

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan merupakan suatu organisasi produk yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan berbagai kebutuhan dengan cara yang menguntungkan (Swastha & Sukotjo, 2002). Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan. Selain itu, tujuan perusahaan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun karyawannya (As'ad, 2004). Di Indonesia terdapat berbagai jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan di bidang konveksi yaitu Reytama Konveksi.

Reytama Konveksi adalah perusahaan yang bergelut dalam bidang industri konveksi yang berada di Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *owner* dari perusahaan Reytama Konveksi pada tanggal 19 oktober 2017, *owner* tersebut mengatakan bahwa industri konveksi adalah suatu perusahaan yang menghasilkan pakaian jadi yaitu pakaian wanita, pria, anak, pakaian olahraga, maupun pakaian-pakaian partai politik dan sebagainya. Reytama Konveksi di bangun sejak tahun 2010. Pada awalnya perusahaan ini memproduksi pakaian dari bahan mentah hingga menjadi pakaian yang siap di distribusikan ke toko dan distro di area Jogja bahkan semakin berkembang ke luar daerah, maka tidak heran jika

Reytama Konveksi semakin banyak mempekerjakan karyawan untuk memenuhi pesanan konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu *owner* dari perusahaan Reytama Konveksi pada tanggal 19 oktober 2017, *owner* mengatakan bahwa dalam industri konveksi biasanya terdapat beberapa bagian pekerjaan dan *job description* (deskripsi tugas pekerjaan) masing-masing. Bagian pekerjaan di Reytama Konveksi terbagi menjadi empat bagian yaitu pengukuran (membuat pola), pemotongan, penjahitan dan juga *finishing*. Pada bagian pengukuran (membuat pola), karyawan memiliki tugas untuk mengukur dan membuat pola sesuai dengan keinginan *costumer* (konsumen). Bagian pemotongan, bertugas untuk memotong bahan sesuai dengan ukuran dan pola yang sudah ditetapkan. Bagian penjahitan, karyawan bertugas untuk menjahit bahan sesuai dengan ukuran, pola, dan potongan yang sudah dilakukan.

Selanjutnya, bagian yang terakhir adalah *finishing*, yaitu karyawan yang bertugas untuk melipat pakaian dan mengemas barang pada tempat yang sudah disediakan. Berdasarkan *job description* di Reytama Konveksi, maka peneliti memilih karyawan di bagian penjahitan untuk menjadi subjek dalam penelitian ini. Hal tersebut karena pada bagian penjahitan karyawan dituntut ekstra hati-hati dalam bekerja, sebab jika karyawan melakukan kesalahan maka pakaian tersebut menjadi cacat dan tidak dapat di pasarkan. Selain itu, karyawan pada bagian penjahitan juga harus meneliti ulang pola yang sudah sesuai dengan pesanan konsumenm, sehingga tugas pekerjaannya lebih berat dan monoton karena harus menjalani tugas pekerjaan yang terus berulang-ulang dengan waktu yang sama. Menurut Keith (1993) semakin

sering karyawan melakukan pekerjaan yang sama dalam masa kerja yang lama atau melakukan ritual kegiatan yang sama dapat menyebabkan rasa bosan.

Anoraga (2014) menyatakan bahwa pada saat karyawan melakukan pekerjaan pasti ada kalanya merasa jenuh ataupun bosan, namun kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan. Kebosanan kerja dapat ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada, sehingga mengakibatkan minat karyawan dan energi berkerja menurun (Schultz, 1993). Anies (2005) menjelaskan bahwa kebosanan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting, dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang. Menurut Fisher (dalam Leksono, 2014) kebosanan di tempat kerja dianggap penting karena kebosanan kerja merupakan suatu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap orang, namun sebagian besar hal ini telah diabaikan oleh organisasi. Kondisi kebosanan ini bila dibiarkan tanpa adanya perbaikan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja dan penurunan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berujung pada tidak maksimalnya pendapatan atau keuntungan perusahaan (Grandjean, 1995).

Gray (2001) mengemukakan kebosanan yang didefinisikan sebagai kelelahan psikologis ini mempunyai ciri-ciri antara lain hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. Anoraga (2014) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai ungkapan perasaan yang kurang menyenangkan, resah, dan lelah yang menguras seluruh minat, tenaga bahkan pekerjaannya dianggap tidak menarik. Menurut Geiwitz (1996) kebosanan kerja merupakan hal yang kompleks dan

bersifat individual, karena tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang sama dan berulang-ulang. Kebosanan kerja juga merupakan aktivitas monoton yang menimbulkan perasaan tidak menyenangkan, sehingga seseorang sulit berkonsentrasi dan membutuhkan usaha yang lebih untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya (Rea & Cholichul dalam Agnan, dkk. 2014). Menurut Gray (2001) kebosanan kerja terbagi menjadi empat aspek yaitu aspek hilangnya minat dan semangat kerja ditandai dengan pegawai yang menjadi tidak bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerja menjadi menurun. Aspek lamban dalam bekerja ditandai dengan pegawai yang menjadi lamban bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap tujuan dalam pekerjaannya dan waktu kurang bisa dimanfaatkan secara optimal. Aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja ditandai dengan karyawan yang sering berbicara saat bekerja untuk mengurangi rasa bosan. Aspek kesalahan ditandai dengan kesalahan yang terjadi pada diri karyawan di tempat kerja yang menimbulkan kerusakan pada alat yang digunakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susihono (2014) yang melibatkan 75 orang karyawan dari 35 perusahaan di kawasan industri Tangerang pada tahun 2014. Hasil yang didapatkan yaitu 70% karyawan mengaku mengalami kebosanan kerja karena aktivitas pekerjaan yang monoton. Selain itu, survei yang dilakukan situs pencari kerja yaitu JobStreet. Survei tersebut diambil pada Februari hingga Maret 2016 terhadap 4.600 responden. Hasil survei menunjukkan sebanyak 2.500 pencari kerja, menjawab survei JobStreet yang menyatakan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya karena kurangnya variasi pekerjaan yang diberikan. Ketidakbahagiaan disarakan karyawan karena perusahaan tidak memikirkan

tentang bentuk pekerjaan yang dapat mengembangkan keahlian, sehingga rasa bosan menyerang karyawan dengan mudah (Rappler, 2016). Menurut Thackray (dalam Leksono, 2014). pekerjaan yang monoton secara luas diakui sebagai efek samping yang tidak diinginkan karena kebosanan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.

Sejalan dengan data yang sudah dipaparkan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 19 Oktober 2017 di Reytama Konveksi Yogyakarta. Didapatkan gambaran bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bagian penjahitan termasuk pekerjaan monoton, kurang bervariasi, dan melelahkan. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang bercakap-cakap saat bekerja, lamban dalam bekerja, memegang ponsel bahkan merokok saat bekerja dan melakukan salah jahit dikarenakan kurang teliti saat melihat pola jahitan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian penjahitan pada tanggal 19 Oktober 2017 di Reytama Konveksi Yogyakarta. Diperoleh 4 dari 5 subjek mengatakan bahwa pekerjaannya kurang menarik dan menantang karena hanya bertugas menjahit sesuai pola saja yang terkadang membuat subjek kualahan karena terbatasnya pekerja namun pemesanan terus masuk, sehingga merasa lelah dan kurang bersemangat saat bekerja. Menurut subjek pekerjaan yang dilakukannya terlalu monoton karena harus melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang, sehingga subjek seringkali melakukan obrolan kecil saat bekerja yang dapat menimbulkan kesalahan pada saat penjahitan. Subjek kurang kesungguhan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal, hal ini membuat pekerjaan menjadi lambat dan susah

menyelesaikannya dengan baik sehingga terdapat beberapa barang yang jahitannya kurang rapih. Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek mengalami kebosanan kerja karena memenuhi aspek-aspek kebosanan kerja yaitu lamban dalam bekerja ditandai dengan pegawai yang menjadi lamban bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap tujuan dalam pekerjaannya dan waktu kurang bisa dimanfaatkan secara optimal. Aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja ditandai dengan karyawan yang sering berbicara saat bekerja untuk mengurangi rasa bosan. Aspek kesalahan ditandai dengan kesalahan yang terjadi pada diri karyawan di tempat kerja yang menimbulkan kerusakan pada alat yang digunakan. Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek mengalami kebosanan kerja karena memenuhi aspek-aspek kebosanan kerja yaitu hilangnya minat dan semangat kerja, lamban dalam bekerja, cenderung bercakap-cakap saat bekerja, dan kesalahan (Gray, 2001).

Seharusnya karyawan mampu bekerja secara optimal dan dapat mengatasi rasa bosan untuk menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan. Cara yang tepat untuk mengatasi kebosanan yaitu dengan membuat agenda yang jelas untuk setiap harinya, baik agenda pekerjaan maupun agenda pribadi karena hal tersebut akan membuat diri seseorang lebih jelas arah kegiatan disetiap harinya (Papu, 2002). Kebosanan yang dapat teratasi dalam bekerja menjadikan karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang tidak menjenuhkan (Robbins & Coulter, 2010). Pandangan tersebut membuat karyawan memiliki gairah kerja, bersungguh-sungguh mengerjakan setiap tugasnya, tekun dalam bekerja,

termotivasi menyelesaikan pekerjaan, dan menunjukkan hasil kerja yang baik (Wexley & Yukl, 2003).

Menurut Pardede (2009) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja yaitu tidak cocok dengan pekerjaan, pekerjaan tidak menarik, tidak memiliki otonomi, lingkungan kerja tidak menyenangkan, promosi yang kecil, pekerjaan monoton, tanpa kontak dengan rekan kerja, kurangnya kesejahteraan, kurangnya umpan balik, dan kurangnya motivasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja, maka peneliti memilih faktor lingkungan kerja tidak menyenangkan. Menurut Sedamaryanti (2009) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bising, kotor, berdebu dan panas membuat karyawan tidak merasakan kesenangan, sehingga karyawan merasakan kebosanan dalam melakukan pekerjaannya (Pardede, 2009). Hal tersebut, didukung hasil penelitian Istianingsih (2012) yang mengungkapkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kebosanan kerja. Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 oktober 2017 dengan karyawan bagian penjahitan di Reytama Konveksi Yogyakarta. Diperoleh 4 dari 5 subjek yang mengatakan mengalami kebosanan kerja karena lingkungan yang kurang nyaman. Subjek berpandangan bahwa tata letak perlengkapan kerja seperti mesin jahit dan tata ruangan kurang baik, sehingga terasa sempit dan kurang rapih. Subjek juga menilai

bahwa minimnya ventilasi menyebabkan sirkulasi udara menjadi pengap dan bau tak sedap yang timbul dari selokan di dekat tempat bekerja, menyebabkan aktivitasnya terganggu, sehingga sulit berkonsentrasi saat bekerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja akan terjadi karena adanya peran dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik.

Robbins (2008) menyatakan bahwa persepsi merupakan kesan yang diperoleh individu melalui panca indra kemudian di analisa, diinterpretasi dan dievaluasi, sehingga memperoleh makna. Menurut Wexley dan Yukl (2003) seseorang dapat mempresepsikan apa saja yang dikehendakinya, salah satunya persepsi terhadap lingkungan kerja fisik. Kaswan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tercipta dari segala persepsi dan rangsangan melalui panca indra. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Rahmawati, dkk, 2014).

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009). Menurut Gie (2000) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Sugito (2004) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Moekijat (2005) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang

kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.

Sedarmayanti (2009) menyatakan aspek lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua bagian, yaitu aspek lingkungan kerja langsung yang merupakan kondisi kerja yang berhubungan langsung dengan para karyawan yang ada di tempat kerjanya. Hal tersebut meliputi pusat kerja, kursi, meja dan tata letak atau dekorasi yang baik. Selain itu, tata letak atau dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, maupun perlengkapan perlengkapan kerja lainnya. Selanjutnya, aspek lingkungan kerja perantara atau biasa disebut juga lingkungan kerja umum yang merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, maupun warna ruangan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena lingkungan kerjamerupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins & Coulter, 2010). Wulandari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat para pegawai berpersepsi positif terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi tersebut membuat karyawan menunjukkan penilaian positif dalam memandang lingkungan kerjanya, maka karyawan akan betah bekerja dan menjalankan tugas yang diberikan dengan baik sehingga mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi. Menurut As'ad (2004) penilaian positif terhadap kondisi pekerjaan

membuat karyawan memiliki sikap positif pula terhadap memandang pekerjaan yang secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Oleh karena itu, karyawan akan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan, bergairah untuk melaksanakan tugasnya, menurunkan ketidakhadiran, terus berinovasi, dan menunjukkan ide-ide kreatif untuk dapat mencapai tujuan organisasinya (Kaswan, 2017).

Menurut Syafmarini (2010) jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang tidak memadai akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dan cepat lelah, sehingga kinerjanya akan menurun. Wulandari (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga pada akhirnya karyawan akan mempersepsikan bahwa lingkungan kerjanya tidak dapat memuaskan kebutuhannya (Wexley & Yukl, 2003). Ketidakpuasan dalam memandang lingkungan kerjanya membuat karyawan kurang bergairah untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (As'ad, 2004). Kurangnya gairah kerja menyebabkan kebosanan dalam menjalani aktivitas kerja karyawan, sehingga berdampak pada hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan menjadi berkurang (Gray, 2001). Hal tersebut, didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Istianingsih (2012) yang mengungkapkan bahwa persepsi lingkungan kerja fisik dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 46 % terhadap tingkat kebosanan kerja. Kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam membentuk kebosanan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa diperlukan strategi untuk keberhasilan karyawan Reytama Konveksi dalam menjalani pekerjaannya, yaitu dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman berupa dekorasi ruang kerja maupun siklus udara yang baik, hal tersebut dapat membuat karyawan berpersepsi positif terhadap memandang lingkungan kerjanya. Persepsi positif menjadikan karyawan memandang bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang tidak membosankan, sehingga bergairah dan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Adanya strategi tersebut dapat mewujudkan tujuan perusahaan berupa peningkatan pendapatan dan konsumen merasa puas dengan kualitas jahitan yang dihasilkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “apakah terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebosanan kerja pada karyawan di perusahaan Reytama Konveksi Yogyakarta ?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kebosanan kerja pada karyawan di perusahaan reytama konveksi Yogyakarta

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi, yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang perusahaan konveksi, persepsi lingkungan kerja fisik, dan kebosanan kerja pada karyawan konveksi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi pelaku bisnis konveksi untuk lebih memahami persepsi lingkungan kerja fisik pada karaywannya, sehingga pelaku usaha dapat menurunkan tingkat kebosanan kerja melalui peran yang diberikan dari persepsi lingkungan kerja fisik.