

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang ini, persaingan dalam bidang apapun dalam menunjang kebutuhan ekonomi pada perusahaan berlangsung sangat ketat. Sebuah perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing dengan baik tentunya juga memiliki Sumber Daya Manusia handal yang bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur suatu hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin serta bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal.

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia (pekerja) perlu diperhatikan dengan baik agar kondisi para karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja pada perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila mempunyai kondisi fisik yang sehat. Kondisi karyawan yang lelah dalam bekerja dapat mempengaruhi baik dalam mental maupun kinerja yang menurun. Kelelahan fisik pada karyawan bisa diakibatkan karena tugas yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, pekerjaan yang ditanggung terlalu berat, hingga kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman.

Menurut Prakoso (2018:88), kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan sehingga dapat terjadi pemulihan setelah beristirahat. Kelelahan kerja berhubungan dengan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan dari suatu pekerjaan yang dipicu oleh faktor-faktor jam kerja, aktivitas fisik dan mental, kondisi kesehatan, pekerjaan secara berulang-ulang, maupun kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

CV. Lintang Konveksi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konveksi pembuatan pembuatan baju anak-anak dan pakaian wanita seperti gamis, kaos lengan panjang, kulot dll. Perusahaan yang terletak di Desa Tarub Kecamatan Tawangharjo Grobogan ini sudah berdiri sejak tahun 2009. Dalam melaksanakan kegiatan produksi, CV. Lintang Konveksi membagi waktu pekerjaan menjadi 2 shift yaitu shift pagi dan malam. Besarnya permintaan pasar menuntut perusahaan beroperasi dalam sehari selama 16 jam yaitu mulai jam 7 pagi hingga selesai jam 11 malam. Dengan adanya jam kerja yang lama tentunya hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai, akan tetapi jam kerja panjang tersebut dapat memicu kelelahan pada karyawan seperti pada kerja shift, dimana pola aktivitas kerja bergonta-ganti yang dapat memicu kelelahan.

**Tabel 1.1**  
**Pembagian Kerja Shift CV. Lintang Konveksi Periode 2019**

<b>Shift</b>	<b>Jam Kerja</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Wanita</b>
Pagi	07.00 – 16.00	35	25
Malam	15.00 – 23.00	35	25
<b>Total Karyawan</b>		<b>120</b>	

*Sumber: CV. Lintang Konveksi, 2019*

Setiap hari karyawan yang bekerja di CV. Lintang Konveksi mempunyai perbandingan yang sama yaitu pada shift pagi maupun malam berjumlah 60 orang yang terdiri dari 35 pria dan 25 wanita. Jadwal tersebut akan berganti selama 1 periode yaitu setiap 2 bulan sekali.

Banyak faktor yang dapat memicu terjadinya kelelahan dalam bekerja yang dapat menurunkan hasil produksi dari perusahaan. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut menjadi pengaruh yang dapat memicu terjadinya kelelahan karyawan dalam bekerja. Faktor pertama yaitu stress kerja, dimana individu yang sedang mempunyai mental yang kurang baik akibat dari stres akan mudah merasakan kelelahan baik secara mental maupun fisik karena psikis individu tersebut terbagi pada aktivitas yang sama. Melayu Hasibuan (2012:204), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Jika individu mengalami stres, maka individu menunjukkan gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku, gejala ini dapat dikatakan juga sebagai akibat dan stres yang sedang di alami. Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja, seperti tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan yang dialami bagian obras yang harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai

dengan hasil produksi dari penjahitnya dimana pada CV. Lintang Konveksi per hari dapat memproduksi 500 lebih produk, bos / pimpinan yang banyak menuntut dan tidak peka maupun perhatian, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Penyebab stres selain dari organisasi, seringkali stres juga terjadi karena dari individu itu sendiri, seperti masalah keluarga, ekonomi serta sikap watak bawaan yang sulit dirubah. Permasalah pribadi yang dibawa-bawa pada kerjaan akan dapat mempengaruhi kinerja yang buruk, kurang teliti, dan tekanan batin yang mamuncak. Pada akhirnya kelelahan baik pada fisik maupun mental tidak bisa terhindarkan.

Setiap individu yang bekerja pada organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai bagian masing-masing dalam pembagian tugas. Seringkali tugas yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan dari karyawan dan menuntut untuk dapat selesai dengan baik dan tepat waktu. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikannya sesuai perintah dari pimpinan, maka hal tersebut menjadi beban tanggungjawab yang dapat membuat frustrasi. Beban kerja yang berlebihan sama halnya seperti menambah pekerjaan, dimana jika waktu jam kerja sudah selesai sementara pekerjaan belum selesai maka karyawan akan dipaksa lembur. Lembur yang sering dilakukan dapat mengakibatkan kelelahan yang mampu menurunkan kinerja karena kondisi fisik juga akan menurun. Menurut Ningsih (2017:434), beban kerja merupakan kondisi dimana sering mengalami terlalu banyak tuntutan yang dianggap sebagai kelebihan beban kerja yang kronis.

Perusahaan yang mempunyai target produksi yang tinggi tentunya akan menambah jam kerja untuk memenuhi permintaan pasar. Penambahan jam kerja dapat dibagi bagi menggunakan shift kerja. Menurut Suma'mur (2009:173), shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan berbagai masalah terutama bagi tenaga

kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim. Sistem *shift* kerja sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan dua sampai tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*.

*Research Gap* pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja terdapat perbedaan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Jessica Vena Florencia Ukus, Paul A.T. Kawatu, Ricky C. Sondakh (2017) menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Priscilla Kandou, Jootje M.L.Umboh, Benedictus S. Lampus (2014) menyatakan tidak ada pengaruh antara stress kerja dengan kelelahan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Reni Septiyaningsih (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arie Budiman (2016) menyatakan tidak ada pengaruh beban kerja dan umur terhadap kelelahan kerja secara berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Jessica Vena Florencia Ukus, Paul A.T. Kawatu, Ricky C. Sondakh (2017) menyatakan shift kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Febrian F. Kalangit, Paul Kawat, Nancy Malonda (2015) menyatakan tidak ada perbedaan kelelahan kerja pada shift pagi dan shift malam pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA DAN SHIFT KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN CV. LINTANG KONVEKSI”**.

## 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Kelelahan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya stress kerja, beban kerja dan shift kerja. Berdasarkan keterbatasan yang ada dan untuk mempersempit ruang lingkup masalah dalam penelitian, agar penulisan skripsi tidak menyimpang dari tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Maka batasan masalah pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah CV. Lintang Konveksi.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Lintang Konveksi tahun 2019.
- c. Variabel yang mempengaruhi kelelahan kerja dibatasi tiga variabel yaitu stress kerja, beban kerja dan shift kerja.
- d. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui

## 1.3 Perumusan Masalah

Salah satu masalah yang sering muncul dalam kaitannya dengan individu adalah keinginan karyawan untuk keluar kerja. Hal ini menyebabkan semakin kompleks permasalahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, penulis menyimpulkan terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Jam kerja yang terlalu panjang dengan sistem shift dan target yang harus dicapai setiap karyawan.
2. Seringkali tugas yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan dari karyawan dan menuntut untuk dapat selesai dengan baik dan tepat waktu, sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan.

3. Karyawan sering malas bekerja pada shift malam karena faktor kelelahan yang dialaminya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?
3. Apakah shift kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?
4. Apakah stress kerja, beban kerja dan shift kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi secara berganda?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam peneliti ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh stress kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?
2. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?
3. Menguji pengaruh shift kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi?

4. Menguji pengaruh stress kerja, beban kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan CV. Lintang Konveksi secara berganda?

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek teoritis
  - a. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi baik itu teoritis dan empiris tentang stress kerja, beban kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan pedoman dan referensi untuk penelitian dimasa mendatang pada bidang yang sama.

2. Aspek Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan CV. Lintang Konveksi dalam mengambil kebijakan yang berkaitan tentang pengaruh stress kerja, beban kerja dan shift kerja terhadap kelelahan kerja.