

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelelahan kerja merupakan salah satu risiko terjadinya penurunan derajat kesehatan tenaga kerja. Kelelahan kerja ditandai dengan melemahnya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan sehingga akan meningkatkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh atau sinyal yang mengisyaratkan pekerja agar pekerja beristirahat yang disebabkan penurunan efisien, kapasitas kerja dan daya tahan tubuh. Pekerjaan monoton yang dilakukan secara berulang-ulang dapat mengakibatkan kelelahan kerja (Umiyati dkk., 2019).

Kelelahan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu (umur, jenis kelamin, masa kerja, sikap kerja, status kesehatan dan status gizi), faktor beban kerja (waktu kerja, jenis pekerjaan, monoton pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan dan peraturan perusahaan) dan faktor lingkungan kerja (penerangan, kebisingan, suhu). Adapun keterkaitan faktor tersebut dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Batara dkk., 2020)

Menurut data dari *International Labour Organisation* (ILO) tahun 2013 menunjukkan bahwasetiap tahun sebanyak 2 juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja, peneliti tersebut menyatakan dari 58.115 sampel, sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan yaitu sekitar 32,8% dari keseluruhan sampel peneliti (Mahardika, 2017a). Kasus di Indonesia berdasarkan data Kepolisian Republik Indonesia di tahun 2012, dari 847 kasus kecelakaan kerja yang terjadi 36% penyebabnya disebabkan oleh kelelahan kerja (Deyulmar dkk., 2018). Menurut laporan penelitian *Canadian Nurse Association* di tahun 2010 bahwa

hampir 80% perawat Kanada mengalami kelelahan (Trinofiandy dkk., 2018).

Akibat kelelahan kerja dapat menyebabkan kecelakaan, menurunnya produktivitas kerja pada perusahaan, prestasi kerja menurun, serta menurunnya semangat kerja. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus akan berakibat terjadinya kelelahan kronis. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Perasaan lelah tidak saja terjadi sesudah bekerja pada sore hari, tetapi juga selama bekerja bahkan kadang-kadang sebelum bekerja (Izzati & W, 2018).

Sikap kerja yang tidak ergonomis dapat mengakibatkan kelelahan pada pekerja, saat ini masih banyak pekerja yang sedang bekerja tidak memperhatikan sikap atau posisi kerja sehingga cepat melelahkan. Suatu perlawanan (reaksi) terhadap suatu beban (aksi) mengakibatkan otot mengalami kontraksi yang berlebihan. Beberapa masalah yang ditemukan yaitu sebagian besar cara kerja tidak dilakukan dengan ergonomis seperti posisi jongkok, teknik pengangkatan beban yang keliru dan sifat pekerjaan yang cepat karena pekerja dituntut untuk mengejar target sehingga berisiko mengalami kelelahan kerja. Posisi kerja berdiri mempunyai keuntungan maupun kerugian, pada dasarnya sikap kerja posisi berdiri lebih melelahkan daripada duduk dan energi yang dikeluarkan untuk berdiri lebih banyak yaitu 10-15% jika dibandingkan dengan posisi duduk (Hermawan dkk., 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardiani, 2011) juga membuktikan bahwa sebesar 60% pekerja buruh angkut dengan sikap kerja yang tidak baik mengalami kelelahan secara umum (American Journal of Sociology, 2019).

Hasil studi pendahuluan dilaksanakan pada tanggal 28 Desember 2020 di PT. INKA (Persero) pada Divisi Finishing, responden dari penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di tempat tersebut yang memiliki karyawan sebanyak 70 orang dimana

27 karyawan digunakan sebagai responden untuk studi pendahuluan yang bertujuan untuk mengukur tingkat kelelahan pada karyawan tersebut dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner *Subjective Feelings of Fatigue* teori (Tarwaka, 2015) dan memakai metode *simple random sampling*. Dari hasil kuesioner tersebut didapatkan hasil yaitu sebanyak 6 responden mengalami tingkat kelelahan rendah, sebanyak 15 responden (55,6%) mengalami tingkat kelelahan sedang, sebanyak 5 responden (18,5%) mengalami tingkat kelelahan tinggi dan sebanyak 1 responden (3,7%) mengalami tingkat kelelahan sangat tinggi.

Dari hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa karyawan PT. INKA (Persero) Divisi Finishing sebanyak 55,6% mengalami kelelahan kerja tingkat sedang. Menurut (Tarwaka, 2015) tingkat kelelahan sedang memiliki interpretasi “mungkin diperlukan tindakan dikemudian hari” yaitu penambahan jam istirahat dan pemeriksaan kesehatan secara rutin yang tentunya akan menjadi beban bagi perusahaan dan dapat merugikan perusahaan karena akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut. Berdasarkan permasalahan kelelahan yang terjadi pada karyawan divisi finishing PT. INKA (Persero) Madiun, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui penyebab terjadinya kelelahan kerja pada karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan sudah menunjukkan bahwa ada permasalahan mengenai kelelahan kerja pada karyawan PT. INKA (Persero) divisi finishing. Adapun faktor-faktor penyebab dan akibat dari kelelahan kerja, antara lain:

1.2.1 Penyebab Kelelahan Kerja

Penyebab kelelahan kerja pada karyawan PT. INKA (Persero) divisi finishing yaitu dari usia, sikap kerja, beban kerja dan masa kerja. Penyebab kelelahan kerja secara garis besar

disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal yaitu usia, jenis kelamin, status kesehatan, status gizi, sikap kerja dan status perkawinan. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal yaitu beban kerja, masa kerja, *shift* kerja dan faktor lingkungan fisik (pencahayaan, kebisingan dan suhu) (Muizzudin, 2013).

1.2.2 Akibat Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi dan ketelitian sehingga berpotensi untuk kecelakaan kerja. Kelelahan kerja juga dapat berakibat menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berpikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja, menurunnya efisiensi dan kegiatan-kegiatan fisik serta mental yang pada akhirnya menyebabkan kecelakaan kerja dan terjadi penurunan produktivitas kerja. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus akan berakibat kepada kelelahan kronis (American Journal of Sociology, 2019)

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan permasalahan dan hasil identifikasi masalah di atas dan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka peneliti membatasi pada penyebab kelelahan kerja yaitu variabel sikap kerja dengan topik “Hubungan Antara Sikap Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Divisi Finishing Tahun 2021”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

Apakah ada hubungan antara sikap kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. INKA (Persero) divisi finishing?

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di PT. INKA (Persero) divisi finishing.

1.5.2 Tujuan Khusus

- a. Menilai sikap kerja karyawan di PT. INKA (Persero) divisi finishing.
- b. Menilai tingkat kelelahan kerja karyawan di PT. INKA (Persero) divisi finishing.
- c. Menganalisis hubungan antara sikap kerja dengan kelelahan kerja di PT. INKA (Persero) divisi finishing.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk mengambil suatu kebijakan mengenai penambahan jam istirahat dan pemeriksaan kesehatan karyawan PT. INKA (Persero) divisi finishing secara rutin.
- b. Sebagai masukan mengenai sikap kerja yang baik pada karyawan agar menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan atau industri untuk membina dan mengembangkan kualitas tenaga kerja.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan atau industri untuk meminimalisasi kelelahan kerja dan sikap

kerja bagi karyawan PT. INKA (Persero) agar tetap memiliki kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

1.6.2 Manfaat Bagi Karyawan

Memberikan pengetahuan terhadap karyawan mengenai sikap kerja yang baik.

1.6.3 Manfaat Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

1.6.4 Manfaat Bagi Institusi

Menambah literatur sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.