

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kota Cilegon merupakan kota yang berada di provinsi Banten, Indonesia. Kota Cilegon merupakan kota industri yang dikenal sebagai Kota Baja. Kota Cilegon ini merupakan kota penghasil baja terbesar di Asia Tenggara dikarenakan menghasilkan 2.750.000 ton baja setiap tahunnya di Kawasan Industri Krakatau Steel Cilegon. Perusahaan penghasil baja tersebut bernama PT Krakatau Steel yang didirikan pada 30 Agustus 1970. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bertaraf internasional yang bergerak disektor pertambangan bijih besi dan batubara yang mengolah bahan mentah untuk dijadikan besi, serta mengadakan pemasaran, perdagangan, distribusi dan agen untuk produk besi dan baja (Krakatau Steel, 2018)

Pada saat ini Krakatau Steel telah melakukan pengembangan dan perluasan wilayah usahanya ke beberapa Negara seperti Philippines, Indonesia, India, Vietnam, Thailand dan mengespor ke beberapa negara seperti Australia, Asian, Jepang dan Eropa barat. Produk dari PT Krakatau Steel ini menjadi elemen penting dalam pembangunan infrastruktur seperti gedung, jalan tol, jaringan pipa distribusi, industri transportasi serta peralatan rumah tangga dan peralatan kantor yang digunakan sehari-hari. Dengan demikian untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produk baja, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam mendukung aktivitas perusahaan. Di samping itu, sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal (Hariandja 2007). Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2001) yang mengatakan bahwa sumber daya terpenting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sangat baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Perusahaan PT Krakatau Steel mengembangkan produksi berbagai jenis baja seperti besi spons, baja lembaran, batang kawat, besi beton, baja lembaran panas, baja lembaran dingin dan batang kawat. Adapun bagian dalam struktur organisasi PT Krakatau Steel yaitu bagian Perencanaan dan Teknologi; Produksi; Sumber Daya Manusia & Umum; Keuangan; Pemasaran; Proyek Strategis.

PT Krakatau Steel menerapkan sistem kendali mutu yang ketat dan selalu berusaha meningkatkan kualitas produknya serta ketepatan dalam pengiriman barang kepada pelanggan. Terbukti dengan sistem manajemen mutu produk PT Krakatau Steel telah diakui secara nasional maupun internasional. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya berbagai sertifikasi mutu produk seperti ISO 9002, JIS, dan standar SII. Untuk proses produksi dimulai pada pabrik pembuatan besi yang menggunakan proses reduksi langsung bijih besi dengan gas alam kemudian hasil produksi yang berupa besi spons dilebur bersama dengan scrap. Proses pembuatan baja tersebut menggunakan teknologi dapur busur listrik yang selanjutnya dilakukan dengan proses pengecoran kontinum menjadi baja slab dan billet, dimana pada proses ini karyawan membutuhkan ketelitian yang tinggi

untuk pengecekan hasil baja yang sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Bilamana terdapat hasil produk yang tidak sesuai standar *quality control*, karyawan dituntut sigap dalam mengambil tindakan. Jika tidak ditangani dengan cepat, perusahaan akan mendapatkan kerugian sebesar 3 juta per 5 menit (K Krakatau Steel, 2018).

Pada saat ini karyawan bagian produksi sangat berperan penting dalam perusahaan. Karyawan produksi bertugas merencanakan, melaksanakan dan mengembangkan kebijaksanaan di bidang pengoprasian dan perawatan sarana produksi, metalurgi dan koordinasi produksi. Karyawan dituntut dengan aktifitas yang berat, beberapa masalah yang ditemukan yaitu sebagian besar cara kerja tidak dilakukan dengan ergonomis seperti posisi kerja berdiri selama berjam jam dan sifat pekerjaan yang cepat karena pekerja dituntut untuk mengejar target sehingga pekerja berisiko mengalami kecelakaan kerja. Target produk baja yang dihasilkan kurang lebih mencapai 37 ton baja perbulan. Target produksi yang tinggi juga terkadang terlalu membebani pekerja. Selama proses produksi, mesin yang digunakan tidak berhenti hingga target produksi terpenuhi, dengan begitu karyawan dituntut *standby* setiap saat sehingga tidak ada waktu yang cukup untuk beristirahat, Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja. Apabila pekerjaan yang dilakukan melebihi batas kemampuan yang dimiliki, kecenderungan pekerja mengalami kelelahan kerja akan meningkat (Setyawati, 2014). Berdasarkan tugas tugas yang telah kerjakan, karyawan bagian produksi menerima beban kerja yang paling berat, hal ini dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan kerja (Hermawan, 2017). Selain itu, terkadang

kondisi fisik tempat kerja yang tidak mendukung mengakibatkan timbulnya kelelahan pada pekerja (Iridiastadi dan Yassierli, 2015).

Kelelahan (fatigue) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum dan pada populasi pekerja. Setiap manusia memiliki keterbatasan, khususnya untuk segi fisik sehingga dapat menimbulkan kelelahan. Salami, Arismunandar, Subaryo dan Thahaja (2016) mengungkapkan Kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai adanya penurunan efisiensi serta ketahanan kerja. Kelelahan kerja yang terjadi pada pekerja bisa dilihat dari beberapa gejala yang ditunjukkan. Adapun enam gejala kelelahan kerja menurut Salami, dkk (2016) yaitu perasaan subjektif (seperti keletihan, pusing, dan sebagainya), berpikir lamban, kewaspadaan berkurang, persepsi lambat dan buruk, enggan untuk bekerja, penurunan kinerja fisik dan mental.

Kelelahan kerja dapat mengakibatkan seorang karyawan melakukan pelanggaran aturan organisasi (Gaos, 2002). Karyawan yang mengalami kelelahan kerja umumnya akan merasa lelah dan seakan merasa berat pada kepalanya, cenderung merasa malas untuk bekerja dan jika dihadapkan pada suatu masalah akan lamban dalam meresponya dan cenderung kurang berfikir lebih jauh dalam mengambil keputusan dan tindakan. Selain itu, karyawan juga sering merasa pusing, ngantuk dan otot menjadi kaku.

World Health Organization (WHO) meramalkan bahwa yang menjadi penyakit pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung adalah perasaan lelah yang berat. Kementerian tenaga kerja Jepang melakukan penelitian terhadap 12 ribu perusahaan dan melibatkan sekitar 16 ribu orang tenaga kerja yang dipilih secara

random. Hal ini didukung oleh data dari *International Labour Organization* (ILO) yang menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58155 sampel, sekitar 18828 sampel menderita kelelahan yaitu sekitar 32,8% dari keseluruhan sampel penelitian (Baiduri, 2008).

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kementrian Tenaga Kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 1600 pekerja yang dipilih secara acak yang menunjukkan hasil bahwa sebanyak 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan (Hidayat, 2003). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyono (2009) yang melakukan pengukuran kelelahan kerja pada responden menggunakan pengukuran *reactiontime*, yang menunjukkan tingkat kelelahan karyawan pada bagian produksi sebesar 66,7%. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa kelelahan kerja memasuki frekuensi yang cukup tinggi yang menunjukkan tingginya tingkat kelelahan yang terjadi pada karyawan bagian produksi.

Penjelasan tersebut didukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tgl 14 Oktober 2018 dengan karyawan bagian produksi diketahui bahwa kelelahan pada karyawan bagian produksi perlu di perhatikan dilihat dari kondisi karyawan yang mencerminkan perilaku kelelahan kerja. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan melalui telfon seluler dan media

sosial berupa *whatsapp* pada tanggal 14 Oktober 2018 kepada 10 orang karyawan bagian produksi PT Krakatau Steel diperoleh hasil bahwa 7 dari 10 merasa bahwa karyawan merasa tertekan dengan target produksi yang terlalu tinggi. Karyawan merasa leher, pundak dan pinggang menjadi kaku setelah bekerja. Karyawan lamban dalam merespon pembicaraan, sering merasa cemas ketika dituntut mengambil tindakan secara cepat dan tepat untuk mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan.

Kurangnya konsentrasi ketika bekerja terkadang berakibat pada kualitas produk yang kurang baik selain itu tubuh karyawan hampir terjepit mesin yang berjalan akibat kurang kurang konsentrasi saat bekerja, karyawan sering merasakan mata menjadi lelah dan tidak nyaman. Lebih jauh lagi dijelaskan bahwa karyawan merasa berat untuk bangun lebih pagi ke tempat kerja dan karyawan menjadi mudah lupa akan hal hal kecil setelah bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa tujuh karyawan produksi PT Krakatau Steel menunjukkan indikasi atau ciri pekerja yang mengalami kelelahan kerja dalam kategori tinggi.

Data di atas menunjukkan tingkat kelelahan yang tinggi. Kelelahan menjadi masalah krusial di dunia kerja, karena sering menghambat laju kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Apabila kelelahan kerja terjadi secara terus menerus, akan mengakibatkan terjadinya kelelahan kronis pada pekerja (Prawirakusumah, 2009). Kelelahan kerja dapat menimbulkan berbagai resiko yang berefek negatif bagi pekerja diantaranya turunya motivasi kerja, performansi yang rendah, selain itu juga kelelahan dapat menimbulkan meningkatnya

frekuensi kesalahan sehingga menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah. Bahkan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja dan terjadinya kecelakaan akibat kerja (Tarwaka, 2004). Lebih lanjut lagi jika kelelahan terus berlanjut dan menimbulkan sakit kepala, pusing, mual dan sebagainya, maka kelelahan itu dinamakan lelah klinis yang berakibatkan karyawan malas bekerja (Sedarmayanti, 2009).

Menurut Morgeson (2013), Karyawan seharusnya mendapatkan waktu istirahat yang cukup, sehingga dapat memberikan pemulihan (*recovery*) dan penyegaran kembali. Lebih lanjut lagi dijelaskan bahwa waktu pemulihan memberikan perasaan nyaman dan relaksasi bagi otak untuk menurunkan kelelahan dan akhirnya mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja mendekati *output* yang maksimum. Sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai tingkat produktivitas yang maksimal apabila didukung dengan kondisi tubuh yang sehat dan bugar (Prawirakusumah, 2009). Dengan demikian, peningkatan kualitas serta kuantitas produksi sangat diharapkan untuk tercapainya keuntungan yang maksimal dalam sebuah perusahaan (Juliana, 2018).

Karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang buruk akan mengakibatkan kelelahan kerja semakin meningkat (Iridiastadi & Yassierli, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atiqoh (2014) terdapat tiga faktor kelelahan kerja yaitu faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor pekerjaannya. Faktor yang pertama yaitu faktor lingkungan kerja yang terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Faktor

lingkungan kerja fisik meliputi intensitas penerangan yang kurang dan suara mesin yang bising. Sedangkan menurut Wullan (2011). Lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Faktor kedua yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu faktor individu yang meliputi pola pikir dan respon stimulus pada individu dan yang terakhir faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja ialah faktor pekerjaannya. Selain itu, menurut Sholihah dan Fauzia (2013) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan faktor internal (usia, jenis kelamin, nutrisi, faktor fisik, kesehatan, dan lain-lain), dan faktor eksternal terdiri atas lingkungan fisik kerja (kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia/zat beracun, faktor biologis (bakteri, jamur), faktor ergonomis, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau perusahaan peraturan, upah, hubungan sosial dan status kerja

Berdasarkan pada faktor faktor di atas, peneliti berfokus pada lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik menjadi salah satu penyebab terjadinya kelelahan pada karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa 7 dari 10 karyawan mengeluhkan tentang kurangnya cahaya penerangan di ruang produksi yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, kuping berdenging karena efek dari kerasnya bunyi suara mesin dengan tingkat kebisingan mencapai 90dB (*diesbel*), umumnya perusahaan manufaktur hanya diperbolehkan untuk tingkat kebisingan yang normalnya sebesar 60dB -70dB (*diesbel*), merasakan kurang nyaman menghirup udara di lingkungan produksi yang diakibatkan oleh sirkulasi udara yang kurang baik dan

suhu ruangan yang panas karena berjarak dekat dengan mesin yang bersuhu 1000⁰C sehingga suhu di dalam tubuh meningkat dan mengeluarkan keringat. Hal ini dukung penelitian yang dilakukan oleh Feri (2018) pada pekerja tambang batu di Gunung Kidul membuktikan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh penting terhadap tingkat kelelahan yang tinggi sebanyak 59,5%.

Purwaningsih (2016) mengatakan interaksi antara individu dengan lingkungan menimbulkan persepsi yang berbeda dari masing masing individu. Menurut Widyana (2016) perspsi sendiri merupakan proses yang menggunakan pengetahuan sebelumnya untuk mengumpulkan dan menginterpretasikan stimulus yang ditanggap oleh indera. Gibson dan Donely (1994) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Selain itu, Gito Sudarmo dan Sudita (2000) menjeleaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan. Proses memperhatikan dan menyeleksi terjadi karena setiap panca indra kita dihadapkan terhadap stimulus lingkungan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Serdamayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada baik yang berasal dari luar (seperti cahaya dan suara) maupun yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi seorang pekerja (Munandar, 2001). Lingkungan kerja yang tidak dirancang dengan baik akan berdampak buruk bagi pekerja.

Sedarmayanti (2009) menguraikan lima aspek dari lingkungan kerja fisik yaitu kebisingan yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki karena tidak sesuai dengan konteks ruang dan waktu, temperatur atau suhu udara yang merupakan suatu keadaan udara pada waktu dan tempat tertentu, penerangan/pencahayaan yaitu merupakan pencahayaan buatan di dalam ruangan tertutup maupun terbuka yang kuat lemahnya bergantung pada tanggapan mata manusia, kelembaban yang merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara (dalam %), dan sirkulasi udara yang merupakan proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam. Pada dasarnya, lingkungan kerja fisik yang baik akan mengurangi kelelahan kerja pada karyawan.

Menurut Salami, dkk (2016) kelelahan kerja bisa timbul karena faktor lingkungan kerja fisik. Menurut penelitian yang dilakukan Suliswati, Setiani dan Joko (2007) persepsi terhadap lingkungan kerja fisik berhubungan negatif dengan kelelahan kerja. Menurut Aruna & Fakhri, (2015) karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja akan menerima hal tersebut sebagai suatu yang menyenangkan (Aruan & Fakhri, 2015). Sehingga memberikan perasaan nyaman dan relaksasi bagi otak yang akan mendorong perilaku karyawan untuk mempertahankan kinerja mendekati *output* yang maksimum (Morgeson, 2013). Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014) melibatkan beberapa perilaku meliputi karyawan bekerja keras sehingga cenderung menjadi efektif, semangat karyawan dalam bekerja meningkat dan

karyawan menjalankan pekerjaan dengan suka rela, sehingga meningkatkan kinerja dan meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja

Sebaliknya, apabila karyawan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja, maka karyawan akan menerima hal tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan (Aruan & Fakhri, 2015). Sehingga menimbulkan perilaku rendahnya performansi kerja, frekuensi kesalahan meningkat dan produktivitas kerja murun (Tarwaka, 2004). Hal yang tidak menyenangkan tersebut dapat berupa ketidakmampuan berfikir dan konsentrasi murun (Suma'mur, 1996). Perasaan tidak menyenangkan tersebut dapat memicu timbulnya perasaan lelah pada karyawan (Prawirakusumah, 2009). Karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang buruk akan mengakibatkan kelelahan kerja semakin meningkat (Iridiastadi & Yassierli, 2015).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT.Krakatau Steel Cilegon Banten?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, untuk itu penulis bertujuan mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT Krakatau Steel.

2. Manfaat penelitian

a. Secara Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi ilmu psikologi umum khususnya untuk psikologi pada bidang industri dan organisasi yang terkait dengan kelelahan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi mengenai hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja fisik dan kelelahan kerja pada karyawan

b. Secara Praktis

Jika penelitian ini terbukti maka dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan yang terkait dan dapat menurunkan tingkat kelelahan pada karyawan bagian produksi dengan cara meningkatkan persepsi positif lingkungan kerja fisik pada karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon Banten.