

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Kelelahan kerja adalah suatu keadaan yang dialami pada tenaga kerja atau karyawan yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Yang dimaksud kelelahan kerja pada pernyataan tersebut adalah kelelahan umum yang terjadi pada tenaga kerja dengan melemahnya hasil kerja yang sudah ditentukan dan menyebabkan timbulnya rasa lelah. Kelelahan pada dasarnya menunjukkan kondisi yang tidak sama pada setiap karyawan atau individu, maka kondisi tersebut bisa menyebabkan kehilangan kemampuan, penyusutan kapasitas kerja, dan kekebalan tubuh (Tarwaka & Bakri, 2004).

Kelelahan dapat menimbulkan keadaan yang berbeda-beda, dan semua keadaan tersebut dapat menyebabkan menurunnya kapasitas dan ketahanan tubuh. Kelelahan ialah jenis kondisi yang diikuti penurunan kecepatan dan kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan adalah munculnya sinyal dalam tubuh supaya tidak terjadi bertambah buruknya keadaan atau kelelahan yang juga bertambah parah, dan mengarahkan untuk beristirahat. Kondisi lelah pekerja menyebabkan berhenti bekerja seperti halnya kelelahan fisiologis yang mengakibatkan kantuk. Kelelahan dapat dihilangkan dengan istirahat sejenak, tetapi jika terdesak kelelahan akan bertambah dan sangat mengganggu (Setiyawan, 2013).

Pada tahun 2020 WHO (World Health Organization) meneliti jika gangguan psikis seperti rasa lelah berat akan menimbulkan penyakit seperti stres, penyakit nomor dua setelah penyakit jantung (Permatasari et al., 2017). Tahun 2013 data dari ILO (International Labour Organization) meneliti bahwa terdapat 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja telah sakit yang disebabkan bahaya di tempat kerja. Syamsuri, (2018) mengutip 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Hampir setiap tahun

sebanyak 2 juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa 32,8% dari 58.115 diantaranya menderita kelelahan (Building, 2009).

Berdasarkan catatan pemerintah Jepang, kasus kematian akibat kelelahan kerja terus meningkat sampai tembus 1.456 kasus dari tahun 2017. Kasus kematian tersebut disebabkan serangan jantung terkait dengan kelelahan kerja dan kasus bunuh diri yang disebabkan stress. Berdasarkan penyebab kasus kelelahan kerja di Jepang adalah budaya lembur yang berlebihan, kontrak kerja yang tidak panjang, dan lemahnya undang-undang tenaga kerja (Syamsuri, 2018). Hasil dari penyelidikan yang telah dilakukan oleh Kementerian Tenaga Jepang yang meneliti 12.000 perusahaan yang mempunyai sekitar 16.000 pekerja di Negara tersebut yang diseleksi secara acak, membuktikan bahwa 6% pekerja mengeluh kelelahan fisik karena kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stress berat (Permatasari et al., 2017).

Bertambahnya beban kerja pekerja dan kondisi yang kurang mendukung disaat bekerja dapat merasakan kelelahan. Menurut Eraliesia (2009) banyak penelitian atau riset yang membuktikan jika aspek pada pekerja seperti usia, massa kerja, status pernikahan serta gizi memiliki pengaruh munculnya kelelahan. Menurut Nurmiyanto (1996) kelelahan kerja ialah termasuk hal yang bisa menyebabkan menurunnya kinerja yang bisa menambah tingkat kesalahan dalam bekerja. Kelelahan kerja yang tidak segera dihilangkan bisa menimbulkan beragam kesalahan kerja yang fatal dan mengakibatkan kelelahan kerja, sehingga bisa dipastikan suatu perusahaan wajib memahami tingkat kinerja dan keadaan yang dapat memunculkan permasalahan dalam bekerja yaitu kelelahan kerja yang dialami pada pekerja (Kurniawati, 2010).

Berdasarkan penyebabnya jenis kelelahan dibagi menjadi dua kategori yaitu kelelahan fisiologis dan kelelahan psikologis. Kelelahan fisiologis adalah kelelahan yang berasal dari faktor lingkungan fisik di perusahaan tersebut atau di tempat kerja, contohnya seperti debu dan kebisingan. Kelelahan psikologis yaitu

kelelahan yang berasal dari faktor psikologis seperti konflik-konflik dengan pekerja yang lain, pekerjaan yang monoton, bekerja secara terpaksa, atau pekerjaan yang menumpuk (Setiyawan, 2013).

Karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja yang baik dapat mendukung perusahaan dalam memperoleh tujuan yang telah ditunjukkan oleh perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), kinerja ialah akhir kerja secara berkualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan olehnya. Keadaan ini memberitahukan jika perusahaan layak memberi tanggung jawab pada tenaga kerjanya sesuai kemampuan dalam mengerjakan tugas. Kemampuan pekerja ialah peran dari hubungan antara kemampuan (ability) dan motivasi (Robbins, 2011). Kutipan dari Febrianti (2013) menyatakan jika banyak faktor yang mengakibatkan kemampuan kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, keterikatan karyawan yang rendah, semangat karyawan yang rendah, kurangnya disiplin pada karyawan, dan tingginya beban kerja yang diperoleh dari perusahaan (Irawati & Carrollina, 2017).

PT INKA (Industri Kereta Api) Madiun merupakan perusahaan yang berjalan dalam bidang manufaktur atau perusahaan yang menyediakan jasa konstruksi dan memperjualbelikan suku cadang kereta api dan transportasi darat yang diperjualbelikan di Indonesia maupun luar negeri. PT INKA (Persero) Madiun ialah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang terletak di Jalan Surabaya-Madiun KM 161 Nomor 1 Madiun, Jawa Timur. Pada tahun 2021 dan akibat dampak pandemik korona membuat distribusi pada PT INKA Madiun terhambat dan masih belum ada pesanan dari dalam negeri maupun luar negeri, sehingga yang aktif bekerja hanya dibagian produksi dan finishing saja. Pada bagian produksi dan finishing memiliki 70 karyawan yang aktif bekerja dan memiliki jadwal shift pagi dan siang.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 28 Desember 2020 di PT INKA Madiun, dengan menggunakan metode simple random sampling pada 27

karyawan di bagian produksi dan finishing. Penilaian dengan menggunakan kuesioner yang bertujuan untuk menilai kelelahan kerja dari Tarwaka (2015) menunjukkan data kelelahan kerja dengan hasil kelelahan rendah 22,2%, kelelahan sedang 55,6%, kelelahan tinggi 18,5%, kelelahan sangat tinggi 3,7%. Maka dari hasil penilaian tersebut, pekerja hanya memiliki kelelahan sedang. Maka dari studi pendahuluan menjelaskan jika karyawan di bagian produksi dan finishing mengalami kelelahan tingkat sedang sebesar 55,6%. Dan penelitian menggunakan kuesiner dari (SAVITRI, 2017) untuk menilai kinerja pekerja dengan hasil kinerja sangat tidak baik 34%, kinerja tidak baik 24%, kinerja baik 25%, dan kinerja sangat baik 17%.

Sehingga menurut Tarwaka (2015), perusahaan PT INKA Madiun perlu menambahkan jam istirahat kerja dan pemeriksaan kesehatan pada karyawan. Pengaturan jam istirahat kerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan faktor lingkungan di sekitar lingkungan kerja seperti kebisingan, panas, berdebu dan lain-lain. Tetapi di Indonesia sudah ditetapkan lamanya waktu kerja sehari maksimum 8 jam kerja dan waktu istirahat 1 jam (Tarwaka & Bakri, 2004). Dan hal tersebut bisa menjadi beban perusahaan yang menyebabkan kehilangan produktivitas karyawan dan menambah biaya untuk melakukan pemeriksaan kesehatan pada setiap karyawan.

Karyawan yang mengalami kelelahan rendah tidak memerlukan tindakan perbaikan, untuk kelelahan sedang memerlukan perbaikan di kemudian hari, kemudian kelelahan sangat tinggi diperlukan tindakan perbaikan sesegera mungkin menurut Tarwaka (2015). Untuk tindakan perbaikan adalah memperbaiki waktu istirahat kerja (*bed rest*) untuk pekerja yang mendapati kelelahan kurang lebih waktu sesuai dengan tingkat kelelahannya. Dengan itu membuktikan pekerja sebanyak 55,6% mendapati kelelahan sedang membutuhkan perlakuan perbaikan sehingga bisa merugikan perusahaan karena menurunkan produktivitas kerja. Berdasarkan persoalan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis hendak mengkaji permasalahan kelelahan kerja dan kinerja

karyawan berdasarkan persepsi karyawan bagian produksi dengan judul **“Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Pegawai PT INKA Madiun Bagian Produksi Finishing Tahun 2021”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja dan kinerja pegawai dibagian produksi PT Inka Madiun. Adapun penyebab dari kedua permasalahan tersebut ialah:

- 1.2.1 Kelelahan ialah gejala lingkungan fisiologis maupun psikologis yang ditandai dengan munculnya perasaan lelah dan perubahan fisiologis pada karyawan. Munculnya lelah menimbulkan seseorang berhenti bekerja contohnya kelelahan fisiologis memunculkan kantuk atau rasa ingin tidur. Kelelahan dapat dihilangkan dengan istirahat, dan jika harus dilanjutkan pekerjaan tersebut maka kelelahan akan bertambah dan bisa mengganggu. Dan jika disimpulkan kelelahan kerja adalah suatu kejadian yang dialami tenaga kerja yang bisa mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. (Setiyawan, 2013)
- 1.2.2 Faktor penyebab kelelahan kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu antara lain usia, jenis kelamin, status gizi, dan status kesehatan. Faktor dari luar individu yaitu beban kerja atau massa kerja dan lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, kebisingan, suhu). (Setiyawan, 2013)
- 1.2.3 Kinerja berawal dari performance. Nama lain kinerja yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk proses bekerja berlangsung (Wibowo, 2010). Semua pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan kerja, dan kelelahan kerja dapat menurunkan kinerja serta dapat menimbulkan kesalahan kerja (Nurmianto, 1996). Menurut Nitisemito (1996) setiap karyawan yang bekerja dengan melebihi waktu tertentu akan menyebabkan

timbulnya kelelahan, maka setiap perusahaan wajib mendiskusikan waktu istirahat agar tenaga pulih kembali. (Kurniawati, 2010)

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian ini mengacu pada permasalahan kelelahan kerja yang mempunyai berbagai faktor dan akibat. Sesuai permasalahan penelitian diatas bahwa dengan mempertimbangkan faktor keuangan dan waktu yang singkat maka peneliti membatasi masalah yaitu kelelahan kerja dan kinerja karyawan di PT INKA Madiun.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan dan dijelaskan diatas dalam batasan masalah. Sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja pegawai PT INKA Madiun bagian produksi dan finishing?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi PT INKA Madiun.

#### **1.5.2 Tujuan Khusus**

- a. Menilai tingkat kelelahan kerja pada bagian produksi finishing di PT INKA Madiun
- b. Menilai hasil kinerja karyawan pada bagian produksi finishing di PT INKA Madiun
- c. Menganalisis hubungan kelelahan kerja dengan kinerja di bagian produksi finishing PT INKA Madiun

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1.6.1 Bagi Perusahaan

- a. Sebagai subjek referensi K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) untuk PT INKA Madiun
- b. Sebagai subjek pembedahan atau bagi pengelola PT INKA Madiun bisa mempertimbangkan kebijakan untuk mengurangi dampak yang dihasilkan dari kelelahan kerja karyawan

### 1.6.2 Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta menerapkan penelitian di bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) termasuk mengenai kelelahan kerja dan kinerja karyawan.

### 1.6.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian bisa dimanfaatkan sebagai hasil pembelajaran di Poltekkes Kemenkes Surabaya dan menambah daftar literatur atau jurnal bagi mahasiswa dan kelompok akademik tentang pengendalian kelelahan kerja dan kinerja di PT INKA Madiun.