

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kemajuan era globalisasi saat ini telah mendorong berkembangnya industrialisasi di Indonesia. Terdapat banyak perusahaan di Indonesia termasuk perusahaan dalam negeri dan swasta. Jika ada tenaga kerja atau sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan akan berfungsi dengan baik. Menurut Dahlia, M. (2019) tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang melakukan segala aktivitas dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan untuk melakukan aktivitas perusahaan yang dapat mewujudkan kepentingan bisnis perusahaan (Hafid, 2013). Hal ini menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras, bekerja lebih cepat dan lebih fleksibel guna mencapai tujuan bisnis perusahaan. Karyawan memiliki jam kerja yang diizinkan untuk mengejar tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan.

Karyawan adalah perseorangan yang bekerja di perusahaan dan berhak dibayar sesuai kesepakatan (Hasibuan, 2019). Karyawan-karyawan di Indonesia yang bekerja di perusahaan besar menjalani pekerjaan yang cukup untuk terjadinya kelelahan seperti memindahkan, mendorong, mengangkat, dan para

pekerja juga terpapar dengan lingkungan fisik seperti bising dan panas yang dapat meningkatkan kelelahan fisik para pekerja. Menurut Harlinda (2009), salah satu konsekuensi dari perkembangan industri yang sangat pesat dan persaingan yang ketat antar perusahaan di Indonesia sekarang ini adalah tertantangnya proses produksi kerja dalam perusahaan supaya terus-menerus berproduksi selama 24 jam. Dengan demikian diharapkan ada peningkatan kualitas dan kuantitas produksi untuk mencapai keuntungan yang maksimal.

Selain itu, salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi kebutuhan personil yang akan menempati posisi kerja. Di dalam sebuah perusahaan akan terdapat area kerja yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan terkait, seperti area produksi dan non-produksi. Proses produksi menjadi contoh pentingnya kontribusi perusahaan terhadap sumber daya manusia. Keuangan yang kuat, bahan baku terpenuhi dan teknologi terkini tidak dapat menjamin bahwa produksi akan berjalan lancar tanpa sumber daya manusia dan suku cadang non-produksi lainnya. Menurut Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018), tertantangnya perusahaan untuk berproduksi selama 24 jam secara terus menerus merupakan konsekuensi dari perkembangan industri tersebut. Dengan demikian peningkatan kualitas serta kuantitas produksi sangat diharapkan untuk tercapainya keuntungan yang maksimal.

Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2003) meyakini bahwa produksi adalah suatu kegiatan yang menghasilkan barang dan jasa baik dari segi kuantitas, kualitas, harga dan waktu yang sesuai dengan keinginan konsumen. Pada saat

yang sama, non-produksi mengacu pada kegiatan yang melibatkan pekerjaan lain selain membuat atau menambah barang atau jasa. Lebih lanjut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2003) mengatakan dibandingkan dengan jam kerja bagian non-produksi, bagian produksi memiliki jam kerja yang lebih banyak, hal ini dikarenakan tidak semua karyawan menyelesaikan kondisi pekerjaan yang sama, sehingga karyawan memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan termasuk waktu yang berbeda dan tugas yang berbeda. Keadaan ini akan membuat pekerja memiliki energi lebih yang akan mengakibatkan kelelahan kerja.

Menurut Wahyuningyas & Utami (2018) persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses penciptaan produk dan jasa, sehingga menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Sesuai dengan tugas yang diselesaikan, karyawan bagian produksi akan menanggung beban kerja terberat yang dapat menyebabkan karyawan merasa lelah (Hermawan, 2017). Dibandingkan dengan karyawan di bagian produksi, karyawan non-produksi memiliki waktu istirahat yang lebih lama dan tugas yang lebih sedikit. Peranan manusia dalam industri tidak dapat diabaikan karena sampai saat ini dalam proses produksi masih terdapat adanya ketergantungan antara alat-alat kerja atau mesin dengan manusia, atau dengan kata lain adanya interaksi antara manusia, alat dan bahan serta lingkungan kerja yang dapat menimbulkan beberapa pengaruh terhadap tenaga kerja yang merupakan beban tambahan dari tenaga kerja, dan bisa menimbulkan kelelahan (Sisca Handayani, 2010, hal 1).

Pengaruh dari keadaan yang menjadi sebab kelelahan tersebut seperti berkumpul dalam tubuh yang mengakibatkan perasaan lelah. Perasaan lelah demikian yang berkadar tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak mampu lagi bekerja sehingga berhenti bekerja sebagaimana halnya kelelahan fisiologis yang mengakibatkan tenaga kerja yang bekerja fisik menghentikan kegiatannya karena merasa lelah bahkan yang bersangkutan tertidur karena kelelahan (Amalia, Rizki, dkk. 2019)

Secara umum kelelahan dapat diartikan sebagai perubahan dari keadaan kuat menjadi keadaan lemah. Kelelahan merupakan bagian dari mekanisme tubuh yang dapat menghindari cedera lebih lanjut dan akan pulih saat istirahat (Tarwaka, 2013). Kelelahan ditandai dengan berkurangnya keletihan dan kewaspadaan, serta memengaruhi efisiensi kerja. Istilah kelelahan itu sendiri mengacu pada keadaan di mana energi berkurang untuk melakukan aktivitas. Namun ini bukan gejala utama, secara umum gejala kelelahan adalah kelelahan fisik (*physical fatigue*) menurut pandangan Budiono, S (2003).

Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya melibatkan kelelahan fisik dan mental, tetapi juga terutama terkait dengan penurunan fungsi fisik, yaitu kelelahan, penurunan motivasi dan penurunan efisiensi kerja (Handayani S, 2010). Adanya aktivitas kerja akan menambah beban kerja. Beban kerja merupakan beban atau ketergantungan yang didapat dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik melibatkan kerja otot atau mempengaruhi fungsi fisiologis tubuh manusia. Aspek-aspek dari kelelahan

kerja yang disebutkan oleh (Tarwaka, 2013) yang mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

World Health Organization (WHO) menerbitkan model kesehatan yang dirancang sampai tahun 2020 meramalkan bahwa terdapat gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat yang berujung pada depresi dan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Tenaga Kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat rutin aktifitas dalam bekerja, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat dan merasa tersisihkan. ILO menyebutkan setiap tahun terdapat sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan (Permatasari, 2017)

Selain itu, hasil studi yang dilakukan Kementerian Tenaga Kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan melibatkan sekitar 1.600 pekerja yang dipilih secara acak, diantaranya sebanyak 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat pekerjaan sehari-hari, 28% pekerja mengeluhkan kelelahan mental, dan sekitar 7% pekerja mengeluhkan kelelahan jiwa (Hidayat, 2003). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyono (2009) yang menggunakan pengukuran waktu reaksi untuk mengukur kelelahan kerja hasil dari wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan karyawan bagian produksi sebesar 66,7% mengalami kelelahan kerja.

Penelitian ini diangkat dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Serang, Banten terhadap 10 orang yang terdiri dari 5 orang karyawan produksi dan 5 orang karyawan non-produksi pada karyawan di perusahaan yang berbeda. Rentang usia karyawan 18 - 50 tahun pada tanggal 20 bulan November 2020. Hasil wawancara dengan karyawan produksi, diperoleh data sebanyak 5 karyawan menyatakan bahwa mereka sering merasa takut karena kerap mendapatkan tekanan dari atasan, dikarenakan adanya tuntutan berupa target dan mutu yang bagus dalam memproduksi suatu barang, di setiap satu jam nya memproduksi 72 barang dan dikalikan oleh jumlah jam kerja, tidak adanya waktu tambahan dalam beristirahat yang mana pada bagian produksi bekerja selama 7 jam kerja, namun hanya diberi waktu istirahat selama 1 jam, diharuskan bekerja dengan cepat, tidak boleh lelet, harus cekatan, teliti dan bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang menyebabkan menurunnya efisiensi fisik dan mental pada karyawan, seperti karyawan menjadi merasa pusing, jenuh serta adanya perubahan perasaan (emosi positif dan negatif) ketika sedang bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan aspek-aspek dari kelelahan kerja yang disebutkan oleh (Tarwaka, 2013) yang mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik. Seperti kelelahan, mengantuk, cepat marah, depresi, pusing, hilangnya nafsu makan, timbulnya masalah pencernaan dan rentan penyakit.

Sementara 5 karyawan non-produksi lainnya mengaku memiliki kepuasan tersendiri dengan pekerjaannya, sehingga mereka dapat menjalankan

pekerjaannya dengan baik. Karyawan non-produksi mengatakan bahwa mereka merasa senang dalam menjalani pekerjaannya, karena selalu mendapat perlakuan dari atasan dengan baik. Atasan selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga membuat para karyawan tetap merasa percaya diri untuk mengerjakan tugasnya tanpa bantuan karyawan lainnya. Menurut penuturan karyawan non-produksi, upah dan tunjangan serta fasilitas yang mereka terima cukup memuaskan, sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dengan penuh semangat untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Setiap manusia memiliki keterbatasan yang berbeda-beda. Manusia memiliki keterbatasan dalam memproses informasi dan melakukan aktivitas dalam bekerja. Beban kerja yang melebihi kemampuan manusia dapat menurunkan kinerja pekerja, bahkan dapat berujung pada kecelakaan. Selain beban kerja yang overload, pekerjaan yang di bawah kapasitas kerja pekerja juga dapat menyebabkan masalah kinerja seperti, kebosanan, mengurangi kewaspadaan dan mengantuk (Kuswana, 2015). Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Tarwaka, 2015).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti memilih karyawan produksi dan karyawan non-produksi untuk diketahui perbedaan kelelahan kerjanya, karena karyawan yang memiliki kelelahan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki perasaan lelah yang cukup sering dalam bekerja, sehingga mempengaruhi juga

pada kesejahteraan psikis dan fisiknya, hal tersebut diperoleh karyawan dari pekerjaannya terkait dengan perasaan lelah terkait dari aspek-aspek pada kelelahan kerja yang disebutkan oleh (Tarwaka, 2013).

Menurut Harlinda (2009), faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan pengorganisasian kerja, faktor psikologis, lingkungan kerja, status kesehatan (penyakit) dan status gizi, serta monoton (pekerjaan/lingkungan kerja yang membosankan). Hal tersebut dapat berkaitan dengan kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan. Selain itu, hal tersebut juga akan membawa beberapa dampak negatif, seperti kecelakaan kerja, sakit, penurunan kinerja bahkan kematian.

Tentunya keinginan setiap individu adalah untuk memiliki diri yang sehat jasmani dan rohani, dalam keadaan yang baik ini seseorang akan mampu melakukan segala aktivitas seperti bekerja secara maksimal. Sementara pada setiap perusahaan pasti memiliki banyak bidang kerja yang memposisikan karyawan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Seperti pada beban kerja pada karyawan produksi dan non-produksi, pada karyawan produksi bekerja dengan posisi berdiri, sementara karyawan non-produksi dengan posisi duduk. Bekerja dalam posisi sambil berdiri yang dapat membuat fisik lebih cepat merasakan lelah. Pada dasarnya berdiri itu sendiri lebih melelahkan daripada duduk dan energi yang dikeluarkan untuk berdiri lebih banyak 10-15% di bandingkan dengan duduk (Tarwaka, 2015). Dari bagian-bagian pekerjaan yang berbeda itulah yang membuat pekerja memiliki kelelahan kerja yang berbeda-beda, oleh karena itu dari paparan materi di atas akan membahas tentang perbedaan

kelelahan kerja pada karyawan. Sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kelelahan kerja antara karyawan yang bekerja di bagian produksi dan karyawan yang bekerja di bagian non-produksi?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kelelahan kerja antara karyawan yang bekerja di bagian produksi dan karyawan yang bekerja di bagian non-produksi.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun orang lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan ini antara lain:

- a. Subyek penelitian, diharapkan dengan adanya penelitian ini karyawan dari departemen produksi maupun non-produksi dapat lebih faham, mengerti dan mengetahui sejauh mana tingkat kelelahan yang mereka alami dan dapat menemukan cara yang tepat dalam mengatasi kelelahan yang mereka alami. Sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.
- b. Manajemen perusahaan, dapat menjadi tolak ukur agar kiranya di sebuah perusahaan lebih memperhatikan dampak dari kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan dalam masing–masing bagian dan jabatan. Menambah wawasan tentang pentingnya pemahaman perusahaan dalam mengelola

kelelahan kerja karyawan. Dan masukan kepada perusahaan agar lebih mengelola kelelahan kerja para karyawan demi kelancaran produktifitas para karyawan.

- c. Para praktisi psikologi, diharapkan dapat memberikan manfaat pada pengembangan ilmu Psikologi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.