

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Kansil (Handayani, 2008) Perusahaan adalah badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan di dirikan untuk memperoleh keuntungan. Di dalam sebuah perusahaan memiliki komponen penting yaitu pekerja atau karyawan, alat kerja dan perusahaan itu sendiri.

Karyawan merupakan aset utama yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan, sedangkan karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya karyawan pekerjaan di perusahaan akan cepat di selesaikan sesuai target dan tujuan. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan tersebut berisi tentang pembagian jam kerja, misalnya untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu memiliki jam kerja selama 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu memiliki jam kerja selama 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu.

Sebagaimana pada perusahaan yang umum di Indonesia, karyawan di sentra industri harus bekerja selama 8 jam dengan jeda istirahat 1 jam pada saat makan siang saja. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan yang cukup besar bagi karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh sekelompok peneliti di Australia National University (ANU) menunjukkan jam kerja ideal adalah 39 jam per minggu atau 6 jam per hari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di negara tersebut yang dipilih secara acak telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat dan merasa tersisihkan. Menurut Papalia dkk (Andita K.N, 2014) desakan waktu serta banyaknya tuntutan dalam pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja akan menjadikan karyawan kelelahan secara fisik dan mental.

Menurut Wignjosoebroto (2000) kelelahan kerja merupakan proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Menurut Barnes (1980) kelelahan kerja dalam suatu industri berkaitan pada tiga gejala yaitu perasaan lelah, perubahan fisiologis dalam tubuh (syaraf dan otot tidak berfungsi dengan baik atau tidak secepat pada keadaan normal yang disebabkan oleh perubahan kimiawi setelah bekerja) dan menurunnya kapasitas kerja. Kondisi ini dapat menjadi beban berat untuk karyawan beraktifitas di dalam perusahaan, idealnya karyawan mesti menyesuaikan diri dengan lingkungan dan beradaptasi dengan kelelahan yang di rasakan serta dibutuhkannya perhatian dari perusahaan terhadap lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Stewart and Stewart, 1983).

Kekurangan energi pada karyawan dengan merasa kelelahan kerja dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang

diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya (Baron & Greenberg, 2003). Kelelahan kerja yang terjadi pada karyawan tidak hanya mengurangi energi secara fisik namun energi secara mental akibat tekanan pekerjaan juga mudah terkuras. Karyawan yang terkena kelelahan kerja mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dapat mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu (Bhanugopan & Alan, 2006).

Suma'mur (Maharaja, 2015) menyatakan jika di paksakan untuk terus bekerja kelelahan bisa semakin bertambah dan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan bahkan dapat memberikan dampak buruk bagi kesehatan pekerja. Kelelahan kerja merupakan masalah bagi K3 yang apabila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan gangguan kesehatan bagi tenaga kerja, bahkan kecelakaan pada kerja dan akhirnya memberikan dampak pada penurunan produktifitas.

Atiqoh (2014) menyatakan bahwa kelelahan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Janssen dkk (2003) menyebutkan beberapa dampak dari kelelahan kerja bisa terlihat pada karyawan dalam bentuk munculnya penyakit dan ketidakhadiran di tempat kerja, performa kerja karyawan yang menurun (Sastrowinoto, 1985). Bahkan menurut Fatona (2015) menyebutkan bahwa dampak kelelahan kerja adalah penurunan konsentrasi pekerja yang dapat memberikan dampak lebih buruk yaitu berupa kecelakaan kerja. Hal tersebut menurut Newstrom (1996) kondisi kerja karyawan yang terdiri dari faktor-faktor

seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kesehatan dan produktivitas kerja.

Pada tanggal 2 Januari 2020 dari 3 subyek tenaga kerja Perusahaan X. Hasil wawancara dapat diketahui pada subjek pertama Usia TM adalah 46 tahun dan berkelamin laki laki subjek merupakan karyawan swasta yang di tempatkan pada bagian Finishing. Subjek merupakan pekerja yang disiplin terhadap waktu dan taat aturan perusahaan. Subjek memiliki riwayat penyakit lambung dan kencing batu sering ijin tidak masuk kerja satu minggu dua kali untuk kontrol kesehatan di rumah sakit. Kondisi kesehatan subjek yang kurang baik membuat subjek sering mengalami kelelahan fisik dalam mengerjakan pekerjaannya. Kambuhnya sakit lambung sering menjadi pemicu kelelahan pada tubuh bagian tulang belakang, rasa sakit yang dirasakan oleh subjek kadang terpaksa untuk istirahat sejenak. Subjek tidak tahan dengan kipas angin karena membuat pusing dan masuk angin. Cara kerja yang dilakukan oleh subjek dalam pengoperasian mesin dilakukan dengan monoton dan berdiri secara terus menerus dari pagi sampai sore kemudian adanya shift kerja pagi, siang, malam dan di tambah lembur kerja yang sering di ambil oleh subjek menambah kelelahan secara fisik dan mental.

Subjek kedua berinisial ID dengan usia 43 tahun merupakan seorang perempuan yang bekerja di bagian finishing bekerja sesuai aturan perusahaan bekerja secara disiplin dan taat aturan. Subjek memiliki riwayat darah tinggi apabila ada kesalahan dalam pengecekan emosinya tidak stabil sehingga sering

terjadi marah terhadap pegawai lainnya. Tanggung jawab untuk pengecekan hasil kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah bagi subyek harus mencatat semua jumlah barang yang berhasil melewati proses. Adanya teguran dan kesalahan dalam pencatatan yang di lakukan membuat subyek menjadi mudah stres. Bekerja dari pagi sampai sore serta lembur kerja sering di ambil oleh subyek sehingga waktu bekerja adalah satu minggu cara kerja dengan berdiri dan berjalan kaki sejauh 80 meter selama dua jam dan bolak balik untuk pengecekan di setiap ruangan membuat subyek mengalami kelelahan fisik dan mental.

Subyek yang ketiga berinisial MS dengan usia 41 tahun merupakan seorang perempuan karyawan swasta yang bekerja di bagian finishing. Tidak memiliki riwayat penyakit secara fisik namun subjek mudah mengalami kehilangan energi yang membuat subjek gampang lelah. Tanggung jawab membagikan tugas kepada teman teman kerja mengkoordinir pekerjaan serta seringnya salah komunikasi dengan pimpinan merupakan permasalahan yang sering di dapat oleh subjek. Subjek mudah stres karena harus memikirkan pekerjaan yang belum selesai serta kendala orderan yang tidak mencapai target hal ini akan menambah jam kerja subyek sehingga tidak ada waktu istirahat. Subjek sering mengeluh lelah fisik pada bagian kaki dan pinggang di karenakan dalam pekerjaanya harus berjalan menaiki turun tangga untuk laporan kepada atasan, kemudian pada jam istirahat sering pulang dengan jalan kaki untuk mengasuh anak di rumah yang masih kecil kemudian kembali ke perusahaan sesuai aturan jam istirahat dan ini di lakukan oleh subjek setiap hari.

Kelelahan sering terjadi karena adanya ketidakmampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi fisik atau mental sedang berada dikondisi tidak performa. Aktifitas fisik yang berlebihan serta tugas dan beban kerja yang menumpuk merupakan penyebab dari kelelahan yang dialami oleh karyawan. Menurut Sunarso (Jeky, Sofia, & Wehelmina, 2018) Beban kerja adalah aktifitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Gibson (Riny & Dody, 2017) beban kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Everly dkk (Munandar, 2014) Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif menunjukkan jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan misalnya jam kerja yang tinggi. Beban kerja kualitatif menyangkut kesulitan pekerjaan yang dihadapi. Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata dimasing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperkirakan beban kerja dari organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan dan pengalaman (Peraturan Pemerintah RI Nomor 97 tahun 2000).

Beban kerja yang berlebihan dapat melemahkan kinerja otot pada tubuh sehingga mudah menyebabkan kelelahan fisik. Kelelahan fisik yang terjadi bisa mempengaruhi pekerjaan misalnya meningkatnya kesalahan dan kecelakaan kerja. Kondisi psikologis dan fisiologis yang terdampak karena beban kerja mengakibatkan menurunnya kemauan bekerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Renee Kusters (2016) yang berjudul *“Workload and Burnout: The Moderating Role of Employees*

Perceived Human Resource Manajemen” menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Mendukung hasil penelitian di atas Eka Wahyuning Harjanti (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Pemetik Daun Teh di Perkebunan Teh Kemuning Karanganyar” menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

Kartono (2017) menjelaskan faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah stres kerja. Kelelahan kerja merupakan keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup tinggi. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sering dialami oleh karyawan karena beban berlebihan yang dihadapi serta banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi fisik dan psikis karyawan yang sedang berada pada kondisi tidak maksimal bisa rentan terkena stres dan stres yang tidak dapat dihindari akan berdampak pada kelelahan kerja. Adanya tuntutan kepada karyawan untuk terus bekerja dalam batas waktu yang ditentukan, serta banyaknya pekerjaan atau tugas bagi karyawan akan memicu stres kerja yang mengakibatkan pada kelelahan kerja bagi karyawan (Biru dkk, 2016).

Menurut Siagian (Chairizal, Ningsih, & Nuryanti, 2014) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif

dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stres kerja bisa muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja dapat menimbulkan bermacam macam dampak dari menurunnya performa kesehatan sampai terjangkit penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai kemampuan serta aspirasi tidak tersampaikan dan ketidakpuasan bekerja dapat memicu timbulnya stress. Kondisi stres yang dialami oleh karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi performa kerja apabila stres tinggi maka performa kerja pada karyawan bisa menurun. Ini dapat menimbulkan perilaku negatif pada karyawan ketika bekerja, seringkali karyawan untuk membolos bekerja, menunda pekerjaan, dan bisa juga keluar dari pekerjaan hal semacam ini merupakan kerugian besar bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratna (2019) yang berjudul "*The Effect of Workload on Role Stress and Burnout*" menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Augyantanti (2017) yang berjudul "Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Area Workshop Konstruksi Box Truck" menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kelelahan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara beban kerja dan stres kerja karyawan terhadap kelelahan kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat membuat suatu program atau kebijakan terkait dengan upaya pencegahan kelelahan kerja para karyawan.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta informasi mengenai beban kerja dan stres kerja serta kelelahan kerja sehingga karyawan dapat meminimalisir terjadinya kelelahan kerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian sejenis, terutama penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan