

TOPIK 6 : Kelelahan Kerja (*Work Fatigue*)

RANGKUMAN

- Definisi dari kelelahan kerja (*work fatigue*) menurut para ahli, antara lain:
 1. Menurut Pillsbury (1922, p. 541) : pengurangan kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang timbul sebagai akibat dari pekerjaan
 2. Menurut Ricci, Chee, Lorandean, and Berger (2007, p. 1) : perasaan lelah atau kekurangan energi
 3. Menurut Bokesem & Tops (2008, p. 126) : setelah atau selama periode aktivitas kognitif yang berkepanjangan, yang menyebabkan keengganan untuk melanjutkan aktivitas tersebut, dan penurunan tingkat komitmen terhadap tugas yang ada
 4. Menurut Stasi, Abriani, Beccaglia, Terzoli, & Amadori (2003, p. 1787) : keadaan kelelahan setelah suatu mengorbankan tenaga, mental atau fisik pada periode tertentu, yang ditandai dengan penurunan kapasitas untuk bekerja dan berkurangnya efisiensi untuk merespons rangsangan.
- Karakteristik dari kelelahan kerja (*work fatigue*) antara lain:
 1. Penurunan kapasitas dan/atau motivasi untuk menanggapi rangsangan tertentu atau terlibat dalam jenis kegiatan atau perilaku tertentu.
 2. Kelelahan yang ekstrim (yaitu, kekurangan energi) dan penurunan kapasitas fungsional.
 3. Kelelahan yang ekstrem dapat terjadi sehubungan dengan masing-masing dari tiga jenis sumber energi—fisik (melibatkan gerakan otot), mental (melibatkan pemrosesan kognitif), dan emosional (melibatkan ekspresi dan pengaturan emosi).
- Menurut Frone dan Tidwell (2015), kelelahan kerja (*work fatigue*) terdiri dari tiga dimensi, yaitu:
 1. *Physical Fatigue*: Kelelahan fisik akibat penurunan tingkat energi pada otot. Kelelahan fisik yang ekstrem dan penurunan kapasitas untuk melakukan aktivitas fisik yang dialami selama dan di akhir hari kerja.
 2. *Mental Fatigue*: Kelelahan mental terjadi akibat berkurangnya energi untuk proses kognitif. Kelelahan mental yang ekstrem dan penurunan kapasitas untuk terlibat dalam aktivitas kognitif yang dialami selama dan di akhir hari kerja.
 3. *Emotional Fatigue*: Kelelahan emosional terjadi akibat penipisan energi emosional. Kelelahan emosional yang ekstrem dan berkurangnya kapasitas untuk terlibat dalam aktivitas emosional yang dialami selama dan di akhir hari kerja.
- Faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi kelelahan kerja (*work fatigue*), antara lain:
 1. *Job Demands* (tuntutan pekerjaan) : semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar peluang kelelahan kerja
 2. *Role Conflicts* (konflik peran) : semakin tinggi konflik antar peran yang dijalani, semakin tinggi tingkat kelelahan kerja.
 3. *Job Autonomy* (otonomi pekerjaan) : semakin rendah otonomi dalam pekerjaan, semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan.
 4. *Poor Sleep Quality* (kualitas tidur yang buruk) : semakin buruk tingkat kualitas tidur seseorang, semakin mudah ia mengalami kelelahan dalam bekerja
 5. *Personality* (kepribadian) : orang dengan tingkat *neurotism* yang tinggi, akan lebih mudah mengalami kelelahan dalam bekerja.
 6. *Long Working Hours* (jam kerja yang panjang) : orang dengan jam kerja yang lebih panjang akan lebih mungkin mengalami kelelahan dalam bekerja.

Tema Populer: Kesehatan Mental di Tempat Kerja

- Dampak dari kelelahan kerja (*work fatigue*) antara lain, yaitu:
 - (1) *Physical and Mental Health* : memburuknya kondisi kesehatan fisik dan mental seseorang
 - (2) *Quality of goods and services* : kualitas hasil kerja menjadi menurun
 - (3) *Inability to Relax After Work* : ketidakmampuan untuk bersantai setelah bekerja
 - (4) *Organization Commitment, Job Satisfaction, & Turnover Intentions* : dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan kecenderungan seseorang untuk keluar dari organisasi
- Upaya preventif (pencegahan) yang bisa dilakukan agar karyawan tidak mengalami kelelahan dalam bekerja (*work fatigue*), antara lain:
 - (1) *Exercise* : membiasakan diri untuk melakukan latihan fisik secara rutin
 - (2) *Sleep quality* : menjaga kebiasaan tidur yang berkualitas (durasi tidur yang cukup)
 - (3) Pengaturan beban kerja : melakukan distribusi beban kerja secara merata dan sesuai ketentuan
 - (4) *Job Social Support* : menciptakan lingkungan kerja yang saling memberikan dukungan sosial antar karyawan dan juga dalam relasi (hubungan) antara atasan-bawahan.

Referensi:

- Bokesem, M.A.S., & Tops, M. (2008). Mental fatigue: Costs and benefits. *Brain Research Reviews*, 59,125-139.
- Caruso, C. C. (2015). Reducing risks to women linked to shift work, long work hours, and related workplace sleep and fatigue issues. *Journal of Women's Health*, 24(10), 789-794.
- de Vries, J. D., van Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., & Kompier, M.A.J. (2017). Exercise to reduce work-related fatigue among employees: A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43 (4), 337-349.
- Frone, M. R., & Tidwell, M. O. (2015). The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the three-dimensional work fatigue inventory (3D-WFI). *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 273-288.
- Mansyur, M., Sagitasari, R., Wangge, G., Sulistomo, A.B., & Kekalih, A. (2021). Long working hours, poor sleep quality, and work-family conflict: determinant factors of fatigue among Indonesian tugboat crewmembers. *BMC Public Health*, 21, 1832-1838.
- Pillsbury, W. B. (1992). *The fundamentals of psychology*. rev. New York: MacMillian.
- Ricci, J.A., Chee, E., Lorandeanu, A.L., Berger, C. (2007). Fatigue in the U.S. workforce: Prevalence and implications for lost productive work time. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49, 1-10.
- Stasi, R., Abriani, L., Beccaglia, P., Terzoli, E., Amadori, S. (2003). Cancer-related to fatigue: Evolving concepts in evaluation and treatment. *Cancer*, 98, 1786-1801.
- van Yperen, N.W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348.