

Analisis Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Dosen Menggunakan Metode *Subjective Self Rating Test (SSRT)*

1st Hendra Sitanggang

Program Studi Teknik Industri
Telkom University Purwokerto
Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia
hendrastg@student.telkomuniversity.ac.id

2nd Aiza Yudha Pratama

Program Studi Teknik Industri
Telkom University Purwokerto
Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia
aizayp@telkomuniversity.ac.id

3rd Famila Dwi Winati

Program Studi Teknik Industri
Telkom University Purwokerto
Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia
familadw@telkomuniversity.ac.id

Abstrak — Dosen memiliki peran strategis dalam perguruan tinggi sebagai pelaksana tri dharma perguruan tinggi. Beban kerja yang tinggi serta tuntutan profesional yang berkelanjutan berpotensi memberikan efek kelelahan, baik dari fisik dan mental. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi tingkat kelelahan kerja dosen adalah masa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masa kerja terhadap tingkat kelelahan kerja dosen di Telkom University Purwokerto menggunakan metode *Subjective Self Rating Test (SSRT)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner SSRT kepada 69 dosen sebagai responden. Variabel X pada penelitian ini adalah masa kerja dan variabel Y berupa kelelahan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, masa kerja tidak berpengaruh secara statistik dari persamaan tersebut dihasilkan persamaan dengan berlawanan arah yang berarti masa kerja akan mengurangi rasa kelelahan dan sedikit masa kerja akan menimbulkan banyak rasa lelah. kelelahan kerja dosen guna meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan.

Kata kunci— Kerja, Kelelahan, Dosen, SSRT

I. PENDAHULUAN

Institusi pendidikan tinggi memainkan peran yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara. Selain menghasilkan tenaga kerja yang terampil, mereka juga berperan sebagai motor utama pertumbuhan ekonomi di wilayah sekitarnya melalui berbagai program dan kegiatan yang mereka laksanakan [1]. Dosen merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam sebuah perguruan tinggi, maka dari itu suatu perguruan tinggi harus memperhatikan perkembangan kinerja dosen. Seorang dosen memiliki beban tugas minimal tri dharma yaitu mengajar, meneliti, dan mengabdikan kepada masyarakat. Bahkan dosen juga dibebankan tugas tambahan di kampus [2].

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengukur masa kerja, seperti pengalaman kerja yang sudah dialami, jenis pekerjaan, pekerjaan sesuai pendidikan yang telah dilalui dan

melihat kelelahan kerja melalui pengalaman pribadi dosen untuk melihat faktor yang memengaruhi tingkat kelelahan dan tindakan yang dapat diambil untuk menguranginya [3]. Kelelahan kerja berdampak pada menurunnya tingkat kewaspadaan, konsentrasi, dan ketelitian pada saat bekerja. Selain itu, kelelahan kerja juga dapat menyebabkan terganggunya kesehatan. Kelelahan ialah suatu fenomena proses terjadinya penurunan terhadap kerja fisik [4].

Berdasarkan survei terdahulu telah dilakukan, untuk menambah wawasan dalam mengenai pengaruh masa kerja terhadap kelelahan dengan fokus pada tingkat kelelahan yang terjadi. Dari hasil wawancara riset pendahuluan yang telah dilakukan kepada 30 dosen di Telkom University Purwokerto. Didapatkan hasil 100% dosen mengalami kelelahan kerja dari masa kerja yang telah dilalui. Oleh sebab itu, bersumber pada kasus yang sudah dijelaskan diatas dibutuhkan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kelelahan yang dialami oleh dosen.

II. KAJIAN TEORI

Berdasarkan Kajian Teori pada penelitian ini dilakukan untuk menyajikan landasan konseptual dan teoritis yang mendukung penelitian. Kajian teori penelitian ini, penelitian ini menjelaskan teori, konsep, definisi, dan temuan ilmiah terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian, sehingga pembaca memahami dasar ilmiah dari permasalahan, metode, serta analisis yang digunakan.

A. Ergonomi

Ergonomi berasal dari kata-kata Yunani “*ergon*,” yang berarti kerja, dan “*nomos*,” yang berarti aturan dan hukum. Ergonomi adalah pendekatan dalam merancang kerangka kerja, peralatan, mesin, alat, produk, lingkungan, dan sistem, dengan mempertimbangkan analisis kemampuan fisik dan psikologis manusia. Tujuan utama ergonomi adalah menyesuaikan tugas dengan individu, bukan sebaliknya. Secara umum, penerapan ergonomi dapat dilakukan di berbagai tempat, seperti di rumah, saat bepergian, di lingkungan sosial, atau di tempat kerja. Definisi ergonomi penyedia sebuah prinsip karya, metode, dan data didapat dari pembuatan karya yang akan memerankan manusia [5].

B. Masa Kerja

Masa kerja dibilang waktu dihabiskan dalam pekerjaan pada suatu perusahaan. Lamanya seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan dapat memberikan pengalaman dan bisa meningkatkan performa dari karyawan tersebut hingga hasil yang didapat menjadi lebih bagus. Ada beberapa faktor yang menentukan peningkatan dalam produktivitas tenaga kerja yaitu pengalaman kerja dari seorang pekerja tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Agar dapat memiliki pengalaman kerja yang luas maka dibutuhkan masa kerja yang cukup lama. Masa kerja atau pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi tingkat produktivitas yang akan dicapai maka semakin lama pekerja melakukan pekerjaannya maka akan terampil dan lebih efisien dalam produktivitas pekerjaan [6].

C. Kelelahan Kerja

Jenis-jenis kelelahan kerja yaitu, kelelahan menurut proses, kelelahan menurut waktu. Faktor yang menyebabkan adan kelelahan adalah dari segi faktor internal, seperti umur, jenis kelamin, kesehatan dan faktor luarnya adalah dari segi beban kerja, seperti jenis pekerjaan, masa kerja, dan lingkungan kerja [7].

D. Pengukuran Kelelahan Kerja

Pengukuran kelelahan kerja dilakukan dengan kualitas dan kuantitas kerja seperti yang di maksud adalah banyaknya jam yang diperlukan pada suatu kegiatan dan pada perasaan kelelahan secara subjektif ialah menggabungkan dari beberapa data kelelahan secara detail [8].

E. Subjective Self Rating Test

Subjective Self Rating Test (SSRT) merupakan alat pengukuran sebuah kelelahan kerja secara subjektif dengan berisi beberapa pertanyaan yang meliputi tiga indikator kelelahan kerja. Kelebihan dari penggunaan metode *subjective self rating test* sebagai alat pengukuran kelelahan kerja secara subjektif adalah kelelahan dapat dianalisis langsung dari beberapa faktor yang dirasakan oleh orang tersebut [9].

F. Uji Normalitas

Proses pengujian ini menganalisis statistik parametrik yang digunakan. Uji normalitas pada analisis parametrik biasanya diasumsikan oleh data berdistribusi normal. Dikatakan distribusi normal bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal dimana data memusatkan pada nilai rata-rata [10].

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah langkah penting dalam analisis regresi, karena memastikan bahwa model yang dihasilkan memenuhi kriteria statistik yang diperlukan. Sebuah model regresi yang baik harus dapat lulus dari uji ini. Secara umum, tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut uji asumsi klasik pada regresi linear sederhana [11].

1. Uji normalitas residual

Asumsi pada regresi adalah bahwa residu dari model regresi harus mengikuti distribusi normal. Asumsi ini sangat penting, terutama ketika analisis bertujuan untuk menghipotesis uji t dan uji F. Jika residu tidak sudah distribusi normal, hasil uji statistik dapat menjadi tidak valid atau menyesatkan, terutama pada sampel kecil.

2. Uji linearitas

Digunaka supaya hubungan dua variabel (X dan Y) dapat dipastikan berupa linear. Uji linearitas dapat dilakukan melalui analisis *plot* residual atau uji linearitas formal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian statistik yang bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah heteroskedastisitas model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual tidak konstan atau berubah-ubah untuk setiap nilai variabel independen. Masalah ini melanggar salah satu asumsi regresi linear klasik, yaitu homoskedastisitas, yang menyatakan bahwa varians residual harus konstan.

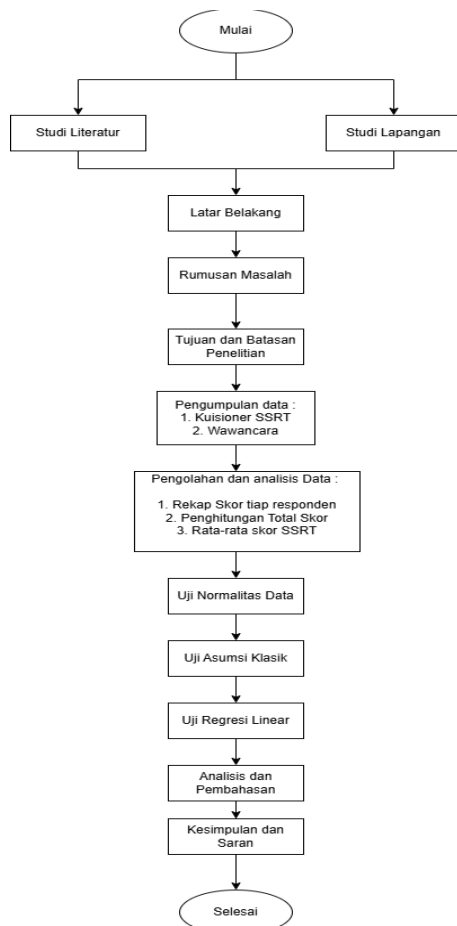
H. Metode Regresi Linear

Menentukan apakah regresi yang diperoleh memiliki dampak atau tidak. Regresi linier adalah teknik analisis kuantitatif dalam seri waktu, yang tujuan untuk memprediksi nilai-nilai yang terkait dengan waktu. Penelitian regresi linier sederhana sebagai metode analisis data, mengingat hanya ada satu variabel independen yang diteliti. Regresi linier sederhana adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apa ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. untuk melihat seberapa lama masa kerja dan bagaimana kelelahan [12].

III. METODE

A. Diagram Alur Penelitian

Struktur tahapan pada penelitian diawali dengan mengidentifikasi apa sebab masalah yang terjadi, atau lebih tepatnya di lingkungan kampus Telkom University Purwokerto. Setelah ditemukannya permasalahan yang terjadi, langkah selanjutnya yaitu melakukan perumusan masalah berdasarkan masalah tersebut sebagai fokus utama penelitian ini. Dilanjutkan dengan menentukan tujuan, manfaat, dan batasan penelitian. Melakukan kajian literatur yang terdiri dari tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu untuk menentukan posisi penelitian ini, dan landasan teori sebagai penguat penelitian. Pengumpulan data dilakukan sebagai bahan utama penelitian, data yang dikumpulkan yaitu data jumlah dosen yang mengalami tingkat kelelahan menurut masa kerja. Langkah selanjutnya yaitu pengolahan dan analisis data menggunakan metode SSRT.



GAMBAR 1
(Diagram Alur Penelitian)

B. Pengumpulan Data

Observasi di lakukan untuk mendapatkan data yang akan di proses. Observasi yang dilakukan untuk mengamati bagaimana permasalahan yang harus diselesaikan di dalam kawasan Telkom *University* Purwokerto difokuskan kepada dosen. Kemudian penelitian ini dilakukan dengan wawancara kepada pihak yang terkait didalamnya untuk bisa mendapatkan informasi terkait tingkat kelelahan kerja yang dialami dosen, setelah melakukan wawancara selanjutnya dilakukan pembagian kuesioner kepada dosen yang berada di Telkom *University* Purwokerto.

C. Analisa Data

1. Penentuan Sampel

Penentuan sampel dapat dilakukan dengan uji kecukupan data menggunakan rumus *slovin*. Tetapi jika perilaku suatu populasi tidak diketahui secara pasti maka akan menghitung jumlah sampel. Berikut ini terdapat rumus *slovin* untuk menentukan sampel yang diambil.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Konstanta 10% yaitu penyimpanan terhadap populasi atau derajat ketepatan yang diinginkan sebesar 0,1.

$$n = \frac{207}{1 + 207 (0,1)^2}$$

$$n = 68 = 68/orang$$

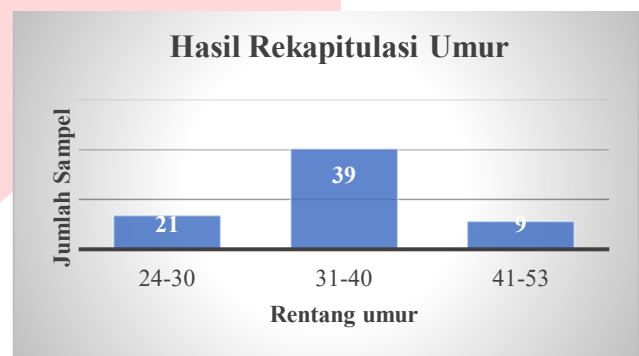
Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 68 orang yang akan diambil. Populasi pada penelitian ini adalah dosen yang hanya menjadi pengajar di Telkom *University* Purwokerto yang berjumlah 207 dari data bulan Oktober 2025 hinggal bulan Januari 20

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

1. Data Umur

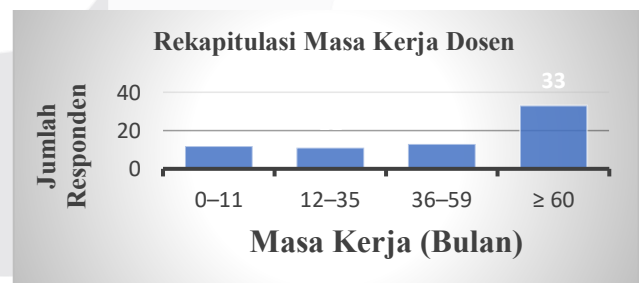
Rekapitulasi umur dosen dari pengisian kuisisioner SSRT berjumlah 69 dosen di Telkom *University* Purwokerto pada Gambar 4.1 didapatkan bahwa dosen yang berumur sekitar 24 sampai 30 sebanyak 21 orang, umur 31 sampai 40 sebanyak 39 orang, umur 40 sampai 53 sebanyak 9 orang.



GAMBAR 2
(Data Umur)

2. Data Masa Kerja

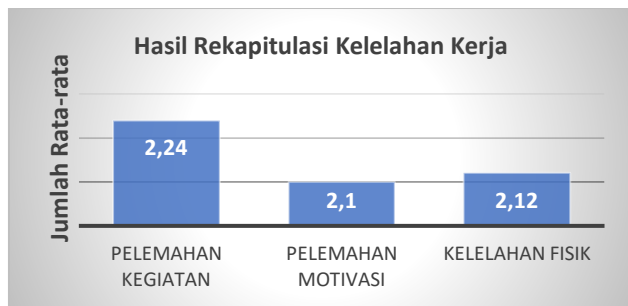
Masa kerja yang telah dilalui oleh dosen Telkom *University* Purwokerto ditunjukkan pada Gambar 4.1 yang telah dihitung dari tahun ke bulan menggunakan Microsoft Excel, didapatkan hasil bahwa masa kerja dari 0 sampai 11 bulan terdapat 12 dosen, 12 sampai 35 sebanyak 11 dosen, 36 sampai 59 sebanyak 13 dosen dan masa kerja yang melebihi 60 bulan keatas berjumlah 33 dosen.



GAMBAR 3
(Data Masa Kerja)

3. Data Kelelahan Kerja

Hasil rekapitulasi data kuesioner SSRT dosen Telkom *University* Purwokerto ditunjukkan oleh Gambar 4.3. Hasil pada tiap kegiatan diperoleh hasil rata-rata yaitu, kelemahan kegiatan 2.24, kelemahan motivasi 2.1, kelelahan fisik 2,12.



GAMBAR 4
(Data Kelelahan Kerja)

B. Pengolahan Data

1. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ssrt	,104	69	,060	,919	69	,000
masa kerja	,124	69	,010	,855	69	,000

GAMBAR 5
(Hasil Uji Normalitas Data)

Pada nilai signifikan berjumlah 0,060 pada nilai Y dan X berjumlah 0,10. Karena nilai salah satu $< 0,05$ maka penelitian ini tetap dapat dilanjut karena jumlah responden yang digunakan telah memenuhi ketentuan *central limit theorem* (> 50 responden).

2. Uji Normalitas Residual

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20825015
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,089
	Negative	-,109
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,040 ^c

GAMBAR 6
(Hasil Uji Normalitas Residual)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji statistik normalitas residual menggunakan *software SPSS* diketahui bahwa hasil dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,040 > 0,05$. Berdasarkan hasil hipotesa jika hasil $> 0,05$ maka angka resnya akan berdistribusi normal. Dengan itu asumsi model regresi terpenuhi.

3. Uji Linearitas

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F
ssrt * masa kerja	Between Groups	7,902	37	,214	1,089
	Linearity	,774	1	,774	3,945
	Deviation from Linearity	7,128	36	,198	1,010
	Within Groups	6,080	31	,196	
	Total	13,981	68		

GAMBAR 7
(Hasil Uji Linearitas)

Hasil hubungan linear pada masa kerja dan kelelahan kerja. Dimana pengambilan dasar keputusan dari nilai sig $> 0,05$, dimana Fhitung 1,010 dan sig $> 0,493$. Dapat dikatakan ada hubungan linearnya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,289	,086		,000
	masa kerja	-,002	,001	-,235	,052

GAMBAR 8
(Hasil Uji Heteroskedastisitas)

Data uji heteroskedastisitas didapat hasil signifikan bernilai 0,052 dimana hasil dari signifikan $> 0,05$. Dengan demikian bahwa tidak ada gejala pada hasil.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,289	,086		,000
	Masa Kerja	-,026	,013	-,235	,052

GAMBAR 8
(Hasil Uji Regresi Linear sederhana)

Hasil uji regresi linear sederhana didapatkan hasil persamaan regresi, yaitu $Y = 2,289 - 0,026X$. Hasil persamaan regresi ini berarti berlawanan arah, meskipun secara statistik nilai signifikan tidak berpengaruh. Dimana *constant* = 2,289 artinya apabila masa kerja dosen (X) bernilai nol, maka kelelahan kerja atau Y berjumlah 2,289. Sedangkan kelelahan = -0,026 (Bernilai negatif) artinya setiap penambahan 1 satuan masa kerja akan menyebabkan penurunan kelelahan kerja sebesar 0,026.

Dari hasil persamaan regresi maka saran akan di fokuskan kepada dosen-dosen yang memiliki masa kerja yang lebih rendah. Saran ini merujuk kepada dosen dengan masa kerja rendah. Karena hasil persamaan regresi penelitian ini menyatakan semakin besar masa kerja maka semakin rendah kelelahannya. Dosen dengan masa kerja rendah disarankan untuk melakukan adaptasi terhadap tri dharma perguruan

tinggi [13]. Penelitian [14] mengatakan kegiatan mengajar disarankan untuk:

1. Dosen menyusun jadwal persiapan perkuliahan 1-2 hari sebelum pertemuan
2. Dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara terencana.
3. Dosen menyiapkan waktu khusus untuk koreksi tugas dan ujian.

Penelitian [15] mengatakan kegiatan penelitian dosen disarankan untuk:

1. Menetapkan target penelitian yang realistis sesuai pengalaman kerja
2. Menjadwalkan waktu khusus untuk mengolah data dan penulisan artikel ilmiah

Penelitian [16] mengatakan administrasi akademik dosen disarankan untuk:

1. Mengatur jadwal untuk penyusunan dan pembaharuan rencana pembelajaran semester diluar jam perkuliahan
2. Melakukan penginputan nilai dan pelaporan perkuliahan diluar jam perkuliahan.

Penelitian [17] mengatakan pembatasan jam kerja yang proporsional disarankan untuk:

1. Dosen dengan masa kerja yang rendah harus membatasi pekerjaan akademik diluar jam perkuliahan dan jam kerja institusional
2. Menghindari pengerjaan tugas akademik secara terus-menerus hingga malam hari

Dan penelitian [14] juga menyarankan pemenuhan waktu istirahat yang cukup dosen harus:

1. Dapat menjaga waktu tidur yang cukup setiap harinya.
2. Menghindari membawa pekerjaan akademik ke waktu istirahat pribadi

Dengan demikian, saran ini dapat diterapkan oleh dosen dengan masa kerja yang rendah agar dapat mencegah pelemahan kegiatan.

C. Verifikasi Hasil

1. Verifikasi Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji untuk mengetahui hasil kelelahan kerja dosen yang didapat dari kuesioner Subjective Self Rating Test. Peneliti mendapatkan 69 orang responden, sehingga uji kolmogorov-smirnov dapat dilakukan pada pengujian ini. Hasil signifikan yang diperoleh adalah 0,060 pada nilai y dan nilai x adalah 0,010. Hasil ini menyatakan bahwa data hasil dari uji normalitas data menggunakan SPSS menunjukkan hasil distribusi yang normal.

2. Verifikasi Hasil Uji Normalitas Residual

Hasil uji normalitas residual berfungsi untuk memastikan nilai residualnya berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil pengujian linearitas pada tabel ANOVA table didapat kan hasil signifikan Deviation From Linearity sebesar 0,493 dan Fhitung sebesar 1,010. Cara pengambilan keputusan dilihat dari nilai Deviation From Linearity adalah $> 0,05$ sedangkan hasil yang didapat dari uji linearitas yang telah di lakukan adalah 0,493. Dapat dikatakan bahwa masa kerja dan kelelahan bersifat linear dengan nilai $0,493 > 0,05$ dan hasil ini telah memenuhi batas dari nilai signifikan yang ada dan bisa digunakan.

3. Verifikasi Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas digunakan untuk melihat hubungan X dan Y bersifat linear atau tidak. Dari hasil pengujian linearitas pada tabel ANOVA table didapat kan hasil sig sebesar 0,493 dan Fhitung sebesar 1,010. Dimana dasar pengambilan

keputusan dari nilai adalah $> 0,05$ sedangkan hasil yang didapat dari uji linearitas yang telah di lakukan adalah 0,493. Dapat dikatakan terdapat hubungan linear antara independen dengan dependen sebab bersifat linear karena hasil sig $0,493 > 0,05$ dan hasil telah terpenuhi dan dapat digunakan.

4. Verifikasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian ini digunakan melihat ada atau tidak adanya persamaan sebaran angka res, sehingga keputusan signifikansi dari hasil penelitian dapat dilihat. Hasil yang didapatkan pada pengujian heteroskedastisitas didapatkan hasil 0,052 pada tabel coefficients. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyebab heteroskedastisitas pada uji ini maka akan dilihat dari nilai signifikan yang bernilai 0,052 yang artinya nilai $> 0,05$. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa hasil pengujian sudah memenuhi syarat.

D. Validitas

Validasi penelitian dilakukan untuk menyesuaikan saran yang diberikan telah sesuai pada hasil penelitian dan sesuai pada kondisi pekerjaan dosen. Proses validasi dilakukan dengan mengkonfirmasi kembali hasil dari saran penelitian kepada dosen dengan masa kerja yang rendah. Lalu dosen tersebut memberikan *feedback* dari saran yang dihasilkan berdasarkan hasil penelitian apakah valid atau tidak dan bagaimana tanggapan dari *stakeholder* atas saran yang telah disampaikan. Berdasarkan hasil validasi yang dilakukan, saran penelitian dinyatakan valid dengan revisi.

Responden atau dosen memberikan komentar bahwa saran telah menggambarkan upaya adaptasi dosen terhadap beban kerja tri dharma Perguruan tinggi. Namun demikian, dosen dengan masa kerja rendah atau dosen baru menyarankan agar redaksi lebih menekankan peran institusi dan *peer-mentoring*. Karena dosen baru lebih memiliki beban kerja mental yang tinggi dan penggunaan teknologi/*tools* manajemen waktu atau pemanfaatan gap waktu diantara jadwal mengajar untuk tidak memotong waktu istirahat (*Work-life balance*).

Setelah mendapatkan masukan atau umpan balik dari dosen muda atau dosen dengan masa kerja rendah maka akan dilakukan revisi dari redaksi saran dengan menambahkan penegasan pentingnya dukungan institusi dalam membantu dosen dengan masa kerja yang rendah untuk mengolah beban kerja secara seimbang dan dosen dengan masa kerja yang tinggi perlu melakukan *peer-mentoring* untuk membantu dosen muda menentukan skala prioritas. Revisi ini diharapkan dapat membantu memperkuat saran agar peningkatan kondisi lingkungan kerja dosen. Menindaklanjuti masukan tersebut, peneliti melakukan revisi terhadap saran penelitian sehingga saran menjadi lebih jelas, realistis, dan sesuai dengan kondisi nyata di lingkungan perguruan tinggi.

E. Analisis Penyelesaian Masalah

Berdasarkan hasil persamaan regresi dimana kelelahan bernilai 2,289 dan masa kerja bernilai 0,026. Hasil persamaan regresi tersebut berarti berlawanan arah, meskipun secara statistik nilai signifikan tidak berpengaruh. Temuan deskriptif penelitian ini menyebutkan bertambahnya masa kerja maka akan sedikit kelelahan yang dialami oleh dosen dan semakin turun masa kerja maka akan bertambah juga kelelahan kerja tersebut. Kelelahan kerja pada dosen dengan masa kerja rendah dipengaruhi oleh tri dharma dan tugas tambahan.

Penyelesaian masalah kelelahan yang dialami oleh dosen dengan masa kerja yang rendah maka perlu meningkatkan atau mengatur beban kerja pendidikan dan pengajaran secara

proporsional, termasuk penggunaan metode pembelajaran secara efisien agar tidak berdampak pada kelelahan kerja. Pada penelitian dosen harus dapat melakukan kolaborasi penelitian dan perencanaan target publikasi yang realistis, sehingga kewajiban dari tri dharma dapat berlanjut kedepannya. Dan pada pengabdian masyarakat adalah dosen perlu menyesuaikan kegiatan dengan kapasitas kemampuan akademik dan waktu yang tersedia agar kegiatan pengabdian dapat berjalan secara optimal tanpa harus menimbulkan beban kerja yang berlebihan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan proses validasi saran, penyelesaian masalah pengaruh masa kerja dosen terhadap kelelahan difokuskan kepada dosen dengan masa kerja yang rendah dimana dosen dengan masa kerja rendah perlu melakukan pendekatan yang komprehensif. Dimana dengan pendekatan ini dosen dengan masa kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kelelahan.

F. Analisis Implementasi

Analisis implementasi bertujuan untuk menjelaskan penerapan saran penelitian berdasarkan hasil validasi yang telah dilakukan oleh dosen. Meskipun hasil uji regresi menunjukkan masa kerja tidak berpengaruh pada kelelahan kerja dosen. Saran yang disusun tetap relevan untuk diimplementasikan sebagai upaya dalam pengelolaan beban kerja dosen.

Berdasarkan hasil validasi saran per poin, sebagian besar saran dinyatakan valid, sementara beberapa saran dinyatakan valid dengan revisi. Saran yang dinyatakan valid menunjukkan bahwa rekomendasi tersebut dapat diterapkan secara langsung oleh dosen, khususnya dosen dengan masa kerja rendah, tanpa memerlukan perubahan substansi. Implementasi saran ini berfokus pada pengaturan prioritas kegiatan tri dharma.

Pada kegiatan pendidikan, implementasi dilakukan melalui dosen menyusun jadwal persiapan perkuliahan 1-2 hari sebelum pertemuan, dosen melakukan evaluasi pembelajaran secara terencana dan dosen menyiapkan waktu khusus untuk koreksi tugas dan ujian. Langkah ini bertujuan untuk mencegah penumpukan pekerjaan akademik yang dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja.

Pada kegiatan penelitian, implementasi saran dilakukan dengan menetapkan target penelitian yang realistis sesuai pengalaman kerja dan menjadwalkan waktu khusus untuk mengolah data dan penulisan artikel ilmiah. Beberapa saran pada aspek ini dinyatakan valid dengan revisi, sehingga dalam implementasinya perlu disesuaikan dengan kebijakan institusi dan bidang keilmuan masing-masing dosen.

Dosen sebagai pengabdian, dosen harus dapat mengolah kegiatan pengabdian masyarakat dengan baik sebelum kegiatan tersebut dimulai agar tidak menimbulkan kelelahan kerja, Sehingga implementasinya diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kelelahan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil validasi saran per poin, implementasi rekomendasi penelitian dilakukan secara bertahap dan fleksibel. Meskipun masa kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja dosen secara statistik, implementasi saran ini diharapkan dapat membantu mengurangi risiko kelelahan kerja dan mendukung terciptanya lingkungan kerja akademik yang lebih sehat.

G. Implikasi Tugas Akhir

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan kelelahan kerja dosen di lingkungan kampus Telkom University Purwokerto. Walaupun hasil uji regresi masa kerja tidak berpengaruh terhadap kelelahan, hasil ini

tetap dapat memberikan sebuah bantuan untuk memahami apa saja faktor yang dapat menimbulkan kelelahan kerja.

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasikan bahwa kelelahan kerja dosen tidak dapat dijelaskan hanya berdasarkan dua variabel, yaitu X dan Y. Hasil dari penelitian ini sangat mendukung pada kelelahan yang dialami karena dipengaruhi beberapa faktor multidimensional seperti kelelahan karena pengaruh dari pendidik, peneliti dan pengabdian masyarakat.

Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi kepada dosen dan perguruan tinggi. Bagi dosen, khususnya dosen dengan masa kerja rendah, hasil dari penelitian dapat memotivasi meningkatkan kesadaran dalam mengelola beban kerja secara seimbang, meskipun masa kerja terbukti tidak ada pengaruh terhadap kelelahan. Bagi institusi, penelitian ini mengimplikasikan perlunya kebijakan pengelolaan beban kerja dosen yang proporsional dan merata tanpa semata-mata membedakan masa kerja, guna mencegah terjadinya kelelahan kerja.

Dengan demikian, tugas akhir ini memiliki implikasi yang penting baik secara teoritis, praktis, maupun metodologis. Meskipun masa kerja tidak berpengaruh pada kelelahan kerja dosen, hasil ini tetap memberikan upaya dalam upaya memahami dan mengelola kelelahan kerja dosen secara lebih komprehensif di lingkungan perguruan tinggi.

V. KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa masa kerja dosen menunjukkan variasi lamanya pengalaman kerja yang telah dilakukan oleh dosen. Dosen dengan masa kerja 0 sampai 11 bulan berjumlah 12 orang, 12 sampai 35 bulan berjumlah 11 orang, 36 sampai 59 berjumlah 12 orang dan yang 60 bulan keatas berjumlah 33 orang. Data menunjukkan perbedaan pengalaman kerja antara dosen. Berdasarkan hasil pengukuran subjektif menggunakan metode SSRT, kelelahan yang dialami oleh dosen menunjukkan kelelahan yang umum, yang menyebutkan bahwa kelelahan kerja yang dirasakan dosen pada pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dan dari hasil uji regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak terlalu berpengaruh pada kelelahan kerja pada hasil statistik. Akan tetapi, model dari persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa hasil uji tersebut berlawanan arah dimana masa kerja yang tinggi akan menyebabkan penurunan tingkat kelelahan dan masa kerja yang rendah akan menimbulkan kenaikan pada tingkat kelelahan.

REFERENSI

- [1] D. Fatmawati dan D. A. Megawaty, "Aplikasi Supervisi Dosen Berbasis Web Di Universitas XYZ," *J. Inform. dan Rekayasa Perangkat Lunak*, vol. 4, no. 3, hal. 270–283, 2023, doi: 10.33365/jatika.v4i3.3100.
- [2] V. Y. P. Ardhana, E. A. M. Sampetoding, D. T. Kumoro, dan N. Alamsyah, "Model Berbasis Fuzzy Tsukamoto Untuk Perhitungan Besaran Gaji Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta," *J. Sist. Komput. dan Inform.*, vol. 3, no. 3, hal. 311, Mar 2022, doi: 10.30865/json.v3i3.3856.
- [3] F. S. Putrisani, A. E. Nugraha, D. Herwanto, dan S. Karawang, "STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi) Analisis Kelelahan Kerja Subjektif Dengan Menggunakan Kuesioner Subjective Self Rating Test," *STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 7,

- hal. 258–266, 2023.
- [4] L. V. Hignasari dan M. Supriadi, “Pengembangan E-Learning dengan Metode Self Assessment Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Mahasiswa Universitas Mahendradatta,” *J. Kependidikan J. Has. Penelit. dan Kaji. Kepustakaan di Bid. Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, vol. 6, no. 2, hal. 206, Jul 2020, doi: 10.33394/jk.v6i2.2476.
- [5] Wahyudi, “Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 3, no. 4, hal. 401–410, 2020, doi: 10.5281/zenodo.4427642.
- [6] Jamaludin, “Kesenjangan Digital dalam Dunia Pendidikan Masa Kini dan Masa Yang Akan Datang,” *J. Bintang Pendidik. Indones.*, vol. 2, no. 3, 2024.
- [7] S. Sulaikah, A. Maharani, dan Z. Hidayah, “Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Mandala Educ.*, vol. 7, no. 3, 2021, doi: 10.58258/jime.v7i3.2318.
- [8] P. A. Angelita, N. W. Rusni, dan P. N. Cahyawati, “Hubungan antara Postur dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pegawai Mekanik Bengkel Motor di Denpasar Pegawai Mekanik Bengkel Motor,” *AMJ (Aesculapius Med. Journal)*, vol. 3, no. 1, hal. 86–92, 2023.
- [9] N. Salwa Nabila dan B. Purwanggono Sukarsono, “Analisis Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pengolahan Menggunakan Subjective Self Rating Test (Ssrt) (Studi Kasus : Perusahaan Minyak Xyz),” *Ind. Eng. Online J.*, vol. 11, Jul 2022.
- [10] E. M. Widodo dan R. Rusdijjati, “Perancangan Alat Pengupas Salak dengan Pendekatan Ergonomi Engineering,” *Borobudur Eng. Rev.*, vol. 1, no. 1, hal. 25–38, 2021.
- [11] D. A. N. Heterokedatisitas, E. B. Ginting, A. B. Girsang, M. Martin, dan E. Febriyansi, “Hasil Perhitungan Asumsi Klasik : Tentang Uji,” vol. 8, no. 12, hal. 218–225, 2024.
- [12] N. Almumtazah, D. Candra, dan R. Novitasari, “Prediksi Jumlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linier Sederhana,” *J. Ilm. Mat. DAN Terap.*, vol. 18, no. juni, hal. 31–40, 2021, doi: 10.22487/2540766X.2021.v18.i1.15465.
- [13] T. Butsianto dan I. Misrah, “Challenges And Opportunities In Implementing The Tri Dharma Of Higher Education In Community Service In,” *Honai*, vol. 4, hal. 35–51, 2024.
- [14] Haslinda, I. Nur Afiah, D. Lantara, dan H. Dirga Putra, “Analisis Tingkat Kelelahan Dan Stres Kerja Dengan Menggunakan Metode Subjective Self Rating Test (SSRT) Pada Operator Pengelasan,” *Pros. Semin. Nas. Teknol. Ind.*, vol. 10, hal. 156–163, 2023.
- [15] C. Bariyah, I. A. Primasari, dan E. Nugroho, “Analisis Keandalan Kognitif (Cognitive Reliability) Pada Tugas Dosen,” *ALE Proceeding*, vol. 5, hal. 18–24, 2022, doi: 10.30598/ale.5.2022.18-24.
- [16] N. Ardalepa, Y. Hairina, dan S. Komalasari, “Persepsi terhadap Beban Kerja pada Dosen dengan Tugas Tambahan Perception of Workload on Lecturers with Additional Tasks,” *J. Al-Husna*, vol. 3, no. 1, hal. 63–74, 2022, doi: 10.18592/jah.v3i1.4932.
- [17] R. I. Pasha, “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Shift Kerja Terhadap Tingkat Kewaspadaan Karyawan Operasional Food And Beverage Di Ismaya Group,” no. 021, hal. 23, 2022.