya enggak seperti itu mbak...” (R2, 101123)

“Saya sih pernah juga mbak enggak puas dengan hasil kerja saya...kadang saya kirim barang cuma dapat 2 kali, sedangkan sopir lain 3 kali dan itu juga mempengaruhi motivasi saya juga sih mbak buat kerja lebih keras lagi sih. Dan saya merasa kurang puas sama pekerjaan saya sih mbak.” (R3, 131123)

Menyimak jawaban para informan, selanjutnya informan kunci memberikan tanggapan, yaitu:

“...mungkin ini namanya manusia juga kan kita ngerasa ada aja lah yang enggak puas kan sama entah hasil kerja kita atau mungkin kurangnya perhatian gitu kan. Pastinya kan di sini juga kami yaa memang betul harus memastikan bahwa beban kerjanya mereka itu yang diberikan itu enggak enggak cuma fokus sama pencapaian target aja gitu kan dan hasilnya gitu kan. Meskipun memang disini emang kerjanya itu ya namanya kita ada orderan gitu kan, ya itulah memang yang harus kita kejar, itu yang harus kita laksanakan gitu kan. Jadi ini juga salah satu poin poin manajemen juga buat untuk bisa memperhatikan gitu kan kesejahteraan mereka secara keseluruhan lah ya...Jadi di sini juga eee ya manajemen yaa bisa lah hmm bisa menghargai atas pencapaian yang sudah mereka berikan gitu. Seenggaknya mereka ngerasa dapet pengakuan gitu ya mbak ya.” (151223)

Morgantini, et al., (2020) menuturkan bahwa hasil akhir dari kelelahan dan depersonalisasi ialah penurunan prestasi pribadi. Karyawan dengan prestasi pribadi yang buruk cenderung merasa tidak mencukupi dan memiliki harga diri yang rendah terhadap pekerjaan mereka sendiri. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa penurunan kinerja dalam periode waktu tertentu dapat mengindikasikan kelelahan. Kinerja adalah salah satu aspek terpenting bagi perusahaan atau institusi, karena kinerja karyawan mencerminkan citra dan reputasi institusi.

e. Depersonalisasi

Berdasarkan hasil analisis wawancara, tergambar bahwa semua informan ternyata merasakan Depersonalisasi dimana simptom-simptom yang dikatakan sesuai dengan deskripsi menurut Yanuar dan Hary (2010, dalam Suparman, 2017). Simptom tersebut ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang sekitarnya. Leiter dan Maslach (1988) mengatakan bahwa depersonalisasi itu merupakan upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan orang lain dengan secara aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Orang menggunakan jarak kognitif dengan mengembangkan sikap acuh tak acuh atau sinis ketika mereka kelelahan dan putus asa. Menjauhkan merupakan reaksi langsung terhadap kelelahan sehingga

hubungan yang kuat dari kelelahan hingga sinisme (depersonalisasi) ditemukan secara konsisten dalam penelitian burnout, melintasi berbagai pengaturan organisasi dan pekerjaan. Ini seperti pernyataan informan 4:

"Saat saya ngerasa jenuh nih, saya itu kayak pengen jauh- jauh dari rekan-rekan sopir lain gitu mbak. Ya saya pengen hindari interaksi aja sih mbak...Saya kadang ngerasa nggak peduli sama kayak supir lainnya gitu mbak. Pokoknya saya pengen selesaiin pekerjaan saya terus pulang gitu." (R4, 161123)

Informan 1, 2 dan 3 bernada sama, yaitu:

"...Nunggu terlalu lama, jadi kami juga kadang-kadang suka menghindar dari rekan-rekan termasuknya, seperti itu" (R1, 081123)

"Ya pernah lah mbak, saya suka sekali tuh menjauh dari lingkungan sosial saya... nah di sini bakalan ngedampak kayak misalkan saya kurang akrab sama mereka terus juga kayak hmm saya main hp itu kan kurang eee termasuk kurang peduli sama rekan-rekan kerja saya gitu sih mbak." (R2, 101123)

"Iya mbak tentunya saya pernah merasa lah namanya jenuh sama kerjaan. Nah kadang saya juga jenuh sama lingkungan kerja saya juga..." (R3, 131123)

Kemudian informan kunci menanggapi jawaban para informan sebagai berikut:

"...ternyata kan ada maksudnya beberapa sebagian dan emang banyak ya mungkin ada yang kayak ngerasa jenuh gitu kan dan sampai sampai mereka tuh kayak apa namanya nggak, jarang lah gitu kan namanya berkomunikasi atau bisa interaksi gitu kan sama sama karyawan lainnya. Nah tentu ini jadi salah satu yaa lagi-lagi ya emang betul evaluasi lagi evaluasi gitu kan. Ya nanti kita gimana caranya nih biar biar mereka tuh kayak enggak apa yaa bahasanya, mungkin acuh tak acuh kali ya...ya betul memang harus mengevaluasi lingkungan kerja gitu kan untuk memastikan bahwa faktor-faktor gitu kan ada yang dari poin-poin sebelumnya itu bisa kita, bisa kita inilah bisa kita perbaiki lagi gitu kan...Nah sebenarnya kalau dari ini tuh lebih apa yaa salah satunya sih kita udah coba lakukan ya dengan sekarang-sekarang itu kami setiap tahunnya itu pasti selalu ada family gathering gitu kan...Jadi kan itu salah satu juga sih buat kita tuh lebih bisa mendekatkan ke antara ya masing-masing karyawan kita kenal..." (151223)

Pada dasarnya, kelelahan yang berkepanjangan kemudian diikuti oleh depersonalisasi, yang diyakini bertindak sebagai mekanisme perlindungan untuk melawan kelelahan dan kekecewaan. Dimana depersonalisasi digambarkan memiliki sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan biasanya bermanifestasi sebagai perilaku negatif dan sinis. Pranjic dan Bilić (2014) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa tingkatan depersonalisasi beragam dan depersonalisasi dikatakan mampu menurunkan empati dan kinerja kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kelima indikator pada teori tergambarkan pada sopir truk di PT. Jumbo Bintang Lestari Bogor. Untuk indikator kelelahan fisik, tergambarkan semua informan ternyata merasakan kelelahan. Pada indikator kelelahan emosional, tergambarkan bahwa semua informan ternyata merasakan kelelahan emosional. Selanjutnya, indikator yang ketiga, yaitu kelelahan mental, menunjukkan bahwa sebagian besar informan merasakan kelelahan mental. Pada indikator keempat, rendahnya penghargaan terhadap diri, juga tercermin pada jawaban para informan. Semua informan ternyata merasakan hal dalam rendahnya penghargaan terhadap diri, yang mana gejala-gejalanya itu ditandai dengan individu tidak merasa pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah merasa puas dengan hasil kerjanya. Terakhir, indikator depersonalisasi. Hal yang samapun juga terjadi, dimana semua informan ternyata merasakan depersonalisasi.

REFERENSI

- Alfajar, Y.,S & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi dan Baja. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3(01), 16-24. <http://dx.doi.org/10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050>
- Alimuddin. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Kendaraan Roda Dua Di Kota Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Anitawidanti, H. (2010). Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Apsil, E., Marwanto, A. & Gazali, M. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Resiko Kecelakaan pada Supir Truk Angkutan Batu Bara. *Journal of Nursing and Public Health*, 11(2), 547-553. Doi: <https://doi.org/10.37676/jnph.v11i2.5221>
- Daulany, S. A. D. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Supir Bus Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) di Perusahaan Otobus (PO) Antar Lintas Sumatera (ALS) Kota Palembang Tahun 2018. *Skripsi*. Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Gunarsa, S. D. (2004). *Dari Anak Sampai Usia Lanjut*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hairulsyah. (2006). Kajian Tentang Transportasi Di Kota Medan Dan Permasalahannya (Menuju Sistem Transportasi Yang Berkelanjutan). *Jurnal Perencanaan & Pengembangan Wilayah Wahana Hijau*, 1(3), 110-120. https://www.academia.edu/11684133/KAJIAN_TENTANG_TRANSPORTASI_DI_KOTA_MEDAN_DAN_PERMASALAHANNYA_Menuju_Sistem_Transportasi_yang_Berkelanjutan.
- Hasiana, D. (2023 Mar 29). Ironis! Punya SDM Melimpah, Indonesia Kekurangan 20 Persen Sopir Truk. *Sindonews*. <https://ekbis.sindonews.com/read/1058967/34/ironis-punya-sdm-melimpah-indonesia-kekurangan-20-persen-sopir-truk-1680066222>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308. Doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>.
- Maharani, S. (2012). *Kejenuhan Kerja*. Jakarta: Kata Hati.
- Mariyanti, S. & Citrawati, A. (2011). Burnout pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 48-59. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/psiko/article/view/1482/1351>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2008). Measuring Burnout. In Cartwright, S., E.

- dan Cooper, C.L., (Eds), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being* (pp. 86-108). Oxford Publishing. Doi: <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>
- Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., Crivellaro, S., Moreira, D., Abern, M., Eklund, M., Vigneswaran, H. T., & Weine, S. M. (2020). Factors contributing to healthcare professional burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PloS one*, 15(9), e0238217. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>.
- Pardede, Y. O. K. (2009). Telaah Kebosanan Kerja Karyawan Pabrik SSP II Unit Peleburan PT. KS dan Cara Mengatasinya. *Skripsi*. Universitas Gunadarma.
- Pranjic, N, & Bilić, L. (2014). Depersonalization or cynicism as dimension of burnout syndrome. *Asian Academic Research Journal of Multidisciplinary*, 26(1), 283-294. https://www.researchgate.net/publication/283232049_Depersonalization_or_cynicism_as_dimension_of_burnout_syndrome_2014_283-94.
- Rahman, U. (2007). Mengenal burnout pada guru. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 10(2), 216-227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouwenel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525. doi: <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>.
- Rybalkina, A., & Enikeev, R. (2021). Fatigue management methodology in aircraft maintenance as a way of reducing errors related to the human factor. *Matec web of conferences*, 341: 00006. Doi: <https://doi.org/10.1051/mateconf/202134100006>.
- Saputra, D. (2022 Nov 22). Indonesia Krisis Kompetensi Sopir, KNKT: Mereka Tak Paham Rem. *Bisnis*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20221122/98/1601030/indonesia-krisis-kompetensi-sopir-knkt-mereka-tak-paham-rem>
- Selvia, M. (2022). Analisis Penyelesaian Sengketa antara Pengangkut dengan Pengirim akibat terjadi Kecelakaan (Studi Penelitian Pada PT. Trijaya Sarana Mandiri). *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(1), 221–234. Doi: <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.30>.
- Sierra, M., & Berrios, G. E. (2000). Cambridge Depersonalization Scale (CDS) [Database record]. APA PsycTests. Doi: <https://doi.org/10.1037/t38858-000>
- Sugiara, G. A. (2023 Feb 18). Kecelakaan pada 2022 Naik 34,6 Persen, KST Terus Kampanye Keselamatan Berkendara bagi Sopir Truk. *Tribun Priangan*. <https://priangan.tribunnews.com/2023/02/18/kecelakaan-pada-2022-naik-346-persen-kst-terus-kampanye-keselamatan-berkendara-bagi-sopir-truk>.
- Sunuh, H. (2021). Gambaran Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Karakteristik Pada Supir di PT Martadinata Indah Tambang Alindau Kabupaten Donggala. *Banua: Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 1(2), 32–39. Doi: <https://doi.org/10.33860/bjkl.v1i2.608>.
- , H. D. (2017). The Effect of Work Stress, Saturity and Compensation of Employee Performance in CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Ekonomedia*, 6(02), 1-14. <https://jurnal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/view/36>.
- Valentina, H., Kogovšek, T. & Ferligoj, A. (2011). The influence of Social Support and Personal Networks on Doctoral Student Performance. *Metodoloski zvezki*,

- 8(2),157-171. doi: <http://dx.doi.org/10.51936/fmkb3056>
- Yulfanani, & Roziana. (2022). Dampak Kelelahan mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 1(4), 299-305. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>.
- Zakaria, S. I. (2013). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Terhadap Pengguna Jasa Transportasi (Studi Kasus Pada Pengguna Bus Trans Jogja di Kota Yogyakarta). *Disertasi*. Universitas Diponegoro.