

**ANALISIS IKLIM KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SERTA KELELAHAN  
PADA KARYAWAN DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MANADO**

*ANALYSIS OF WORK CLIMATE, JOB CHARACTERISTICS, AND FATIGUE OF EMPLOYEES AT  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MANADO*

Oleh:

**Annathasya I Manembu<sup>1</sup>**  
**Vicktor P.K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Merinda H.C. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup> [annamanembu33@gmail.com](mailto:annamanembu33@gmail.com)

<sup>2</sup> [vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup> [merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim kerja dan karakteristik pekerjaan serta kelelahan pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado, dengan jumlah 30 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Iklim kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 81%, sehingga iklim kerja yang terbentuk di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado dapat dikatakan sangat baik, 2) karakteristik pekerjaan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 88,6% sehingga dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan, penerapan aturan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan, dan 3) Kelelahan karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 56,75% sehingga dapat dikatakan cukup baik. Untuk meningkatkan iklim kerja, perusahaan harus memperbaiki indikator-indikator yang lemah dari iklim kerja, diantaranya penerapan aturan, pengetahuan dan ketrampilan yang menjadi prioritas dalam melakukan pekerjaan, 2) memberikan penyuluhan kepada para karyawan tentang faktor-faktor kenyamanan dalam bekerja supaya dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja, dan 3) perlu meningkatkan aspek tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan.

**Kata Kunci:** iklim kerja, karakteristik pekerjaan, kelelahan

**Abstract:** The purpose of this study is to analyze the work climate and job characteristics as well as fatigue in employees at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. The population of this research is employees at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado, with a sample 30 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis. The result of hypothesis showing that: 1) The working climate at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado amounted to 81%, so the working climate that was formed at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado can be said to be very good, 2) the characteristics of the job at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado at 88.6% so it is said to be very good. This can be seen from the employees who have responsibility for the completion of work, the application of rules, and the skills possessed by employees, and 3) employee fatigue at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado at 56.75% so it can be said to be quite good. To improve the work climate, the company must improve the weak indicators of the work climate, including the application of rules, knowledge and skills that are priority in doing work. Provide information to employees about the comfort factors at work so that the level of work fatigue. Need to increase the aspect of responsibility for work completion.

**Keywords:** work climate, job characteristics, fatigue

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia, masalah tersebut dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Unsur yang paling menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan adalah faktor manusianya, manusia yang bersumber daya harus terus ditingkatkan kemampuannya sehingga dapat mendukung dan bekerja semaksimal mungkin untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Suwanto dan Yuniarsih, 2011:1).

Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim kerja yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dimana hal ini selanjutnya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Persepsi yang positif terhadap iklim kerja tentu saja akan memberikan hasil kerja yang positif, demikian juga sebaliknya. Oleh karena itu dengan merubah persepsi anggota organisasi terhadap iklim kerja, dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja (Suryaningtyas dan Widajati, 2017).

Karakteristik pekerjaan merupakan sejauh mungkin pekerjaan ini memberikan umpan balik kepada karyawan dalam penyelesaian tugas. Suatu kecenderungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah memilih milih pekerjaan sesuai dengan fungsi karyawannya dengan cara demikian karyawan lebih muda mengenal karakter dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Atas dasar inilah, perusahaan perlu memikirkan lebih jauh tentang bagaimana sebaiknya karakteristik pekerjaan ini dapat dipahami bahwa mengapa seorang karyawan tersebut bertindak untuk tugas-tugas yang dipercayakan. Ada beberapa jenis karakteristik pekerjaan namun pekerjaan tidak akan berjalan lancar kalau tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan bertanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan. Jika seseorang memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Kelelahan dapat disebut juga yaitu cara tubuh seseorang untuk memberitahukan bahwa tubuhnya sudah melebihi batas kemampuan dalam bekerja. Sehingga perlu adanya pemulihan dengan cara melakukan istirahat. Kelelahan yang dialami seorang pekerja ditandai dengan menurunnya semangat kerja akibat pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton, pekerjaan yang dibebankan terlalu berlebihan, tuntutan waktu penyelesaian pekerjaan yang cepat, postur kerja yang tidak ergonomis, status gizi pekerja yang tidak normal, kondisi psikologis pekerja, faktor usia, kebiasaan sarapan serta seberapa (Deyulmar, Suroto, dan Wahyuni, 2018).

Kelelahan merupakan kejadian yang umum terjadi jika seseorang bekerja. Kelelahan merupakan suatu mekanisme yang dimiliki oleh tubuh untuk memberikan peringatan bahwa terjadi sesuatu hal yang mengganggu tubuh dan dapat pulih setelah dilakukan istirahat (Suryaningtyas dan Widajati, 2017). Istilah kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu. Kelelahan menjadi indikator terjadinya gangguan kesehatan yang dialami tenaga kerja selama melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2010) menyimpulkan bahwa di PT. X Surabaya sebanyak 78,57% tenaga kerja mengalami kelelahan akut dan sebanyak 59,52% mengalami kelelahan kronis.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis iklim kerja pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado.
2. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado.
3. Untuk menganalisis kelelahan pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Farida (2015:9) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Simamora (2015:4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

### Iklim Kerja

Robbins (2008:716) mengatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi.

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2013:268).

### Kelelahan

Kelelahan (*fatigue*) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum dan pada populasi pekerja. Pada pekerja, sekitar 20% memiliki gejala kelelahan kerja. Kelelahan kerja dapat ditandai oleh menurunnya performa kerja atau semua kondisi yang memengaruhi semua proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti perasaan kelelahan bekerja (*subjective feeling of fatigue*), motivasi menurun, dan penurunan aktivitas mental dan fisik (Setyowati, Shaluhiyah, dan Widjasena, 2014).

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, Haryono, Soebijanto (2017) dengan judul kontribusi pekerja wanita dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dan proses pengambilan keputusan dalam keluarga (studi mengenai pekerja wanita dalam industri pengolahan tembakau pr. tali jagad di Desa Gondowangi Kecamatan Wagir Kabupaten Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja, beban kerja, usia, masa kerja dan durasi tidur memengaruhi kelelahan kerja. Sementara, status gizi dan kebiasaan merokok tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramayanti (2015) dengan judul Analisis hubungan status gizi dan iklim kerja dengan kelelahan kerja di *catering* hikmah *food* Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara status gizi dan iklim kerja dengan kelelahan kerja di *catering* Hikmah Food Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status gizi dengan kelelahan kerja dan ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kelelahan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningtyas, Budiono, dan Utomo (2017) dengan judul Hubungan iklim kerja dengan kelelahan pada tenaga kerja bagian produksi di PT harapan jaya globalindo Purwokerto tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim kerja dengan kelelahan pada tenaga kerja bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara iklim kerja dengan kelelahan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti

dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Metode penelitian kualitatif ini merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2010:15).

### Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan tempat penelitian dalam hal ini adalah PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Data primer ini ditanyakan langsung pada karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Data sekunder diperoleh dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado terkait mengenai data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu seperti data tentang karakteristik responden, deskripsi responden berdasarkan iklim kerja, karakteristik karyawanan, dan kelelahan.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado, dengan jumlah 30 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

### Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui 3 tahap, yaitu data *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification*. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari pola dan temanya. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dikirim langsung melalui *online* (pengambilan data secara *online*). Data lapangan oleh peneliti direduksi, dirangkum dan dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari polanya. Selama pengumpulan data berlangsung diadakan tahap reduksi data, selanjutnya dengan jalan membuat ringkasan, mengkode, merekam, menelusuri pola, dan menulis memorandum teoritis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Objek Penelitian

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Telkom Indonesia atau Telkom) merupakan sebuah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (51,19%) dan oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik (45,58%) dimiliki oleh investor asing, dan sisanya (3,23%) oleh investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). Presiden Direktur Telkom saat ini adalah Alex J. Sinaga yang menggantikan Arief Yahya pada tanggal 19 Desember 2014.

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	40 %
Perempuan	18	60 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40 %, sedangkan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60 %. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
≤ 25 tahun	2	7 %
26 – 30 tahun	13	43 %
31 – 35 tahun	15	50 %
Jumlah	30	100 %

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 25 tahun memiliki frekuensi 2 orang sebesar 7%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 13 orang sebesar 43%, dan kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 15 orang sebesar 50%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado adalah dari kelompok umur 31 - 35 tahun yaitu sebesar 50%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	4	13 %
Diploma	3	10 %
S1	23	77 %
Jumlah	60	100

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 4 orang sebesar 13%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 3 orang sebesar 10%, dan tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 23 orang sebesar 77%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado adalah tingkat pendidikan S1 sebesar 77%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA dan Diploma.

**Tabel 3. Persentase Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Pada Iklim Kerja**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah Anda mendapatkan paket tunjangan yang baik (asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	19	11	63%	37%
2	Apakah penerapan aturan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado membantu Anda melakukan pekerjaan? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	29	1	97%	3%
3	Menurut Anda, apakah pengetahuan dan ketrampilan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado menjadi prioritas dalam melakukan pekerjaan? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	28	2	93%	7%
4	Apakah Anda mendapatkan penghargaan sesuai dengan mutu hasil kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado? a. Ya	23	7	77%	23%

	b. Tidak Jelaskan:				
5	Apakah Anda mengerti dengan jelas tentang kebijakan dan garis wewenang pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	19	11	63%	37%
6	Menurut Anda, apakah dilingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado memiliki rasa kesetiaan dan ada suasana persahabatan antara atasan dan responden dan sesama responden? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	28	2	93%	7%
	Rata-rata (%)			81% (sangat baik)	19%

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sekitar 63% yang menjawab “Ya” dan 37% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.2 sekitar 97% yang menjawab “Ya” dan 3% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.3 sekitar 93% yang menjawab “Ya” dan 7% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.4 sekitar 77% yang menjawab “Ya” dan 23% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.5 sekitar 63% yang menjawab “Ya” dan 37% yang menjawab “Tidak”, dan pernyataan No.6 sekitar 93% yang menjawab “Ya” dan 7% yang menjawab “Tidak”. Berdasarkan persentase tanggapan responden terhadap variabel iklim kerja bahwa responden yang menjawab “Ya” yang terbanyak.

**Tabel 4. Persentase Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Pada Karakteristik Pekerjaan**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan Anda pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado menuntut keterampilan? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	27	3	90%	10%
2	Apakah Anda bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	30	0	100%	0%
3	Apakah hasil pekerjaan Anda memberikan pengaruh pada jenjang karir Anda? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	28	2	93%	7%
4	Apakah Anda memutuskan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan Anda? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	18	12	60%	40%
5	Apakah Anda secara rutin dinilai oleh atasan/pimpinan? a. Ya	30	0	100%	0%

b. Tidak			
Jelaskan:			
Rata-rata (%)		88,6%	11,4%
		(sangat	baik)

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sekitar 90% yang menjawab “Ya” dan 10% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.2 sekitar 100% yang menjawab “Ya” dan 0% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.3 sekitar 93% yang menjawab “Ya” dan 7% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.4 sekitar 60% yang menjawab “Ya” dan 40% yang menjawab “Tidak”, dan pernyataan No.5 sekitar 100% yang menjawab “Ya” dan 0% yang menjawab “Tidak”. Berdasarkan persentase tanggapan responden terhadap variabel karakteristik pekerjaan bahwa responden yang menjawab “Ya” yang terbanyak.

**Tabel 5. Persentase Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Pada Kelelahan**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Menurut Anda, Apakah umur mempengaruhi kelelahan dalam bekerja? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	25	5	83%	17%
2	Apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan Anda? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	26	4	87%	13%
3	Apakah Anda merasa tertekan dengan sistem kerja yang dibebankan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	0	30	0%	100%
4	Apakah lamanya waktu Anda bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado mempengaruhi kelelahan dalam bekerja? a. Ya b. Tidak Jelaskan:	17	13	57%	43%
	Rata-rata (%)			56,75%	43,25%
				(cukup	baik)

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sekitar 83% yang menjawab “Ya” dan 17% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.2 sekitar 87% yang menjawab “Ya” dan 13% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.3 sekitar 0% yang menjawab “Ya” dan 100% yang menjawab “Tidak”, pernyataan No.4 sekitar 57% yang menjawab “Ya” dan 43% yang menjawab “Tidak”.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk iklim kerja, karakteristik pekerjaan, dan kelelahan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado yaitu semua responden (30 responden) menjawab pertanyaan “Ya” dan “Tidak. Dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, jawaban “Ya” memiliki persentase tertinggi dari persentase jawaban “Tidak”. Namun pada pernyataan No.3 pada variabel kelelahan, semua responden menjawab “Tidak”.

Hal ini disebabkan karena responden merasa tertekan dengan sistem kerja yang dibebankan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado.

Pada pertanyaan No.1 pada variabel iklim kerja bahwa sebagian besar responden menjawab “Ya” dan hanya sebagian kecil yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata mendapatkan paket tunjangan yang baik (asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Pada pertanyaan No.2 sebagian besar responden menjawab “Ya” dan sebagian kecil menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata dapat menerapkan aturan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado karena sangat membantu dalam melakukan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, dapat seimbang dengan tugas yang dikerjakan, dan dapat membantu agar supaya sesuai dengan SOP. Pada pertanyaan No.3 responden paling banyak menjawab “Ya” dan hanya sebagian kecil saja responden yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata mendukung pertanyaan No.3 dengan alasan bahwa pengetahuan dan ketrampilan sangat diperlukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado dan menjadi prioritas dalam melakukan pekerjaan. Namun responden yang menjawab “Tidak” dengan alasan pengetahuan dan ketrampilan bukan yang menjadi prioritas dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi sikap dalam bekerja yang menjadi prioritas, sedangkan pengetahuan dan ketrampilan merupakan pilihan yang kedua. Pertanyaan No.4 sebagian besar responden menjawab “Ya” dan sebagian kecil responden menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata mendapatkan penghargaan sesuai dengan mutu hasil kerja dari PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Responden yang menjawab “Tidak” karena belum lama bergabung dalam perusahaan. Pertanyaan No.5 sebagian besar responden menjawab “Ya” dan sebagian kecil responden menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata mengerti dengan jelas tentang kebijakan dan garis wewenang pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Responden yang menjawab “Tidak” karena belum mengerti dengan jelas tentang kebijakan dan garis wewenang sehingga butuh waktu untuk mempelajarinya. Pada pertanyaan No.6, 29 responden yang menjawab “Ya” dan hanya 1 responden menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata memiliki rasa kesetiaan dan ada suasana persahabatan antara atasan dan karyawan dan sesama karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 81%, sehingga iklim kerja yang terbentuk di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado dapat dikatakan sangat baik.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dengan rasa keleluasaan dan tanggung jawab dalam bertindak sesuai standar kewenangan yang dimiliki, serta adanya penghargaan dan kejelasan tugas dalam bekerja, dan adanya saling mendukung diantara anggota di dalam kelompok kerja. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Jadi, tinggi rendahnya semangat kerja seseorang juga dipengaruhi oleh keadaan kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja.

Pertanyaan No.1 pada variabel karakteristik pekerjaan bahwa responden paling banyak menjawab “Ya” dan hanya beberapa responden yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata memiliki ketrampilan dalam bekerja. Pertanyaan No.2 semua responden menjawab “Ya” karena bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Pertanyaan No.3 responden paling banyak menjawab “Ya” dan hanya satu responden yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata hasil pekerjaan responden memberikan pengaruh pada jenjang karir. Sedangkan responden yang menjawab “Tidak” alasannya karena merasa cukup dan nyaman dengan pekerjaan dengan gaji serta bonus-bonus yang diberikan juga sangat baik. Pertanyaan No.4 sebagian besar responden menjawab “Ya” dan sebagian kecil responden menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” rata-rata mengambil keputusan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan responden yang menjawab “Tidak” alasannya berkoordinasi kepada pimpinan/atasan sebelum mengambil keputusan sendiri cara menyelesaikan pekerjaan. Pertanyaan No.5 semua responden menjawab “Ya” karena secara rutin dinilai oleh atasan/pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 88,6% sehingga dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan, penerapan aturan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan dapat dikatakan sebagai penilaian seseorang tentang apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dari berbagai karakteristik seperti bentuk pekerjaan pada setiap pekerjaannya.

Pertanyaan No.1 pada variabel kelelahan responden paling banyak menjawab “Ya” dan hanya sebagian kecil saja yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” karena umur mempengaruhi kelelahan dalam bekerja. Responden yang menjawab “Tidak” karena umur tidak mempengaruhi kelelahan dalam bekerja. Pertanyaan No.2 responden paling banyak menjawab “Ya” dan hanya sebagian kecil saja yang menjawab “Tidak”. Responden yang menjawab “Ya” karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan. Pertanyaan No.3 sebagian besar menjawab “Ya” karena tidak merasa tertekan dengan sistem kerja yang dibebankan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Responden yang menjawab “Tidak” karena merasa tertekan dengan sistem kerja yang dibebankan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado. Pertanyaan No.4 sebagian besar menjawab “Ya” karena lamanya waktu bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado tidak mempengaruhi kelelahan dalam bekerja. Responden yang menjawab “Tidak” karena lamanya waktu bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado mempengaruhi kelelahan dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelelahan karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 56,75% sehingga dapat dikatakan cukup baik.

Kelelahan merupakan salah satu keluhan yang paling sering dan umum yang dirasakan pekerja seperti rasa letih, baik karena kurang tidur malam, terlalu banyak bekerja atau suatu masalah emosional lainnya. Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang ditandai dengan adanya penurunan kapasitas kerja yang disertai perasaan lelah. Perasaan lelah tersebut merupakan akibat kumulatif dari beberapa faktor seperti intensitas cahaya (penerangan lampu di dalam ruangan), durasi kerja fisik dan mental, monotomi, iklim kerja, kebisingan, tanggung jawab, kecemasan, konflik-konflik, penyakit, keluhan sakit, dan nutrisi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Iklim kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 81%, sehingga iklim kerja yang terbentuk di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado dapat dikatakan sangat baik.
2. Karakteristik pekerjaan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 88,6% sehingga dikatakan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan, penerapan aturan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Kelelahan karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Manado sebesar 56,75% sehingga dapat dikatakan cukup baik.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Untuk meningkatkan iklim kerja, perusahaan harus memperbaiki indikator-indikator yang lemah dari iklim kerja, diantaranya penerapan aturan, pengetahuan dan ketrampilan yang menjadi prioritas dalam melakukan pekerjaan.
2. Memberikan penyuluhan kepada para karyawan tentang faktor-faktor kenyamanan dalam bekerja supaya dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja
3. Perlu meningkatkan aspek tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel lainnya yang berkaitan dengan iklim kerja, karakteristik pekerjaan, dan kelelahan.

## DAFTAR PUSTAKA

Deyulmar, Suroto, dan Wahyuni. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pembuat Kerupuk Opak di Desa Ngadikerso, Kabupaten Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Vol.6, No.4, Hal. 278-285. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/21428/19911>. Diakses 18 Maret 2020.

Farida. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.

- Hermawan, Haryono, dan Soebijanto. (2017). Sikap, Beban Kerja dan kelelahan kerja Pada Pekerja Pabrik Produksi Aluminium di Yogyakarta. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health*, Volume 33, Nomor 4, Hal. 213-218. <https://jurnal.ugm.ac.id/bkmarticledownload1686520497>. Diakses 18 Maret 2020.
- Kusumaningtyas, Budiono, dan Utomo. (2017). Hubungan Iklim Kerja dengan Kelelahan Pada Tenaga Kerja Bagian Produksi di PT. Harapan Jaya Globalindo Purwokerto Tahun 2016. *Jurnal Bulletin Keslingmas*, Vol 36, No 3, Hal. 174-178. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documentsdet>. Diakses 18 Maret 2020.
- Ramayanti, R. (2015). Analisis Hubungan Status Gizi dan Iklim Kerja Dengan Kelelahan Kerja di *Catering Hikmah Food* Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4, No. 2, Hal. 177-186. <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/1748/1313>. Diakses 18 Maret 2020.
- Robbins. (2008). *Organizational Behaviour*. Tenth Edition. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Setyawati, L. M. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Amara Books.
- Setyawati, Shaluhiah, dan Widjasena. (2014). Penyebab Kelelahan Kerja Pada Pekerja Mebel. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, Vol. 8, No. 8, Hal. 386-392. <https://journal.fkm.ui.ac.id/kesmasarticleview409406>. Diakses 18 Maret 2020.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Edisi 8. Bandung: Alfabeta.
- ..... (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Edisi 15. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningtyas dan Widajati. (2017). Iklim Kerja dan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja di Ballast Tank Bagian Reparasi Kapal PT. X Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, Volume 3, No. 1, Hal. 99-114. <https://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/index.php/JMK/article/view/87/85>. Diakses 18 Maret 2020.
- Suwatno dan Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: CV. Alfabeta.