

Hubungan Sikap Kerja dengan Keluhan Muskuloskeletal terhadap Kinerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar

Ika Triwati-1^{a*}, Hardianty-2^b, Syamsiar Russeng-3^b

^aProdi Teknik Sipil, Akademi Teknologi Industri Dewantara Palopo, Jalan KH. Ahmad Razak 2 No. 7, Wara Selatan, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

^bProdi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Politeknik Migas Indonesia Jalan Raya Losarang No. 100, Indramayu, Jawa Barat, Indonesia

*Email : ikatriwati@atidewantara.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap kerja dengan keluhan muskuloskeletal terhadap kinerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu sikap kerja sebagai variabel independen, keluhan muskuloskeletal sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap kerja dengan keluhan muskuloskeletal pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar dengan nilai $p = 0.036$ dengan kekuatan hubungan 0.208 . Selain itu juga didapatkan Ada hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar dengan nilai $p = 0.026$ dengan kekuatan hubungan -0.207 . Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja dengan keluhan muskuloskeletal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar, sehingga data penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam menentukan kebijakan dunia industri di Indonesia, khususnya PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.

Kata Kunci : *Sikap Kerja, Muskuloskeletal, Kinerja Karyawan*

1. Latar Belakang

International Labour Organization (ILO) menyebutkan bahwa setiap tahun terjadi 2,3 juta kematian yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Data tersebut juga menyebutkan bahwa 2 juta kematian terjadi disebabkan oleh penyakit akibat kerja. Departemen Kesehatan RI mencatat bahwa di Indonesia terdapat 428.844 kasus penyakit akibat kerja. Selain penyakit akibat kerja, masalah kesehatan lain pada pekerja yang perlu mendapat perhatian antara lain ketulian, gangguan muskuloskeletal, gangguan reproduksi, penyakit jiwa, sistem syaraf dan sebagainya. Menurut laporan di sejumlah

negara seperti China, Jepang, Argentina, Inggris dan Amerika, proses kerja yang tidak ergonomis merupakan salah satu faktor penyebab dari sebagian besar kasus penyakit akibat kerja. Salah satu penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh proses kerja yang tidak ergonomis adalah keluhan muskuloskeletal[1,2].

Salah satu penyebab adanya keluhan muskuloskeletal yaitu kesalahan pada sikap kerja karyawan yang berlarut-larut. Sebagian besar aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, yang seluruh waktu kerja dilakukan dalam posisi kerja duduk. Hakikatnya seorang manusia secara biomekanika perlu bergerak dalam

beraktivitas, bukan hanya berdiri atau duduk hanya pada satu posisi. Ketika seseorang hanya diam pada satu posisi, dapat terjadi malfungsi pada sistem anatomi tubuh[3]. Padahal pekerjaan karyawan juga dapat membawa dampak yang tidak baik bagi keselamatan & kesehatan pegawai. Bahaya dan risiko yang dapat muncul akibat pekerjaan ini dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang dengan intensitas yang tinggi dengan postur yang sama atau pada postur yang tidak normal (*awkward posture*), sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam beberapa area tubuh[4,5]. Selain itu juga, bahaya dan risiko dapat dikarenakan kurangnya pelatihan dan pemberitahuan kepada para pekerja mengenai faktor ergonomi dalam bekerja[6]. Namun, ada pula pekerja yang telah mengetahui bahaya namun mengacuhkan hal tersebut karena belum ada dampak yang dirasakan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi kepada masyarakat umum, khususnya karyawan dan pelaku dunia industri untuk mengantisipasi sikap kerja karyawan terhadap keluhan muskuloskeletal yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain *cross sectional study* dimana peneliti menghubungkan antara variabel independen, variable intervening dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Dalam penelitian ini terdiri tiga variable, yaitu variabel bebas (independent) adalah sikap kerja, variabel antara (intervening) adalah keluhan muskuloskeletal, dan variabel (dependen) adalah kinerja karyawan.

Analisis Bivariat

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum penelitian dari hasil deskripsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Hasil analisis univariat pada penelitian ini berupa data-data pendukung untuk menguatkan hasil yang akan didapatkan, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden di PT. Maruki Internasional Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Maruki Internasional Indonesia Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persen %
Laki-laki	77	79.4
Perempuan	20	21.6
Total	97	100.0

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa dari 97 responden di PT. Maruki Internasional Indonesia yang jenis kelamin laki-laki 77 (79.4) responden, jenis kelamin perempuan 20 (21.6%) responden..

a. Sikap Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Sikap Kerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2019

Sikap Kerja	Jumlah (n)	Persen %
Tinggi	13	13,4
Sedang	30	30,9
Ringan	54	55,7
Total	97	100.0

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa responden dengan sikap kerja ringan sebanyak 54 (55,7%) responden, sedang sebanyak 30 (30,9%) responden dan tinggi sebanyak 13 (13,4%) responden.

Tabel 3. Hubungan Sikap Kerja dengan Keluhan Muskuloskeletal terhadap Kinerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2019

Sikap Kerja	Keluhan Muskuloskeletal						Total	p value
	Berat		Sedang		Ringan			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	9	69,2	4	30,8	0	0,0	13	100.0
Sedang	2	6,7	28	93,3	0	0,0	30	100.0
Rendah	19	35,2	28	51,9	7	13,0	54	100.0
Total	30	30,9	60	61,9	7	7,2	97	100.0

Sumber : Data Primer (2019)

Tabel 4. Hubungan Sikap Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2019

Sikap Kerja	Kinerja Karyawan						Total	p value
	Tinggi		Cukup		Rendah			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	4	30,8	1	7,7	8	61,5	13	100.0
Sedang	7	23,3	16	53,3	7	23,3	30	100.0
Rendah	25	46,3	21	38,9	8	14,8	54	100.0
Total	36	37,1	38	39,2	23	23,7	97	100.0

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh data dari 97 responden dengan sikap kerja tinggi dengan keluhan muskuloskeletal berat sebanyak 9 (69,2%) responden dan yang keluhan muskuloskeletal sedang sebanyak 4 (30,8%) responden, sikap kerja tinggi dengan keluhan muskuloskeletal ringan sebanyak 0 (0,0%) responden. Sikap kerja sedang dengan keluhan muskuloskeletal berat sebanyak 2 responden (6,7%) dan yang keluhan muskuloskeletal sedang sebanyak 28 (93,3%) responden, dan sikap kerja sedang dengan keluhan muskuloskeletal ringan sebanyak 0 responden (0,0%), sedangkan dengan sikap kerja rendah dengan keluhan muskuloskeletal yang berat sebanyak 19 (35,2%) responden dan yang keluhan muskuloskeletal sedang sebanyak 28 responden (51,9%) sedangkan sikap kerja rendah dengan keluhan muskuloskeletal ringan sebanyak 7 responden (13,0%). Dengan nilai p value = 0.000 < 0,05 berarti ada hubungan sikap kerja terhadap keluhan muskuloskeletal pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh data dari 97 responden dengan sikap kerja tinggi dengan kinerja tinggi sebanyak 4 (30,8%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 1 (7,7%) responden, sikap kerja tinggi dengan kinerja rendah sebanyak 8 (61,5%) responden. Sikap kerja sedang dengan kinerja tinggi sebanyak 7 (23,3%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 16 (53,3%) responden, dan sikap kerja sedang dengan kinerja rendah sebanyak 7 (23,3%) responden, sedangkan dengan sikap kerja rendah dengan kinerja tinggi sebanyak 25 (46,3%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 21 (38,9%) responden sedangkan sikap kerja rendah dengan kinerja rendah sebanyak 8 (14,8%) responden. Dengan nilai p value = 0.002 < 0,05 berarti ada hubungan sikap kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.

Analisis Multivariat

Berdasarkan rangka konsep yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis

yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur. Tabel 5.14 menunjukkan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value lebih kecil dari 0,05 maka hubungan variabel signifikan. Hasil pengujian pada tabel berikut.

Tabel 5. Pengaruh Koefisien Analisis Jalur dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian Direct Effect

Variabel Penelitian	Direct Effect		
	Est.	Nilai p	Kesimpulan
Sikap kerja terhadap MSDs	0.208	0.036	Signifikan
Sikap kerja terhadap kinerja	-0.207	0.026	Signifikan

Sumber : Data Primer (2019)

Tabel 9. Pengaruh Koefisien Analisis Jalur dan Kaitannya dengan Hipotesis Penelitian Indirect Effect

Variabel Penelitian	Indirect Effect	Total Effect
	Sikap Kerja → MSDs → Kinerja	-0.041

Sumber : Data Primer (2019)

Interpretasi efek tak langsung antara variabel yang diasumsikan pada model penelitian di deskripsikan sebagai berikut ini :

- Efek tidak langsung sikap kerja terhadap kinerja melalui keluhan muskuloskeletal adalah -0.041. Hal ini di maknai bahwa setiap peningkatan 1 poin sikap kerja mampu menurunkan -0.041 poin kinerja secara tidak langsung melalui keluhan musculoskeletal.
- Efek total sikap kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0.248. Hal ini berarti setiap peningkatan satu poin sikap kerja akan berakumulasi menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.248.

Hubungan Sikap Kerja dengan Keluhan Muskuloskeletal

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh data dari 97 responden dengan sikap kerja rendah dengan keluhan muskuloskeletal ringan sebanyak 7 (13,0%) responden dan yang keluhan muskuloskeletal sedang sebanyak

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa :

- Ada hubungan antara sikap kerja dengan keluhan muskuloskeletal dengan nilai p value = 0.036 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.208 artinya bahwa jika sikap kerja mengalami kenaikan satu poin maka tingkat keluhan muskuloskeletal disorders akan naik sebesar 0.208 poin.
- Ada hubungan antara sikap kerja dengan kinerja dengan nilai p value = 0.026 < 0.5 dengan nilai koefisien sebesar -0.207 artinya bahwa jika sikap kerja mengalami kenaikan satu poin maka tingkat kinerja akan menurun sebesar -0.207 poin.

28 (51,9%) responden, sedangkan sikap kerja rendah dengan keluhan muskuloskeletal berat sebanyak 19 (35,2%) responden. Sikap kerja sedang dengan keluhan muskuloskeletal ringan sebanyak 0 (0,0%) responden dan yang keluhan muskuloskeletal sedang sebanyak 28 (93,3%) responden, dan sikap kerja sedang dengan keluhan muskuloskeletal berat sebanyak 2 (6,7%) responden, sedangkan dengan sikap kerja tinggi dengan keluhan muskuloskeletal yang ringan sebanyak 0 (0,0%) responden dan yang sedang sebanyak 4 (30,8%) responden sedangkan sikap kerja tinggi dengan keluhan muskuloskeletal berat sebanyak 9 (69,2%) responden. Dengan nilai p = 0.000 < 0,05 berarti ada hubungan sikap kerja terhadap keluhan muskuloskeletal pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.

Dari hasil uji korelasi pearson yang dilakukan variabel sikap kerja terhadap keluhan muskuloskeletal di peroleh hasil yakni dengan nilai estimate 0.208 dan nilai

$p < 0.036 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel beban kerja fisik berhubungan terhadap keluhan muskuloskeletal.

Adapun cara pengukuran sikap kerja yaitu dengan pengambilan data/ foto postur pekerja dengan menggunakan kamera. Untuk mendapatkan gambaran sikap (postur) pekerja dari leher, punggung, lengan, pergelangan tangan hingga kaki secara terperinci dilakukan dengan memotret postur tubuh responden. Hal ini dilakukan supaya peneliti mendapatkan data postur tubuh secara detail (valid), sehingga dari hasil foto bisa didapatkan data akurat untuk tahap perhitungan serta analisis selanjutnya. Perhitungan nilai melalui metode REBA ini dimulai dengan menganalisis posisi leher (neck), batang tubuh (trunk), dan kaki (legs) dengan memberikan score pada masing-masing komponen. Ketiga komponen tersebut kemudian dikombinasikan ke dalam sebuah tabel untuk mendapatkan nilai akhir pada bagian pertama atau score A dan ditambah dengan score untuk force atau load. Selanjutnya dilakukan scoring pada bagian lengan atas (upper arm), lengan bawah (lower arm), dan pergelangan tangan (wrist) kemudian ketiga komponen tersebut dikombinasikan untuk mendapatkan nilai akhir pada bagian kedua atau score B dan ditambah dengan coupling score. Setelah diperoleh grand score A dan grand score B, kedua nilai tersebut dikombinasikan ke dalam tabel C, melalui tabel kombinasi akhir ini kemudian ditambahkan dengan activity score akan didapat nilai akhir yang akan menggambarkan hasil analisis postur kerja. Dari skor REBA dapat diperoleh skala dari level tiap aksi yang akan memberikan panduan untuk resiko dari tiap level dan aksi yang dibutuhkan.

Postur kerja merupakan pengaturan sikap tubuh saat bekerja. Pada saat bekerja sebaiknya postur dilakukan secara alamiah sehingga dapat meminimalisir timbulnya cedera muskuloskeletal [5]. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [7] yang menunjukkan bahwa hasil pengukuran

menggunakan REBA menunjukkan tingkat kejadian MSDs tinggi, hasil dari Nordic Bidy Map yang paling dominan pada bagian leher atas yaitu 5%, bahu kiri 5% dan punggung sebesar 5% sehingga diperoleh ada hubungan antara kejadian muskuloskeletal disorders (MSDs) dengan sikap kerja ($p \text{ value} = 0.006$)

Penelitian yang lain [4] juga menemukan bahwa sikap kerja duduk menunjukkan subjek dengan tingkat aksi level 2 sebanyak 19 orang (63,33%) dan tingkat aksi level 3 sebanyak 11 orang (36,67%). Hasil penelitian keluhan muskuloskeletal menunjukkan subjek dengan tingkat aksi kategori rendah sebanyak 14 orang (46,67%) dan tingkat aksi kategori sedang sebanyak 16 orang (53,33%). Hasil uji statistik menunjukkan $p < 0,05$ yang artinya terdapat korelasi bermakna antara dua variabel yang diuji. Dan berbeda dengan hasil penelitian sikap kerja duduk oleh Nurjanah [3] yang dilakukan pada pekerja pada bagian Reaching di PT. Delta Merlin Dunia Textile kramat Karanganyer, diperoleh hasil sikap kerja duduk dengan tingkat risiko sedang yaitu sebanyak 19 orang (63,33%) subjek bekerja dalam sikap duduk dengan tingkat risiko tinggi sebanyak 11 orang (36,67%).

Berdasarkan hasil penelitian ini sikap kerja berpengaruh terhadap keluhan muskuloskeletal karena sikap kerja duduk/berdiri dengan pekerjaan yang monoton dapat mengakibatkan keluhan muskuloskeletal disorders.

Hubungan Sikap Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.12 diperoleh data dari 97 responden dengan sikap kerja rendah dengan kinerja rendah sebanyak 8 (14,8%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 21 (38,9%) responden, sikap kerja rendah dengan kinerja tinggi sebanyak 25 (46,3%) responden. Sikap kerja sedang dengan kinerja rendah sebanyak 7 (23,3%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 16 (53,3%) responden, dan sikap kerja sedang dengan kinerja tinggi sebanyak 7 (23,3%) responden, sedangkan

dengan sikap kerja tinggi dengan kinerja rendah sebanyak 8 (61,5%) responden dan yang kinerja cukup sebanyak 1 (7,7%) responden sedangkan sikap kerja tinggi dengan kinerja tinggi sebanyak 4 (30,8%) responden. Dengan nilai p value = $0.002 < 0,05$ berarti ada hubungan sikap kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar.

Dari hasil uji korelasi pearson yang dilakukan pada variabel sikap kerja terhadap kinerja di peroleh hasil yakni dengan nilai estimate -0.207 dan nilai p $0.026 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel sikap kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun cara pengukuran sikap kerja yaitu dengan pengambilan data/foto postur pekerja dengan menggunakan kamera. Untuk mendapatkan gambaran sikap (postur) pekerja dari leher, punggung, lengan, pergelangan tangan hingga kaki secara terperinci dilakukan dengan memotret postur tubuh responden. Hal ini dilakukan supaya peneliti mendapatkan data postur tubuh secara detail (valid), sehingga dari hasil foto bisa didapatkan data akurat untuk tahap perhitungan serta analisis selanjutnya. Perhitungan nilai melalui metode REBA ini dimulai dengan menganalisis posisi leher (neck), batang tubuh (trunk), dan kaki (legs) dengan memberikan score pada masing-masing komponen. Ketiga komponen tersebut kemudian dikombinasikan ke dalam sebuah tabel untuk mendapatkan nilai akhir pada bagian pertama atau score A dan ditambah dengan score untuk force atau load. Selanjutnya dilakukan scoring pada bagian lengan atas (upper arm), lengan bawah (lower arm), dan pergelangan tangan (wrist) kemudian ketiga komponen tersebut dikombinasikan untuk mendapatkan nilai akhir pada bagian kedua atau score B dan ditambah dengan coupling score. Setelah diperoleh grand score A dan grand score B, kedua nilai tersebut dikombinasikan ke dalam tabel C, melalui tabel kombinasi akhir ini kemudian ditambahkan dengan activity score akan didapat nilai akhir yang

akan menggambarkan hasil analisis postur kerja. Dari final REBA score dapat diperoleh skala dari level tiap aksi yang akan memberikan panduan untuk resiko dari tiap level dan aksi yang dibutuhkan.

Postur kerja merupakan pengaturan postur tubuh saat bekerja. Pada saat bekerja sebaiknya postur dilakukan secara alamiah sehingga dapat meminimalisir timbulnya cedera musculoskeletal [5]. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari sikap kerja yang tidak alamiah, seperti sikap kerja duduk dan penggunaan desain kursi dalam bekerja, karena sikap badan yang tidak benar dalam melakukan pekerjaan dan lain-lain yang semuanya menimbulkan kelelahan fisik dan gangguan kesehatan sehingga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga pendekatan ergonomi menjadi penting dalam mengatasi permasalahan tersebut. Pembinaan SDM dengan pendekatan ergonomis perlu dilakukan agar karyawan tidak mengalami kekelelahan dan gangguan kesehatan. Dengan demikian, pendekatan ergonomi merupakan pendekatan yang menyetarakan dan menyelaraskan tugas yang diberikan dengan kemampuannya sehingga mencapai kinerja yang maksimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada hubungan antara sikap kerja dengan keluhan muskuloskeletal pada karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar dengan nilai $p = 0.036$ dengan kekuatan hubungan 0.208
- b. Ada hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar dengan nilai $p = 0.026$ dengan kekuatan hubungan -0.207 .

Daftar Pustaka

- [1] Tarwaka, Ergonomi Industri. Surakarta : Harapan Press, 2015.

- [2] Sunaryo, W., Ergonomi dan K3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja, PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- [3] Nurjanah, Hubungan Sikap Kerja Duduk Dengan Muskuloskeletal pada pekerja Bagian Reaching di PT. Delta Merlin Dunia Karanganyar, 2012.
- [4] Alfian, D.J., Suhardi, B., Analisis Postur Kerja dengan Metode REBA untuk Mengurangi Resiko Cedera pada Operator Mesin Binding di PT. Solo Murni Boyolali, idec.industri.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/Prosiding2017_ID016.pdf, (diakses pada 28 Juli 2019).
- [5] Anies, Kedokteran Okupulasi Berbagai Penyakit Akibat Kerja dan Upaya Penanggulangan dari Aspek Kedokteran, Ar-Ruzz Media, 2014.
- [6] Gempur,. Ergonomi Terapan, Prestasi Pustaka Publisher, 2013.
- [7] Dian, P.R., Metode REBA Untuk Pencegahan Musculoskeletal Disorder Tenaga Kerja, Jurnal Teknik Industri, 18(01), 2017.