

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pengujian pada penelitian ini menggunakan beberapa tahap, yaitu uji normalitas, uji linieritas pada skala dan kuesioner yang digunakan, uji homogenitas, dan uji hipotesis yang dilakukan dengan *product moment*.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas pada sebaran variabel penelitian dan uji linieritas untuk melihat hubungan antar variabel.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah normalitas sebaran variabel penelitian. Data setiap variabel pada penelitian ini diuji normalitasnya dengan menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Release 16.0*. Penghitungan normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas pada variabel iklim organisasi menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,891 dengan nilai $p=0,405$ ($p>0,05$). Uji normalitas pada variabel *fatigue* menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,786 dengan nilai $p=0,567$ ($p>0,05$). Dengan demikian dari penyebaran variabel yang dilakukan dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linieritas yang digunakan untuk melihat hubungan atau korelasi antara kedua variabel yang ada. Hasil uji linieritas antara iklim organisasi dan *fatigue* pada karyawan tambang batubara menunjukkan $F_{lin} = 57,360$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa adanya hubungan linier antara kedua variabel.

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi pada penelitian ini, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Penghitungan dilakukan dengan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Release 16.0*. Dari hasil analisis *Product Moment* diperoleh nilai $r_{xy} = -0,529$ dengan taraf signifikansi = $0,000$ ($p < 0,001$) yang berarti hubungan antara iklim organisasi dan *fatigue* pada karyawan tambang batubara sangat signifikan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti diterima.

3. Pembahasan

Dari penelitian ini, hipotesis awal dimana terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *fatigue* pada karyawan tambang batubara dinyatakan terbukti, diperoleh dari nilai $r_{xy} = -0,529$ dengan taraf signifikansi = 0,000 ($p < 0,001$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi diterapkan, maka semakin kecil resiko *fatigue* yang terjadi pada karyawan tambang batubara. Begitu pula sebaliknya semakin buruk iklim organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka akan semakin bertambah resiko *fatigue* yang terjadi pada karyawan tambang batubara.

Sumbangan efektif yang diperoleh dari iklim organisasi pada penelitian ini adalah 27,984% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yaitu dianggap bahwa penelitian antara dua variabel ini belum diketahui apakah berkorelasi atau tidak. Sehingga tepat untuk dilakukan penelitian mengenai *fatigue* dan iklim organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui dalam variabel iklim organisasi bahwa diperoleh *Mean* Empirik (Me) sebesar 124,91 dan *Mean* Hipotetik (Mh) sebesar 108, maka dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dalam penelitian ini cenderung tinggi. Dari data ini dapat dilihat bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi di perusahaan ini positif. Dari aspek struktur dalam perusahaan ini, karyawan sudah mengerti dengan baik tugas-tugas individu maupun dalam *team*, dari hasil penelitian juga terlihat pada jawaban subjek-subjek kalau mereka mengerti kepada siapa saja mereka harus mempertanggungjawabkan tugas dan pekerjaannya.

Dari aspek standar-standar, para karyawan sudah mengerti dan jelas dengan SOP yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang tidak melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan SOP maka akan ditegur oleh atasan atau yang bertanggung jawab, karena pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan adalah pekerjaan yang cukup beresiko. Para karyawan sudah mengerti sekali batasan-batasan dan aturan yang harus dilakukan selama bekerja di lapangan dan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengerti kegunaan SOP dibuat dan mereka sudah mempraktekkan SOP yang ada dengan benar.

Aspek tanggung jawab yaitu karyawan mempunyai kemampuan untuk bisa memutuskan dengan tanggung jawab segala hal, seperti mengatur waktu untuk tidur, waktu untuk berolahraga dan bekerja, sehingga saat bekerja di lapangan, para karyawan tidak mengalami *fatigue* atau kelelahan kerja, terutama untuk karyawan operator yang bekerja *shift* malam. Dari hasil penelitian dan wawancara, para karyawan sudah memiliki tanggung jawab yang baik dalam pekerjaannya, setiap sebelum memulai bekerja mereka juga mengisi *check fatigue* yang berisi pertanyaan kepada para karyawan apakah siap untuk memulai bekerja pada hari itu.

Aspek penghargaan adalah aspek yang paling diinginkan oleh para karyawan, yaitu adanya apresiasi dari atasan maupun lawan kerja, secara emosional maupun secara fisik. Apresiasi secara emosional yaitu pujian atau kata-kata yang membangun mereka, datangnya bisa dari atasan atau rekan sejawat tentang pekerjaan yang mereka

hasilkan, selain secara emosional juga secara fisik yaitu seperti tambahan insentif yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas hasil pekerjaan yang baik.

Aspek dukungan yang ada di dalam perusahaan, terlihat sangat baik. Dari suasana di lapangan, dimana para karyawan menggunakan Radio HT (*Handy Talkie*) saat bekerja untuk saling mendukung antar karyawan, karena ada aturan bagi para karyawan operator alat berat yang dilarang membawa telepon genggam, maka mereka menggunakan Radio HT untuk berkomunikasi. Selain antar karyawan, atasan juga memberikan dukungan yang baik, mereka terlihat sangat akrab di dalam *team*.

Aspek komitmen yaitu perasaan bangga bekerja di perusahaan itu, merasa menjadi bagian dari perusahaan itu. Dari hasil penelitian, para karyawan yang bekerja juga sudah banyak yang lebih dari 5 tahun keatas, menunjukkan kelayakan karyawan dalam bekerja. Karyawan juga merasa memiliki perusahaan dan bertanggung jawab untuk bisa memberi hasil yang baik untuk perusahaan.

Iklm organisasi dalam perusahaan ini sudah baik dan harus terus ditingkatkan, sehingga karyawan juga merasa nyaman dan kinerja yang dihasilkan karyawan juga maksimal dalam perusahaan ini.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui dalam variabel *fatigue* bahwa diperoleh *Mean* Empirik (Me) sebesar 58,94 dan *Mean* Hipotetik (Mh) sebesar 72, maka dapat dijelaskan bahwa *fatigue* dalam penelitian ini cenderung rendah. Menunjukkan bahwa *fatigue* dalam penelitian ini cenderung rendah. Dari data ini dapat dilihat

bahwa persepsi karyawan terhadap *fatigue* di perusahaan ini adalah negatif. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten, yaitu variabel *fatigue* setelah penelitian justru lebih rendah dari data yang sudah ada. Penyebab terjadinya hasil yang lebih rendah karena adanya bias penelitian dimana subjek secara fisik mereka tidak merasakan *fatigue* atau kelelahan dalam bekerja, karena sebelum bekerja memang semua sudah melalui *fatigue check* oleh perusahaan, namun yang seharusnya menjadi fokus adalah *fatigue* secara mental yang menyebabkan mereka tertekan seperti adanya target-target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Para karyawan menganggap *fatigue* adalah hal yang membebani, karena karyawan mengalami kelelahan yang sangat berat, keadaan sedang *fatigue* tentu membebani mereka karena jika mereka mengalami *fatigue* menurut SOP mereka harus berhenti beroperasi dan beristirahat, sedangkan ada target produksi batubara yang harus diselesaikan, sehingga terdapat beberapa karyawan yang tetap memaksakan untuk bekerja dalam keadaan *fatigue* padahal dapat berakibat fatal.

Dari hasil penelitian di lapangan, pengalaman subjektif mengalami kelelahan kerja atau *fatigue* hampir semua mengalami, karena mereka harus bekerja terus menerus selama 12 jam dan hanya satu kali waktu istirahat, pekerjaan yang mereka lakukan juga monoton dan membosankan. Resiko yang paling tinggi juga terjadi saat *shift* malam, yaitu dari pukul 6 sore sampai 6 pagi. Para karyawan

menjelaskan keadaan *fatigue* sering muncul pada waktu subuh, dari pukul 2-4 pagi.

Karyawan mengalami penurunan motivasi, diakibatkan karena atasan yang terlalu cuek atau acuh tak acuh dengan bawahannya atau bahkan suasana dalam *team* tidak ada saling mendukung dan memotivasi, sehingga bekerja pun hanya secara individu. Padahal dalam *team* butuh saling mendukung antar karyawan. Selain itu dukungan dari keluarga juga penting, bagi karyawan yang merantau dan tinggal di *mess* mungkin akan mengalami kurangnya motivasi atau dukungan dari keluarga.

Penurunan aktivitas banyak dikeluhkan oleh karyawan, karena setiap hari mereka harus masuk kerja dan jika ada waktu *off* mereka memergunakannya hanya untuk tidur dan beristirahat. Keluhan yang mereka katakan adalah jam kerja yang terlalu padat, sehingga tidak ada waktu berolahraga, berkumpul dengan keluarga atau *refreshing*, karena saat pulang dari lapangan sudah malam dan mereka harus punya waktu tidur yang cukup untuk besok bekerja kembali. Saat kembali dari lapangan, mereka mengeluhkan sudah terlalu lelah untuk melakukan aktivitas lain, sehingga tidak ada aktivitas lain selain bekerja dan tidur.

Bekerja sebagai karyawan operator membutuhkan konsentrasi yang sangat maksimal, karena kondisi jalan di lapangan yang tidak rata, mereka diharuskan untuk selalu fokus. Para karyawan dilarang untuk melakukan banyak aktivitas saat mengoperasikan alat, mereka dilarang untuk menggunakan telepon genggam, makan, dan jika ada

barang-barang yang menghalangi penglihatan mereka di alat berat, maka akan segera ditegur, karena akan menurunkan konsentrasi mereka. Mengantuk juga dapat menyebabkan konsentrasi karyawan menurun, maka karyawan yang mengalami hal tersebut dianjurkan untuk segera beristirahat untuk meminimilisir kecelakaan kerja.

Hal-hal yang dapat menurunkan konsentrasi selain yang sudah disebutkan adalah seperti adanya masalah keluarga atau masalah pribadi atau sakit fisik yang akhirnya membuat karyawan kepiran dan menurunkan konsentrasi mereka. Bagi karyawan yang mengalami kondisi ini, dianjurkan untuk segera melapor ke atasan untuk segera disarankan istirahat, ke klinik untuk mendapat prosedur selanjutnya atau dipulangkan dengan syarat yang sudah ditentukan perusahaan.

Fatigue dalam dunia tambang batubara, menjadi hal yang selalu ditekankan dan dijelaskan berulang kali, karena memang kecelakaan kerja yang paling banyak terjadi diakibatkan oleh *fatigue*. Maka, untuk meminimalisir *fatigue* terjadi perlu memantau para karyawan dan juga dari perusahaan sendiri untuk selalu membenahi SOP untuk mengurangi resiko-resiko kecelakaan kerja lainnya.

a. Uji Tambahan

1. Korelasi *Fatigue* ditinjau dari Aspek Iklim Organisasi.

Tabel 5.1 – Korelasi antara Aspek Iklim Organisasi dengan *Fatigue*

No	Aspek Iklim Organisasi	<i>Fatigue</i>		Keterangan
		r	p	
1	Struktur	0,491	p<0,01	Sangat Signifikan
2	Standar-standar	0,460	p<0,01	Sangat Signifikan
3	Tanggungjawab	0,506	p<0,01	Sangat Signifikan
4	Penghargaan	0,403	p<0,01	Sangat Signifikan
5	Dukungan	0,463	p<0,01	Sangat Signifikan
6	Komitmen	0,449	p<0,01	Sangat Signifikan

- Aspek tanggung jawab merupakan aspek yang berkorelasi yang paling tinggi dengan *fatigue* dengan $r = 0,506$ dan dengan skor $p < 0,01$, maka dengan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *fatigue* karyawan dengan aspek tanggung jawab dalam iklim organisasi perusahaan. Dari hasil analisis data diatas, dapat dijelaskan bahwa semakin besar tanggung jawab karyawan di perusahaan, maka tingkat *fatigue* yang diakibatkan akan semakin tinggi.

2. Aspek penghargaan merupakan aspek yang berkorelasi paling rendah dengan *fatigue* yaitu $r = 0,403$ dan dengan skor $p < 0,01$, maka dengan ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara *fatigue* karyawan dengan aspek penghargaan dalam iklim organisasi perusahaan. Dari hasil analisis data diatas, penghargaan merupakan skor yang paling rendah korelasinya, sehingga untuk menurunkan *fatigue* yang dialami oleh karyawan, yaitu dengan meningkatkan penghargaan dari rekan atau atasan untuk mengurangi *fatigue*.

2. Usia Karyawan

Usia karyawan dari uji beda menunjukkan hasil $F=6,599$ dengan taraf signifikansi $p= 0,095$ ($p < 0,001$) menunjukkan sangat signifikan usia karyawan terhadap *fatigue*. Menurut data usia karyawan tambang batubara, interval usia karyawan tambang batubara dalam penelitian ini yaitu dari usia 18-49 tahun. Dalam penelitian ini interval tersebut dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni Kelompok 1 = 18-33 tahun dan Kelompok 2 = 34-49 tahun.

Dari hasil analisis uji beda, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa dari Kelompok 1 = 18-33 tahun diperoleh hasil *mean* 56,19 dan Kelompok 2 = 34-49 tahun diperoleh hasil *mean* 59,49 yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan Kelompok 1, sehingga dapat disimpulkan dari hasil diatas bahwa karyawan yang memiliki

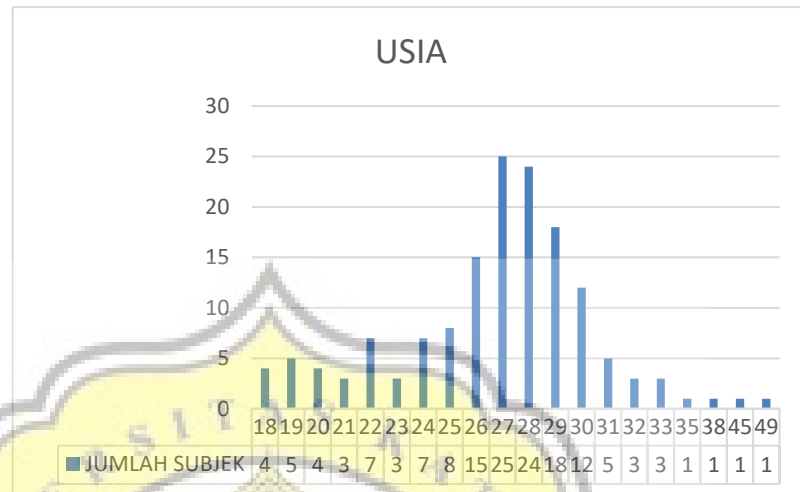
usia 34-49 tahun memiliki tingkat *fatigue* yang lebih tinggi daripada karyawan yang berusia 18-33 tahun.

3. Lama Kerja

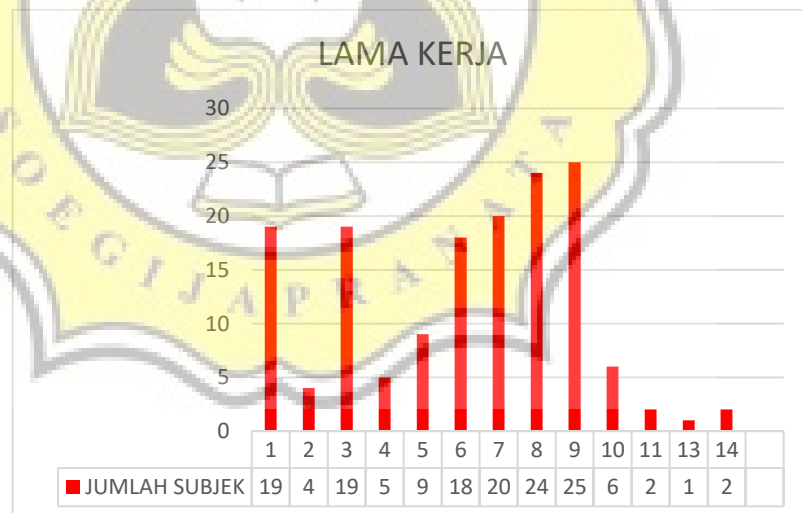
Uji beda dari lama kerja menunjukkan hasil $F=7,644$ dengan taraf signifikansi $p= 0,275$ ($p<0,001$) menunjukkan sangat signifikan antara lama kerja terhadap *fatigue*. Menurut data lama kerja karyawan tambang batubara, interval lama kerja karyawan tambang batubara dalam penelitian ini yaitu dari 1-14 tahun. Dalam penelitian ini interval tersebut dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni Kelompok 1 = 1-7 tahun dan Kelompok 2 = 8-14 tahun.

Dari hasil analisis data uji beda, dapat dilihat bahwa karyawan yang lama kerjanya 1-7 tahun menunjukkan skor *mean* 56,12 dibandingkan dengan karyawan yang lama kerjanya 8-14 tahun menunjukkan skor *mean* yang lebih tinggi yaitu dengan skor 60,17. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja 8-14 tahun memiliki tingkat *fatigue* yang lebih tinggi dari karyawan yang lama kerjanya dibawah 1-7 tahun.

Gambar 5.1 –Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia



Gambar 5.2 – Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Kerja



Dari penelitian ini juga terdapat berbagai kelemahan-kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaannya. Kelemahan-kelemahan dan kekurangan yang diperkirakan dapat mempengaruhi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jumlah item-item pada skala yang diberikan pada subjek masih terlalu banyak, sehingga menyebabkan subjek yang mengisi lama menghabiskan banyak waktu dan merasa jenuh.
2. Beberapa subjek ada yang mengerjakan dengan tidak dengan kondisi yang *fit*, karena setelah bekerja dan terdapat subjek yang baru saja bangun tidur pada saat jam istirahat.
3. Banyak waktu yang terbuang karena harus menunggu subjek/operator untuk istirahat sehingga sedikit kurang efisien.

