

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sini sangat dibutuhkan, hal ini berkaitan dengan bagaimana penanganan masalah yang melibatkan karyawan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan tidak mengganggu kinerja dalam perusahaan, (Handoko, 2003)

Karyawan memegang posisi sentral dalam beberapa hal, karena tanpa adanya karyawan-karyawan yang dapat diandalkan dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap jalannya perusahaan, maka tujuan-tujuan yang ada tidak dapat tercapai dengan baik. Newstron (2011) menyatakan bahwa target perusahaan yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif bagi karyawan, atau dapat juga dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan. Selain itu Gray (2001), menyebutkan masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah kebosanan kerja yang dimiliki oleh para karyawan.

Gray (2001), mendefinisikan kebosanan kerja sebagai kelelahan psikologis atau reaksi psikologis, reaksi psikologis ini bersifat negatif yang biasa muncul dari ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin karyawan. Selain itu Grandjean (2000),

mendefinisikan kebosanan adalah situasi dengan stimulus yang rendah, atau dengan kata lain karakteristik lingkungan yang diterima oleh pekerja adalah monoton atau tidak bervariasi. Kemudian Gray (2001), menyebutkan aspek-aspek yang muncul dalam kebosanan kerja yaitu (1) Hilangnya minat dan semangat kerja. Karyawan menjadi tidak bergairah dalam bekerja sehingga semangat kerja menjadi menurun, (2) Lamban dalam bekerja. Karyawan menjadi lamban dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap tujuan dalam pekerjaannya dan waktu kurang bisa dimanfaatkan secara optimal. (3) Cenderung bercakap-cakap saat bekerja. Karyawan sering kali berbicara saat bekerja untuk mengurangi rasa kebosanan. (4) Kesalahan, kesalahan dapat menimbulkan kerusakan pada alat yang digunakan dan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Terdapat studi yang melibatkan 100 karyawan menemukan beberapa orang cenderung menjadi bosan. Hasil riset ini dipresentasikan pada konferensi tahunan *British Psychological Society* di Chester, Inggris 11 Januari 2012. Sementara itu 4 dari 5 orang yang disurvei oleh Dr. Sandi Mann, psikolog bidang pekerjaan di Universitas of Central Lancashier, mengatakan kebosanan di tempat kerja akan membuat mereka mencari pekerjaan baru atau keluar dari pekerjaan. Demikian hasil penelitian yang dipaparkan dalam Konferensi *the British Psychological Society's Division of Occupational Psychology*. Penelitian ini melibatkan 102 pekerja kantor di Inggris, mengungkapkan 80% responden merasa kebosanan membuat mereka kehilangan konsentrasi. Lebih dari 50% mengatakan rasa bosan memicu kesalahan kerja dan hampir separuhnya mencari pekerjaan baru (Atewologun & Doldor 2013).

Disamping itu, kebosanan kerja juga terjadi pada karyawan pabrik peleburan (Pardede, 2009). Hasil penelitiannya adalah kebosanan kerja mengakibatkan hilangnya minat dan semangat kerja, cenderung bercakap-cakap dan mudah marah. Kebosanan kerja karyawan dalam sebuah unit kerja juga terjadi pada karyawan bagian kasir di PT. Assalaam Niaga Utama. Perusahaan ini bergerak dibidang perdagangan retail dengan nama toko Assalaam Hypermarket Solo. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susihono (2014) ditemukan bahwa rerata kebosanan kerja sebesar $50,50 \pm 5,29$ yang artinya berada pada kategori sedang. Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi dan Retno Numawati diperoleh hasil tingkat kebosanan kerja berkisar antara 66 sampai dengan 88 dengan rata-rata 75,47. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebosanan kerja yang dialami karyawan sedang dan tinggi.

Penelitian-penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, didukung dengan data yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada 6 karyawan kantor khususnya bagian digitasi di perusahaan yang bergerak dibidang jasa di Yogyakarta. Jenis pekerjaan bagian digitasi di kantor tersebut memiliki karakteristik *qualitative under load*. Menurut Fisher (dalam Rea & Hadi, 2012) *qualitative under load* merupakan pekerjaan yang mudah dikerjakan tetapi berulang dan monoton, karakteristik tersebut dapat menyebabkan kebosanan kerja. Pekerjaan yang dilakukan setiap harinya adalah menginput data yang diperoleh dari bagian lapangan kemudian membuat ratusan titik dan garis sehingga dalam bekerja setiap harinya harus berhadapan dengan laptop.

Berdasarkan hasil wawancara, 5 dari 6 karyawan mengalami kebosanan kerja. Masing-masing karyawan memiliki pengalaman yang berbeda terkait dengan kebosanan kerja yang dialami, kebanyakan dari karyawan mengatakan merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan kurang lebih sama setiap harinya. Meskipun alasan mereka sama tetapi akibat atau pengaruhnya dalam aktifitas saat bekerja berbeda-beda, ada yang secara tidak sengaja melakukan kesalahan, sering mengobrol dengan teman pada saat bekerja maupun sibuk dengan kegiatan masing-masing diluar pekerjaan. Selain itu, karyawan juga mengatakakan merasa tidak bersemangat baik pergi ke kantor maupun pada saat sedang bekerja.

Cenderung bercakap-cakap saat bekerja ditandai dengan obrolan yang dilakukan karyawan pada saat bekerja diluar pembahasan pekerjaan. Selain itu, beberapa kali mengerjakan tugas tidak sesuai dengan instruksi, kurang tepat dalam menginput data maupun salah ketik, hal ini mengindikasikan aspek kebosanan kerja yaitu melakukan kesalahan. Kemudian saat pagi hari tiba karyawan mengaku sudah tau hal apa saja yang akan dikerjakan ditempat kerja sehingga membuatnya kurang semangat untuk berangkat ke kantor. Kurangnya semangat membuat karyawan beberapa kali datang ke kantor tidak tepat waktu, dalam hal ini termasuk kedalam aspek kebosanan kerja yaitu hilangnya minat. Aspek hilangnya minat dan semangat kerja juga ditandai dengan pengakuan karyawan yang merasa tidak bersemangat disela-sela pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan aspek lamban dalam bekerja ditandai dengan beberapa pekerjaan yang selesai jika mendekati batas waktu yang ditentukan, bukan jauh-jauh hari sebelumnya. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan

mengalami kebosanan kerja karena memenuhi aspek-aspek kebosanan kerja, sesuai dengan aspek kebosanan kerja dari Gray (2001).

Berdasarkan penelitian-penelitian dan data dari lapangan, karyawan mengalami kebosanan kerja yang ditunjukkan dengan aspek-aspek kebosanan kerja yang muncul pada karyawan. Menurut Susihono (2014) kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja, pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan kerja. Kebosanan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan, apabila tidak ditanggulangi dengan segera pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi jika dibiarkan saja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, Pardede (2009). Bertumpu pada uraian diatas, maka kebosanan kerja penting untuk diteliti guna mengurangi resiko dan dampak negatif yang terjadi akibat kebosanan kerja tersebut. Selain itu Wyatt, Langdon, & Stock (2001) mengatakan bahwa seharusnya karyawan tidak mengalami kebosanan kerja dikarenakan rendahnya tingkat produktivitas salah satunya disebabkan oleh kebosanan kerja pada karyawan. Kebosanan kerja sendiri tidak serta merta terjadi begitu saja, akan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja sendiri menurut Pardede (2009) antara lain : (1) tidak cocok dengan pekerjaannya, (2) pekerjaan tidak menarik atau tidak menantang, (3) tidak memiliki otonomi, (4) kemungkinan promosi yang kecil, (5) lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, (6) pekerjaan

yang monoton, (7) kurangnya perhatian atas kesejahteraan karyawan, (8) kurangnya umpan balik dan imbalan karyawan (9) kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Berdasarkan beberapa faktor tersebut, peneliti berfokus pada salah satu faktor yaitu pekerjaan yang monoton. Hasil wawancara yang dilakukan, menunjukkan karyawan mengalami kebosanan kerja sesuai dengan aspek-aspek kebosanan kerja yang muncul pada karyawan mayoritas dikarenakan pekerjaan yang monoton. Susihono, (2014) juga menyatakan bahwa karyawan dengan pekerjaan monoton, rentan mengalami kebosanan kerja.

Papu (2002) mengatakan beberapa perusahaan melakukan berbagai tindakan pencegahan kebosanan kerja dengan cara rotasi jabatan, melaksanakan *company gathering*, memberikan kesempatan untuk melakukan cuti, mengadakan kegiatan untuk membangkitkan atau memperbaharui motivasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Riyadi, As'ad & Nurmawati (2002) menggunakan musik pengiring kerja untuk menurunkan kebosanan kerja dan hasilnya efektif dalam menurunkan kebosanan kerja, sehingga peneliti memilih metode atau cara untuk mengurangi kebosanan kerja yang dialami karyawan dengan mendengarkan musik. Anastasi (1989) berpendapat bahwa salah satu cara untuk mengurangi kebosanan kerja adalah dengan pemberian musik pengiring kerja di tempat kerja. Didukung penelitian sebelumnya pada studi ilmu kesehatan kerja (Riyadi, As'ad & Nurmawati 2002) dikatakan bahwa musik pengiring kerja dapat mengurangi kebosanan kerja dan kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja, musik pengiring kerja lebih efektif menurunkan kebosanan kerja daripada kelelahan kerja.

Untuk kerja yang monoton, musik juga bisa memberikan rangsangan yang dapat memperbaiki aktivitas bekerja, variasi nada, pola ritme, tempo dan volume suara akan mempengaruhi denyut nadi, tekanan darah, pernapasan dan kelenjar – kelenjar tertentu (Djui & Setiasih, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi, As'ad dan Nurmawati (2002) menjelaskan bahwa untuk menurunkan kebosanan kerja menggunakan musik dengan irama sedang. Salah satu jenis musik dengan irama sedang yaitu musik jazz, selain itu musik jazz dapat memberikan efek *flow* pada pendengarnya yang membuat pendengarnya merasa tenang (Fachner, 2003). Selain itu dalam penelitian Prawidhana (2015) dijelaskan bahwa pemberian lagu yang dapat digunakan untuk menurunkan kelelahan ataupun kebosanan kerja salah satunya yaitu musik jazz.

Heart (2013) mengungkapkan bahwa musik Jazz dapat digunakan untuk mengangkat semangat, merilekskan pikiran dan menenangkan telinga dengan irama musik. Martin dan Waters (2009) menjelaskan jenis-jenis musik jazz berdasarkan perkembangannya, yaitu : *early jazz, ragtime, blues, New Orleans, Chicagoans, Jazz in New York, Jazz In Europe, swing, bebop, cool jazz, hard bop, free jazz, fusion dan smooth jazz*. Jenis musik jazz yang dipilih oleh peneliti yaitu *smooth jazz* karena dapat memberikan suasana halus, menyediakan iringan ritmis yang teratur dan menunjukkan perasaan tenang secara keseluruhan (Martin & Waters, 2009). *Smooth jazz* sendiri menurut Barber (2005) adalah jenis musik yang mengkombinasikan kelembutan, suara melodi yang menenangkan, sehingga mampu mempengaruhi *mood* seseorang dengan mengatasi emosi negatif, membantu kemampuan berpikir kreatif dan membantu dalam latihan

ekspresi diri. Selanjutnya dijelaskan ketika mendengarkan *smooth jazz* perhatian karyawan dapat beralih dari pekerjaan monoton yang membuat *mood* kurang baik ke kondisi *mood* yang baik sehingga kebosanan kerja dapat berkurang.

Karyawan yang mengalami kebosanan kerja akibat pekerjaan yang dilakukan monoton, berulang-ulang dan kurang tantangan pada saat bekerja jika diiringi musik dengan tempo sedang akan merasa rileks dan dapat menurunkan tingkat kebosanan yang dialami karyawan. Hal ini senada dengan Suma'mur (1987) yang menjelaskan bahwa pekerjaan yang bersifat monoton repetitif, tidak bervariasi, dan kurang tantangan dapat diberikan musik pengiring kerja dengan tempo yang sedang. *Smooth Jazz* dengan karakteristiknya sendiri tergolong musik dengan tempo nada yang sedang.

Oleh karena itu, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan judul “Efektivitas *Smooth Jazz* Dalam Menurunkan Kebosanan Kerja (Studi Eksperimen Pada Karyawan Kantor PT. Geo Indo Asia)”. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang peneliti ajukan yaitu “**Apakah *smooth jazz* efektif menurunkan kebosanan kerja?**”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *smooth jazz* efektif dalam menurunkan kebosanan kerja karyawan kantor.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang musik dalam keilmuan psikologi dan dapat dijadikan sebagai sumber data tambahan bagi pengembangan studi tentang kebosanan kerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan bagi para pekerja untuk dapat mengatasi permasalahan kebosanan kerja yang dialaminya menggunakan metode musik khususnya *smooth jazz* sehingga kebosanan kerja yang dialami karyawan dapat berkurang
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi *Human Resources Departemnt* memilih strategi yang tepat untuk menurunkan kebosanan kerja yaitu dengan memperdengarkan musik *smooth jazz*.