

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya manusia dewasa memiliki kebutuhan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan dirinya atau orang lain yang ditanggung kehidupannya. Terdapat banyak sekali ragam pekerjaan, mulai dari pekerjaan yang membutuhkan kemampuan intelektual yang tinggi sampai pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan fisik yang tinggi. Seseorang tentunya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki. Salah satunya pekerjaan yang dianggap sebagian masyarakat lebih membutuhkan kemampuan fisik dibandingkan dengan kemampuan intelektual adalah karyawan pabrik yang sering juga disebut sebagai buruh pabrik. Hal ini membuat pekerjaan menjadi karyawan perusahaan menjadi salah satu alternatif pekerjaan di kota besar terutama untuk para pendatang yang kurang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi yang disebabkan oleh minimnya pendidikan yang mereka tempuh.

Tidak hanya berkaitan dengan beban kerja dan faktor ekonomi, karyawan seringkali bekerja di lingkungan kerja dengan kondisi yang kurang baik, seperti lingkungan yang memiliki kebisingan yang tinggi, suhu ruangan yang sangat tinggi, kurang terang ataupun terlalu terang serta keadaan-keadaan lain yang membuat mereka tidak nyaman. Hal ini sesuai dengan penjelasan Hurrell,dkk (Dalam Wildani, 2012) yang menyatakan bahwa salah satu penyebab dalam kelelahan bekerja adalah tuntutan fisik seperti suara bising, vibrasi dan hygiene, tuntutan tugas yang meliputi kerja shift atau kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko dan bahaya serta tuntutan dari luar organisasi atau

pekerjaan yang salah satunya berkaitan dengan kondisi finansial. Sedangkan tujuan dari setiap perusahaan adalah agar karyawan mampu mencegah dan mengendalikan berbagai dampak negatif yang timbul. Sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang sehat, nyaman, aman dan produktif (Putri, 2017).

Salah satu faktor yang mengganggu produktifitas yaitu Kelelahan kerja dimana keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Syamsuri, 2018). Kelelahan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya (lingkungan dan desain pekerjaan). Sejauh ini fenomena kelelahan kerja masih belum mendapat perhatian serius dari pihak manajemen organisasi, meskipun sudah banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa kelelahan kerja menurunkan efektivitas organisasi (Adawiyah & Blikololong, 2018). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri (Muizzudin, 2013). Demikian pula menurut (Nelson & Quick, 1992 dalam Hidayat, 2016) bahwa beban kerja optimum harus dicapai bila ingin mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi, namun demikian jika beban pekerjaan terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang rendah pula.

Menurut Perry dan Potter (dalam Asi, 2013) kelelahan kerja merupakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres berkepanjangan berkaitan dengan pekerjaan. Kelelahan kerja dapat terjadi pada bidang pekerjaan apapun, dan apabila bidang pekerjaannya terkait dengan pelayanan profesional maka peluang terjadinya akan lebih besar lagi. Proses kelelahan kerja dimulai dari adanya ketidakcocokan antara karakteristik karyawan dengan lingkungan dan

desain pekerjaan ataupun kebijakan organisasi. Kondisi seperti ini mengakibatkan terjadinya erosi dalam keterlibatan kerja. Tugas-tugas yang semula tampak menyenangkan dan memberi makna penting kini mulai dirasakan tidak menyenangkan dan tidak berarti (Gunarsa, 2004).

Kelelahan kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami kelelahan kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Pada karyawan suatu perusahaan pemicu kelelahan kerja yang utama adalah beban kerja. Beban kerja yang berat membuat karyawan mengalami kelelahan dan stress dalam bekerja. Keadaan ini menyebabkan emosi yang buruk mulai dari sedih sampai marah. Emosi yang seperti ini pada akhirnya seringkali menyebabkan relasi interpersonal mereka menjadi tegang. Keadaan lingkungan kerja dimana hubungan interpersonal antar karyawan tegang membuat lingkungan sosial di tempat kerja menjadi tidak baik dan pada akhirnya menimbulkan lingkungan kerja yang tidak baik.

Selain faktor beban kerja faktor lain yang berhubungan dengan kelelahan kerja yaitu kondisi kerja. Kondisi kerja menurut Mangkunegara, (2014: 105) ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja. Kondisi kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik (Nitisemito, Dalam Paryudi & Ardhana, 2014). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Miller, dalam Muayyad, 2016). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut (Kolcaba, dalam Muayyad, 2016). Melihat kondisi kerja dapat menyebabkan lingkungan kerja yang menimbulkan kelelahan karyawan maka dukungan sosial sangatlah dibutuhkan oleh karyawan.

Selain kondisi kerja, pada saat mengalami kelelahan dalam bekerja, seseorang juga dapat mencari dukungan dari orang lain. Dukungan tersebut dinamakan **dukungan sosial** (*social support*). Landy dan Conte (Dalam Caesaria, 2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain atau kelompok. House (Dalam Caesaria, 2010) membedakan dukungan sosial ke dalam empat bentuk yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan penilaian.

Dukungan tersebut dinamakan dukungan sosial yang terdiri dari empat aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif (House dalam Wicaksono, 2016). Dukungan sosial yang diterima oleh karyawan tersebut membuat mereka merasa berharga, dicintai, didukung, diterima dan merasa tenang. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok. Dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi stress secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor dalam Adawiyah, 2013). Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang dapat membantu seseorang untuk mengurangi dampak kelelahan kerja yang ia hadapi di tempat kerja. Pernyataan ini didukung oleh Shulman (Dalam Caesaria, 2010) yang menyatakan bahwa sistem dukungan formal dan informal dapat disajikan untuk menahan pengaruh stress dan kelelahan pada pekerja, membantu mereka untuk mengatur semangat juang dan meningkatkan efektifitas mereka dengan klien-kliennya. Dukungan dapat disediakan oleh supervisor (atasan), kolega dan ahli-ahli lainnya

Rosyid dan Farhati (dalam Adawiyah & Blikololong, 2018) mengatakan bahwa ketiadaan dukungan sosial atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan timbulnya kelelahan kerja pada karyawan. Menurut Ganster, dkk (Adawiyah & Blikololong, 2018) bilamana seorang karyawan mendapat dukungan sosial maka karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik dan dengan demikian kinerjanya meningkat. Akan tetapi, bilamana karyawan tidak memperoleh

dukungan sosial, maka akan mengalami kebingungan, merasa tidak mempunyai sandaran untuk mengadukan permasalahannya. Keadaan yang demikian tentu akan berdampak negatif pada para karyawan dan akan tercermin pada kinerja yang tidak memuaskan.

Penelitian yang dilakukan Wisnar Hamzah (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A.Wahab Sjahranie Samarinda. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan sosial, maka akan semakin rendah kelelahan kerja pada perawat puteri. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial, maka akan semakin tinggi kelelahan kerja pada karyawan. Hasil penelitian lain juga dilakukan oleh Adawiyah (2013) terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kecenderungan kelelahan kerja. Mereka yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi cenderung tidak mengalami kelelahan kerja dalam bekerja. selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rabiatul Adawiyah dan Jacobus Belida Blikololong (2018) mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan kelelahan kerja pada karyawan rumah sakit di Tangerang. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kelelahan kerja pada karyawan rumah sakit.

Selama beberapa tahun terakhir, kelelahan dianggap sebagai masalah manajemen khususnya dalam pengelolaan tenaga kerja dilingkungan organisasi. Kelelahan kerja banyak dialami oleh karyawan yang bekerja sebagai tenaga kerja yang bekerja di bidang industry seperti yang dialami oleh karyawan Alfamart di Kota Pinrang,

Apabila kelelahan kerja tidak segera ditangani dan segera beristirahat, maka akan terjadi akumulasi kelelahan dalam sehari, sehingga dapat berdampak lebih parah terhadap kesehatan. Dampak dari kelelahan kerja adalah prestasi kerja menurun, badan terasa tidak enak, semangat kerja menurun, dan menurunkan produktivitas kerja sehingga akan terpengaruh terhadap mutu pelayanan yang diberikan oleh karyawan Alfamar di Kota Pinrang. Untuk mengurangi tingkat kelelahan maka harus dihindari sikap kerja yang bersifat statis dan diupayakan sikap kerja yang lebih dinamis. Begitu juga dengan mengurangi beban kerja karyawan, support lingkungan kerja dan dukungan social dapat mempengaruhi tingkat kelelahan kerja Karyawan Alfamart di Kota Pinrang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan Alfamart Kota Pinrang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian (*research question*) yang harus dijawab adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh dukungan social terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Menganalisis pengaruh dukungan social terhadap kelelahan kerja pada Karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

- 1) Secara teoritis diharapkan dapat memberikan mafaat pada kemajuan dan memperkaya wawasan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Peneliti lain dapat mengembangkan suatu konsep beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja.

1.4.2. Manfaat Praktisi

- 1) Dapat memberi informasi bahwasanya beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial diperlukan dalam menurunkan tingkat kelelahan kerja karyawan sebagai salah satu faktor pendukung kemajuan organisasi atau perusahaan.
- 2) Hasil penelitian ini secara praktis dapat menyumbangkan pemikiran tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial

terhadap kelelahan kerja yang juga menjadi masalah-masalah dalam organisasi atau perusahaan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Beban kerja pada karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Lingkungan kerja pada karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Dukungan sosial pada karyawan Alfamart di Kota Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan