

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Bagi setiap individu, terdapat alasan tertentu mengapa ia bekerja dan tentunya alasan yang dikemukakan tiap orang akan berbeda. Adapun dorongan seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan berharap aktivitas kerja yang dilakukan akan menghasilkan suatu keadaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Dorongan kejiwaan yang menyebabkan seseorang bekerja tersebut adalah motivasi kerja (Tarwaka, 2015).

Perkembangan perekonomian yang semakin maju mendorong Indonesia mencapai tahap industrialisasi, yaitu adanya berbagai macam industri yang ditunjang dengan teknologi maju dan modern. Salah satu konsekuensi dari pertumbuhan industri yang sangat pesat tersebut adalah persaingan yang ketat antar perusahaan di Indonesia. Persaingan yang ketat tersebut memaksa setiap perusahaan untuk terus menerus meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi guna mencapai keuntungan yang maksimal. Tingginya tuntutan tugas serta tanggung jawab dalam proses produksi merupakan beban tambahan bagi para tenaga kerja yang dapat menimbulkan beberapa pengaruh negatif. Pengaruh negatif tersebut diantaranya adalah stres dan kelelahan akibat kerja.

Menurut Tarwaka (2015), akar penyebab kelelahan diantaranya adalah pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental yang

tidak sejalan dengan kehendak tenaga kerja yang bersangkutan, keadaan lingkungan yang berbeda dengan estimasi semula, tidak jelasnya tanggung jawab, kekhawatiran yang mendalam dan konflik batin serta kondisi sakit yang diderita oleh tenaga kerja. Stres dan kelelahan kerja yang yang tidak ditangani dengan tepat dapat menurunkan performansi, efisiensi dan produktivitas serta kecenderungan untuk menimbulkan penyakit dan kecelakaan (Setyawati, 2010). Hal tersebut tentu merupakan suatu permasalahan yang serius bagi perusahaan, mengingat tenaga kerja merupakan faktor dominan serta aset perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

ILO / *International Labor Organization* (2003) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak 2,2 juta pekerja mengalami kecelakaan kerja dan 350.000 orang diantaranya meninggal dunia akibat kecelakaan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang terhadap 12.000 perusahaan yang melibatkan sekitar 16.000 pekerja di Negara tersebut telah menunjukkan hasil bahwa ditemukan 65% pekerja mengeluhkan kelelahan akibat kerja rutin, 28% mengeluhkan kelelahan mental dan sekitar 7% pekerja mengeluh stres berat (Hidayat, 2003). Menurut data Pusdatinaker (2014) kecelakaan kerja di Indonesia pada triwulan IV tahun 2014 tercatat 17.858 kejadian kasus kecelakaan kerja.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (2013) mencatat terdapat total 35.107 perusahaan di Jawa Timur dan menyerap 2.836.165 tenaga kerja. Selama periode tahun 2014 tercatat Jawa Timur telah menyumbang 6.725 dari total 17.858 kasus kecelakaan kerja di Indonesia (Pustadinaker, 2014). Hal

tersebut mengindikasikan bahwa angka kejadian kecelakaan kerja di Jawa Timur cukup tinggi atau 37.6% dari total kejadian kecelakaan kerja di Indonesia. Menurut Setyawati (2010), kelelahan kerja terbukti memberikan kontribusi lebih dari 60% dalam kejadian kecelakaan di tempat kerja.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sidoarjo merupakan sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Timur Indonesia. Sektor industri di Sidoarjo cukup luas dan berkembang sangat pesat karena lokasi yang berdekatan dengan pusat bisnis Jawa Timur (Surabaya). Menurut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan kependudukan (2013) tercatat 2.551 industri besar, sedang maupun kecil yang berdiri di kabupaten Sidoarjo dan menyerap 268.220 tenaga kerja.

UD Sumber Barokah merupakan salah satu industri di Sidoarjo yang bergerak dibidang produksi pengolahan bahan baku (tepung tapioka) menjadi kerupuk mentah. Proses produksi dimulai dari pengadaan bahan baku tepung, pembuatan adonan, pencetakan, pengukusan, pengeringan dan pengemasan. Proses pengukusan dan pengeringan memanfaatkan panas yang dihasilkan dari ketel uap air, dengan suhu berkisar 100-200°C. Peralatan yang digunakan sebagian besar merupakan peralatan semi otomatis, sehingga dalam pengoprasian alat masih membutuhkan manusia sebagai operator.

UD Sumber Barokah dalam proses produksi mempekerjakan 100 tenaga kerja dengan latar belakang yang berbeda. Proses produksi berlangsung setiap hari (Senin-Minggu) dengan target produksi 10 ton/hari. Libur yang diberikan hanya 1 hari, yaitu hari Minggu pada Minggu ke 2. Izin tidak masuk kerja

diberikan apabila pekerja sakit dan memiliki surat ijin dari dokter. Jam kerja dimulai pada pukul 06:00-16:00 WIB atau 10 jam kerja dalam sehari, istirahat kerja diberikan  $\frac{1}{2}$  jam pada pukul 12:00-12:30 WIB untuk makan siang.

Menurut UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 35 ayat (3) disebutkan bahwa:

- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Hasil observasi awal yang dilakukan di UD Sumber Barokah, selama proses produksi masih ditemukan 4 faktor yang dapat memicu timbulnya stres dan kelelahan tenaga kerja. Faktor tersebut adalah lama waktu kerja yang tidak proporsional, posisi kerja berdiri, monoton serta radiasi panas yang ditimbulkan dari lemari kukus dan lemari oven pengering.

Di UD Sumber Barokah penerapan lama waktu kerja adalah 10 jam kerja dalam sehari. Menurut UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1) dan (2) disebutkan bahwa:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Ketentuan waktu kerja yang dimaksud dalam ayat (1) meliputi
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Menurut Suma'mur (2014) memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja. Bekerja dengan waktu yang berkepanjangan juga menimbulkan kecenderungan

untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan.

Posisi kerja berdiri ditemukan pada proses mencetak kerupuk. Posisi kerja ini dilakukan sepanjang jam kerja yaitu 10 jam. Menurut Satalaksana (2000) dalam Tarwaka (2015), sikap berdiri merupakan sikap siaga baik fisik maupun mental, sehingga aktivitas kerja yang dilakukan lebih cepat, kuat dan teliti. Namun demikian, pada dasarnya sikap berdiri lebih melelahkan daripada duduk, dan energi yang dikeluarkan untuk berdiri lebih banyak 10-15% dibandingkan dengan duduk.

Menurut Setyawati (2010), kondisi monoton merupakan suatu ciri lingkungan kehidupan manusia yang tidak berubah atau berulang pada keadaan yang tetap. Das & Shikdar (1998) dalam Setyawati (2010), menyatakan bahwa monoton dan kebosanan banyak dialami pekerja serta dapat menurunkan prestasi dan produktivitas kerja. Kondisi monoton di UD Sumber Barokah ditemukan diseluruh proses kerja, dimana para pekerja setiap harinya melakukan pekerjaan yang sama dan berulang sejak awal masuk kerja hingga dilakukannya penelitian. Hal ini disebabkan karena tidak adanya sistem pergantian tugas kerja atau rotasi kerja berkala. Menurut Tarwaka (2015), kerja yang bersifat monoton merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres dan kelelahan kerja.

Dedi (2015) dalam penelitiannya yang dilakukan di UD Sumber Barokah, menyatakan hasil ISBB di area pengukusan, oven pengeringan dan pembuatan adonan adalah 31,4°C. Menurut Suma'mur (2014), suhu nyaman bagi orang



Indonesia adalah antara 24-26°C. Iklim (cuaca) kerja yang panas mempengaruhi daya kerja, terutama berakibat menurunkan prestasi kerja berfikir, mengurangi kelincahan, memperpanjang waktu raksi dan memperlambat waktu pengambilan keputusan, mengganggu kecermatan kerja otak, mengganggu koordinasi saraf perasa dan motoris, serta memudahkan emosi untuk dirangsang.

Kondisi lama waktu kerja yang tidak proporsional, posisi kerja berdiri, monoton serta radiasi panas yang ditimbulkan dari lemari kukus dan lemari oven pengering merupakan beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya stres dan kelelahan kerja. Stres dan kelelahan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, menurunnya performansi pekerja, meningkatnya angka absensi, meningkatnya *turnover* pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja (Tarwaka, 2015). Namun demikian, hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Abdul Rochim selaku pemilik pabrik, kejadian absensi kerja karyawan sangat jarang terjadi. Target produksi yang telah ditentukan yaitu 10 ton/hari juga selalu tercapai. Menurut Suma'mur (2014), pada perbuatan yang didasari oleh motivasi yang kuat tidak ada istilah stres, lelah, penat dan berhenti bekerja.

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini menurut latar belakang dan identifikasi masalah adalah “apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan stres dan kelelahan kerja karyawan di UD Sumber Barokah Sidoarjo?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi dengan stres dan kelelahan kerja karyawan di UD Sumber Barokah Sidoarjo.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. menggambarkan karakteristik usia, jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja responden;
2. menggambarkan tingkat motivasi, stres dan kelelahan kerja;
3. menganalisis hubungan motivasi kerja dengan stres kerja;
4. menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kelelahan kerja.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam kegiatan penelitian, serta menambah wawasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya tentang motivasi, stres dan kelelahan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tentang kondisi tingkat motivasi, stress dan kelelahan kerja yang dialami karyawan, serta sebagai masukan pentingnya melakukan perbaikan terkait motivasi, stres dan kelelahan kerja karyawan.

### 3. Bagi Tenaga Kerja

Penelitian ini bermanfaat memberikan informasi tentang tingkat motivasi, stres dan kelelahan kerja yang dialami, serta menambah pengetahuan tentang pencegahan stres dan kelelahan kerja melalui leaflet yang diberikan.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai acuan dan sumber informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa, serta dapat menjadi landasan untuk mengembangkan pada tahap penelitian yang lebih mendalam.

