

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *OCCUPATIONAL FATIGUE* PADA PENGEMUDI PT. SEMERU
PUTRA TRANSINDO**

¹Muhammad Winanda Dutha Satrio, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang 50275

muhammadwinanda002@gmail.com

ABSTRAK

Occupational fatigue atau kelelahan kerja merupakan salah satu faktor resiko dari keselamatan dalam bekerja pengemudi. Dukungan organisasi atau *perceived organizational support* diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat kelelahan kerja pada pengemudi perusahaan transportasi darat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *occupational fatigue* pada pengemudi PT. Semeru Putra Transindo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 pengemudi. Alat ukur yang digunakan adalah skala *occupational fatigue* (33 aitem; $\alpha = 0.941$) dan skala *perceived organizational support* (46 aitem; $\alpha = 0.968$). Data dianalisa dengan analisis regresi sederhana dan mendapatkan hasil nilai korelasi yakni -0,546 dan $p=0,001$, yang artinya adanya hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *occupational fatigue* pada pengemudi PT. Semeru Putra Transindo. Kontribusi *perceived organizational support* sebesar 29,8% terhadap *occupational fatigue* ($R^2 = 0,298$; $F(1,94) = 39,943$; $p < 0,001$). Hal ini memberikan kesimpulan, semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *occupational fatigue* pada pengemudi.

Kata Kunci : *perceived organizational support*, *occupational fatigue*, pengemudi

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND OCCUPATIONAL FATIGUE IN PT. SEMERU PUTRA TRANSINDO DRIVERS

¹Muhammad Winanda Dutha Satrio, ¹Ika Zenita Ratnaningsih

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang 50275

muhammadwinanda002@gmail.com

ABSTRACT

Occupational fatigue is one of the risk factors for driver work safety. Organizational support, or perceived organizational support, is believed to influence the level of occupational fatigue in land transportation company drivers. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and occupational fatigue among drivers at PT. Semeru Putra Transindo. The sample in this study consisted of 96 drivers. The instruments used were an occupational fatigue scale (33 items; $\alpha=0.941$) and a perceived organizational support scale (46 items; $\alpha=0.968$). Data were analyzed using simple regression analysis, yielding a correlation coefficient of -0.546 and a p-value of 0.001, which indicates a significant negative relationship between perceived organizational support and occupational fatigue among drivers at PT. Semeru Putra Transindo. Perceived organizational support contributed 29.8% to occupational fatigue ($R^2=0.298$; $F(1,94)=39.943$; $p<0.001$). This leads to the conclusion that the higher the perceived organizational support, the lower the occupational fatigue experienced by drivers.

Keywords: perceived organizational support, occupational fatigue, drivers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecelakaan lalu lintas di Indonesia menunjukkan prevalensi yang tinggi, terutama dalam sektor transportasi darat yang melibatkan pengemudi kendaraan niaga seperti truk dan bus. Data dari Korlantas Polri mencatat bahwa pada tahun 2024, terjadi 1.150.000 kasus kecelakaan lalu lintas yang menyebabkan 27.000 korban jiwa (Rengganis, 2024). Sebagian besar kecelakaan ini disebabkan oleh faktor internal yang berupa kelelahan pengemudi, kurangnya keterampilan atau pengalaman, kondisi kesehatan, tidak patuh di jalan serta faktor eksternal yang berupa kondisi jalan, pengemudi lain dan perilaku berkendara yang berisiko (Sitorus, 2024).

Pengemudi adalah sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan transportasi darat, karena bertanggung jawab untuk mengemudikan kendaraan bermotor di jalan (UU No. 22 Tahun 2009). Berdasarkan peraturan mengenai lalu lintas dan transportasi jalan di Indonesia, pengemudi, pemilik kendaraan bermotor, serta perusahaan angkutan umum bertanggung jawab atas kerugian yang dialami oleh penumpang, pemilik barang, atau pihak ketiga. Oleh karena itu, pengemudi harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengemudi. Profesi sebagai pengemudi menghabiskan banyak waktu kerja di jalan yang mempengaruhi kondisi

fisik, mental dan emosional. Fitra, dkk (2024) menjelaskan pengemudi perlu berkonsentrasi penuh selama perjalanan dan memerlukan kemampuan *multitasking* untuk menghadapi berbagai macam situasi kondisi di jalan.

Pengemudi tidak jarang mengalami kelelahan dalam bekerja dikarenakan jam kerja yang panjang, jarak tempuh yang panjang serta kemacetan (Salim dkk, 2019). Pengemudi yang lelah mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi saat berkendara, yang menyebabkan mereka kesulitan berkonsentrasi dan menanggapi situasi darurat dengan cepat dan tepat. Kelelahan dalam bekerja atau sering dikenal dengan *occupational fatigue* merupakan istilah yang berarti penurunan atau melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan (Patrisia, 2018).

Kelelahan kerja pada kehidupan sehari-hari adalah masalah yang sering terjadi dan dapat disebabkan oleh berbagai sumber. Menurut Zetli (2018), kelelahan kerja mengurangi efisiensi dan ketahanan tubuh. Pengemudi yang bekerja di industri transportasi juga dapat kelelahan di tempat kerja. Kelelahan sering disebut sebagai salah satu penyebab utama kecelakaan lalu lintas, dan sangat penting untuk keselamatan lalu lintas di jalan raya (Williamson dkk, 2011).

Sangat penting untuk menangani kelelahan kerja karena dapat menyebabkan masalah serius yang berpotensi fatal, cedera, dan penurunan produktivitas pengemudi (Lestari, 2022). Sadeghniaat-Haghighi & Yazdi (dalam Qiu dkk, 2020) mengatakan bahwa kelelahan di tempat kerja dapat berdampak buruk pada kinerja dan produktivitas sosial dan dalam jangka panjang akan menyebabkan penurunan kualitas hidup, *human error* dan kejadian buruk. Karena pengemudi memiliki tanggung jawab besar akan

kenyamanan dan keselamatan penumpang, maka perusahaan perlu memberikan perhatian pada hal tersebut.

Lestari (2022) menyebutkan bahwa kelelahan kerja terdiri dari kelelahan fisik dan mental. Pertama kelelahan fisik berarti penurunan kapasitas atau kekuatan fisik akibat bekerja, penurunan kekuatan fisik ini biasanya dikaitkan dengan kemampuan yang melemah atau hilangnya respon rangsangan. Kedua kelelahan mental yang artinya kondisi psikobiologis yang disebabkan oleh aktivitas konstan dan ditandai dengan perasaan lelah dan kekurangan energi.

Peningkatan risiko kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh para pengemudi karena harus beradaptasi dengan jadwal perjalanan padat merupakan sebuah konsekuensi dari perkembangan pesat industri jasa transportasi darat di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya mobilitas dan animo pariwisata yang dilakukan masyarakat, serta tersedianya infrastruktur Jalan Tol Trans Jawa. Hal ini memberikan dampak positif berupa pertumbuhan ekonomi antar daerah dan mobilitas yang cepat antar daerah di Pulau Jawa (Aini, 2021). PT Semeru Putra Transindo salah satu perusahaan jasa transportasi darat yang memiliki armada atau angkutan umum seperti minibus, bus pariwisata dan truk untuk kendaraan logistik. Perusahaan ini melayani beberapa rute dari Semarang ke beberapa kota besar di sekitarnya, seperti Jepara, Solo, Jogja, Klaten, Magelang, Kudus, Pati, Demak, Pekalongan, Pemalang, Tegal serta jarak jauh seperti Surabaya, Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi. Tidak hanya melayani perjalanan di Kota Semarang dan sekitarnya, tetapi juga dapat mengantarkan paket logistik ke berbagai daerah di Indonesia.

Menurut Berry (dalam Ratnaningsih, 2010) Industri di sektor transportasi merupakan industri yang bersentuhan langsung dengan situasi lalu lintas sehingga rawan dengan tingkat kecelakaan yang lebih tinggi dibandingkan industri lain. Data dari *Integrated Road Safety Management System* (IRMS) milik Korlantas Polri, menyebutkan pada Februari Tahun 2024 terdapat 10.940 kasus kecelakaan lalu lintas dengan daerah tingkat kecelakaan tertinggi adalah Jawa Tengah dengan tingkat fatalitas 10%. Kemudian pada Tahun 2022 kecelakaan pada bus di Jawa Tengah meningkat dari Tahun 2021 yang awalnya 302 kejadian menjadi 436 kejadian kecelakaan pada bus. Hal ini menjadikan daerah Jawa Tengah menjadi daerah dengan tingkat kecelakaan pada bus tertinggi di Indonesia.

Lonjakan mobilitas masyarakat pasca pandemi menyebabkan semakin banyak penumpang yang harus dilayani, sehingga durasi jam kerja pengemudi semakin panjang. Dengan adanya lonjakan mobilitas masyarakat dan peningkatan animo angkutan umum tentunya tugas pengemudi baik secara fisik dan emosional semakin berat. Azizah dalam Fitra dkk (2024) menjelaskan bahwa pengemudi harus memiliki kondisi fisik yang optimal karena mengemudikan kendaraan memerlukan konsentrasi yang tinggi.

Selain memerlukan kondisi fisik dan emosional yang optimal dalam berkendara, pengemudi juga berhadapan langsung dengan kondisi lalu lintas di jalan yang berubah-ubah dan tuntutan tanggung jawab dari pekerjaan yang terkait dengan waktu. Kondisi dan tuntutan tanggung jawab ini yang dapat membuat pengemudi merasa kelelahan dalam bekerja. Kelelahan kerja pada pekerjaan yang risiko

kecelakaan kerja yang tinggi seperti pengemudi dapat berakibat fatal seperti cedera, kecelakaan kerja bahkan berujung kematian (Zetli, 2018).

Lelah dalam mengemudi sangatlah membahayakan diri sendiri maupun orang lain. Lelah, kurang tidur, perjalanan panjang, kegiatan monoton yang cukup lama menjadi faktor penyebab kecelakaan lalu lintas. Dewan Keselamatan Nasional mengungkapkan bahwa 13% cedera di tempat kerja disebabkan oleh kelelahan. Dalam insiden yang melibatkan lebih dari 2.000 pekerja, 97% dari mereka terdeteksi memiliki setidaknya satu faktor risiko kelelahan, dan lebih dari 80% memiliki beberapa faktor risiko (Lestari dkk, 2022).

Terdapat dua hal yang mungkin mempengaruhi kelelahan kerja, yaitu internal dan eksternal. Pengaruh internal termasuk hal-hal seperti usia, lama bekerja, beban kerja kualitas tidur dan penyakit seperti anemia. Faktor eksternal berasal dari luar individu, seperti shift kerja dan lingkungan kerja yang panas (Syamsul & Rahmansyah, 2023). Kemudian Nurmianto (dalam Zetli, 2018) mengatakan terdapat dua jenis penyebab kelelahan kerja yaitu faktor fisiologis dan psikologis. Faktor fisiologis ini disebabkan oleh faktor fisik atau kimia seperti suhu, penerangan, kebisingan, zat kimia, mikro organisme dan lainnya. Faktor psikologis ini dapat disebabkan oleh lingkungan seperti di rumah, bermasyarakat, atau tempat kerja yang kurang mendukung.

Kondisi kelelahan dalam bekerja yang dialami oleh pengemudi perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kelelahan dalam bekerja adalah dukungan yang diberikan organisasi (Qiu dkk, 2018). Hubungan positif antara pengemudi dengan perusahaan dapat menimbulkan kesan yang baik atas

dukungan yang diberikan perusahaan untuk mengatasi kelelahan kerja pada pengemudi. Kesan atau dapat dikatakan persepsi ini biasa dikenal sebagai *perceived organizational support*.

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebuah keadaan untuk mewujudkan kewajiban dalam kesejahteraan karyawan yang selanjutnya akan membantu organisasi dalam capaiannya (Irdam dkk, 2023). Persepsi dukungan organisasi juga suatu persepsi atau tanggapan karyawan terhadap organisasi yang memberikan bantuan atau dukungan saat dibutuhkan oleh karyawan (Mujiasih, 2015). Eisenberger & Stinglhamber (dalam Qiu dkk, 2020) menjelaskan *perceived organizational support* ini biasanya juga digunakan melihat seberapa besar organisasi menghargai dan mendukung karyawan untuk menjalankan peran tugas secara efektif. Apabila perusahaan mengabaikan pada performa kerja dan kesejahteraan karyawan dan tidak adanya dukungan secara formal maupun informal, maka karyawan akan menganggap pekerjaan ini hanyalah beban dan karyawan dapat merasakan kelelahan ketika bekerja, kemudian dapat menimbulkan kinerja yang kurang maksimal pada karyawan serta dapat menghambat dari tujuan perusahaan.

Rhoades & Eisenberger (2002) mengatakan bahwa *perceived organizational support* adalah kesan seseorang secara general mengenai sejauh mana perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan terkait kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraannya. Kemudian menurut Santoso & Mangundjaya (dalam Hasanah, 2021) mengatakan bahwa pemberian gaji, promosi, keamanan kerja dan kepercayaan merupakan salah satu dukungan yang dapat meningkatkan persepsi positif karyawan

kepada perusahaan atau organisasi. Dukungan dari perusahaan yang positif dapat diberikan kepada karyawan seperti gaji, insentif yang layak, rasa aman, hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, lingkungan kerja dengan karyawan, sarana yang layak. Rhodes & Eisenberger (2002) juga menjelaskan dimensi dari *perceived organizational support* ini mengacu pada keadilan, dukungan dari atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Dukungan ini dapat muncul dari berbagai sumber, dapat muncul dari tingkat makro atau organisasi, dukungan yang sifatnya *top-down* atau vertikal ini diartikan dukungan dari pimpinan dan dukungan tingkat mikro atau rekan kerja (Syed-Yahya dkk, 2023). Hal ini dapat dikatakan bahwa dukungan dari organisasi, pimpinan dan rekan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak kepada karyawan. Kemudian menurut Delviyandri & Aziz (dalam Hasanah, 2021) mengatakan bahwa dukungan dari perusahaan ini sebuah bantuan yang didapatkan berasal dari hubungan formal atau informal, menciptakan situasi kerja yang saling menolong, kerja sama yang baik akan menciptakan lingkungan kerja menyenangkan serta merasakan kepuasan dalam bekerja. Penjelasan ini adalah gambaran mengenai organisasi memberikan dukungan yang positif kepada karyawan. Dukungan ini dapat dikatakan kurang mendukung, ketika organisasi tidak dapat memenuhi kebutuhan anggota atau karyawannya untuk pekerjaan dengan nyaman, aman dan sejahtera.

Penelitian mengenai *perceived organizational support* dengan kelelahan kerja, sebelumnya telah dilakukan oleh Qiu dkk (2020) dengan subjek kalangan dokter Tiongkok, dan didapatkan bahwa adanya hubungan negatif antara kedua variabel, jika

semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* maka semakin rendah tingkat kelelahan kerja yang dirasakan dokter Tiongkok. Lebih lanjut, penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Zhang dkk (2021) menemukan bahwa dukungan organisasi dapat mengurangi kelelahan mental, fisik dan emosional perawat Tiongkok, dimana terdapat hubungan negatif antara dua variabel tersebut.

Dari hasil telaah literatur yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa belum banyak penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi dengan kelelahan kerja pada karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini, secara spesifik pada industri jasa transportasi darat yaitu pada pengemudi. Pengemudi merupakan profesi yang penting dalam sebuah perusahaan jasa transportasi darat, dengan situasi kerja yang menghabiskan waktu lebih lama, lebih dinamis dan menuntut konsentrasi tinggi serta melibatkan pengambilan keputusan di jalan raya. Hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk meneliti pengemudi sebagai subjek penelitian lebih lanjut mengenai apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan kelelahan kerja pada pengemudi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *occupational fatigue* pada pengemudi PT. Semeru Putra Transindo?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *perceived organizational support* dengan *occupational fatigue* pada pengemudi PT. Semeru Putra Transindo.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoretis

Penelitian mengenai variabel ini diharapkan dapat berguna dan memberikan dampak ilmiah dalam bidang psikologis, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta dapat digunakan untuk bahan referensi untuk melakukan penelitian yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi tambahan wawasan mengenai *perceived organizational support* dengan *occupational fatigue* pada pengemudi di PT. Semeru Putra Transindo

b. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini memberikan informasi sekaligus pengetahuan baru mengenai hubungan antara *perceived organizational*

support dengan *occupational fatigue* pada pengemudi di PT. Semeru Putra Transindo.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan penelitian selanjutnya yang akan membahas mengenai *perceived organizational support*, *occupational fatigue* atau hubungan antara kedua variabel tersebut.