

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai Negara yang berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang sehat, efisien dan produktif. Tenaga kerja seperti ini diharapkan akan mampu berkompetisi dengan tenaga kerja yang lain, baik di dalam maupun luar negeri. Keunggulan tersebut dapat tercapai bila semua pihak turut berperan aktif bekerja sama dengan tingkat kemampuan yang ada pada tenaga kerja itu sendiri.

Menurut *International Labour Organisation* (ILO) setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menjelaskan dari 58.115 sampel, 18.828 diantaranya (32,8%) mengalami kelelahan, maka akan berdampak langsung pada tingkat kinerja karyawannya. Jadi faktor manusia sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, seperti masalah tidur, kebutuhan biologis, dan juga kelelahan kerja, bahkan diutarakan bahwa penurunan kinerja karyawan sebagian besar disebabkan kelelahan kerja.

Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, sehingga tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatannya dan produktivitas tinggi, maka perlu adanya keseimbangan dari faktor beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, masa kerja dan kapasitas kerja.

Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan, yang secara umum terjadi pada setiap orang yang telah tidak sanggup lagi melakukan kegiatan. Kelelahan merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian orang. Semua jenis pekerjaan baik formal maupun informal dapat menimbulkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja yang terjadi akan menyebabkan

penurunan kinerja karyawan dan menambah kesalahan atau masalah kerja. Apabila kinerja karyawan menurun maka aktivitas perusahaan akan terganggu dan tidak berjalan sesuai dengan harapan.

PT Wira Putra Perkasa yang beralamat di desa Banuayu, kecamatan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu penyedia transportasi alat berat. Saat ini PT Wira Putra Perkasa adalah sebagai Serikat Pekerja Kontraktor (SPK) PT Tanjung Enim Lestari *pulp and paper* sebagai penyedia jasa transportasi angkut kayu. PT Wira Putra Perkasa mensupply kayu ke PT Tanjung Enim Lestari *pulp and paper* dan kemudian diolah menjadi *pulp* (bubuk kertas).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pengawas lapangan dan *safety*, PT Wira Putra Perkasa memberlakukan pola kerja *shift* dengan tujuan untuk efisiensi tenaga kerja dan upah serta memberikan upah lembur yang tinggi. “Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1 menyatakan ketentuan kerja telah diatur tidak lebih dari 8 jam perhari apabila melebihi waktu, maka waktu kerja dianggap masuk sebagai waktu lembur”. Bagi seorang pekerja bekerja diatas 8 (delapan) jam per hari selama seminggu terus menerus jika ditinjau dari segi keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan masalah terutama bagi pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan lama jam kerja yang dijalannya. Pola jam kerja yang diterapkan di PT Wira Putra Perkasa terdapat dua macam, yaitu sistem kerja non *shift* dan sistem kerja *shift* yang terdiri dari *shift* I pagi dan *shift* II malam. Akibat pemberlakuan jam kerja berlebih tersebut perusahaan memberikan upah lembur.

Selain masalah pemberlakuan dua *shift* kerja dengan waktu berlebihan, hasil wawancara dengan pengawas lapangan dan *safety* juga ditemui lingkungan kerja bagian pengolahan relatif tinggi tingkat kebisingannya dan juga area yang masih tanah rentan banjir bila terjadi hujan, dan rendahnya tingkat pematuhan terhadap pemakaian alat pelindung diri. Kondisi yang tidak ergonomis tersebut

dalam melakukan pekerjaan akan berpotensi terjadi kelelahan yang dapat berakibat kecelakaan.

Hasil wawancara penulis dengan pengawas lapangan dan *safety*, kecelakaan kerja juga sering terjadi di PT Wira Putra Perkasa dengan persentase 0,8% pertahunnya. Beberapa kecelakaan yang pernah terjadi di PT Wira Putra Perkasa adalah terbaliknya truk pengangkut kayu akibat jalan licin karena hujan, truk pembawa kayu menabrak tumpukan kayu akibat supir tidak fokus dan mengantuk, karyawan jatuh dari atap pabrik dan tangga.

PT Wira Putra Perkasa juga melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil penilaian tersebut terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya menurun dan mendapat penilaian buruk. Beberapa penilaian buruk karyawan dalam penilaian kinerja karyawan PT Wira Putra Perkasa dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Penilaian buruk karyawan PT Wira Putra Perkasa

Keterangan
Saat LongShift malam hari tertidur
Mangkir dalam pekerjaan
Membantah perintah pegawai lapangan
Terlambat datang kepos tengah
Tidak memakai <i>safety tools</i>

Sumber: PT Wira Putra Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 diatas penilaian karyawan *shift* yang dilakukan oleh pengawas lapangan berdasarkan catatan bahwa banyak ditemukan bahwa karyawan sering tidur saat bekerja, mangkir dalam bekerja, membantak perintah, terlambat datang, dan tidak menggunakan alat pelindung diri.

Maka dari itu PT Wira Putra Perkasa harus memperhatikan dengan benar masalah kelelahan karyawan ini karena akan sangat berdampak bagi aktivitas kerja perusahaan. Karyawan PT Wira Putra Perkasa harusnya juga mempunyai kesiapan fisik, mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kelelahan kerja karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan PT Wira Putra Perkasa, maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wira Putra Perkasa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wira Putra Perkasa secara simultan dan parsial ?
2. Variabel / dimensi apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Wira Putra Perkasa ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan Laporan Akhir ini agar tidak menyimpang ke permasalahan yang lain maka penulis hanya membatasi permasalahan yaitu pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira Putra Perkasa.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira Putra Perkasa secara simultan dan parsial.
2. Untuk mengetahui dimensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari Laporan Akhir ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademik dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wira Putra Perkasa secara simultan dan parsial dan dimensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penulisan laporan akhir ini bermanfaat dalam memberikan masukan mengenai pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Wira Putra Perkasa.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir yang dilakukan pada PT Wira Putra Perkasa yang beralamat di desa Banuayu, kecamatan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim. Hal ini bertujuan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan, ruang lingkup pembahasan adalah mengenai hubungan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira Putra Perkasa.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1.5.2.1 Data Primer

Menurut Umar (2013:42), “Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.” Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan data primer diperoleh dari kuesioner terhadap responden serta wawancara

secara langsung terhadap pengawas lapangan dan *safety* PT Wira Putra Perkasa.

1.5.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi dan dikumpulkan oleh pihak PT Wira Putra Perkasa. Data tersebut penulis peroleh dari hasil studi pustaka.

1.5.3 Populasi dan Sampel

1.5.3.1 Populasi

Menurut Kuncoro (2013:118) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wira Putra Perkasa yang bekerja dilapangan karyawan *shift* dan pengawas lapangan yang berjumlah 50 karyawan.

1.5.3.2 Sampel

Menurut Kuncoro (2013:118) “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi”. Berdasarkan defenisi tersebut, maka dalam penulisan laporan ini yang dijadikan sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan lapangan karyawan *shift* dan pengawan lapangan, dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh dimana populasi yang diteliti dijadikan sampel.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

1.5.4.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Kegiatan yang dilakukan penulis adalah dengan mendatangi langsung ke objek penelitian, yaitu PT Wira Putra Perkasa. Dimana dalam riset ini, penulis akan melakukan pengumpulan data berupa:

1) Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2013:231) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik.

Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan dan Supervisor/ pengawas lapangan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian ini di PT Wira Putra Perkasa.

2) Angket (kuesioner)

Menurut Umar (2013:49) Teknik Angket (kuesioner) ini merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan/ pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternative-alternative jawaban telah disediakan.

Teknik ini merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan alur pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan lapangan atau non *shift* PT Wira Putra Perkasa untuk kuesioner kelelahan kerja dan kepada pengawas lapangan/safety untuk kinerja karyawan.

1.5.4.2 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang

diperoleh dari buku dan sumber tertulis lainnya yang terdapat di internet yang dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa, menurut Sugiyono (2015) analisis data menurut sifatnya dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Kualitatif

Adalah data yang berupa pendapat atau *judgement* sehingga tidak berupa angka, melainkan berupa kata atau kalimat. Penulis dalam usaha mendapatkan data kualitatif menggunakan wawancara langsung kepada salah satu karyawan dan supervisor/pengawas lapangan di PT Wira Putra Perkasa, penulis menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif

Adalah teknik analisis data statistik dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil penelitian. Skala penelitian yang digunakan untuk pengukuran data dalam penulisan laporan ini adalah *Skala Likert* dimana pengukuran tersebut penulis gunakan dalam alat penelitian yang berupa kuesioner. Adapun bentuk pengukuran skala *Likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Skala Pengukuran *Likert*

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

No	Keterangan	Skor
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015;133)

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan diolah menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Yusi dan Idris, 2016:88). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

b. Uji Reliabilitas

Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. (Yusi dan Idris, 2016:90). Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil.

c. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji secara Simultan)

Hipotesis yang dibuat dalam uji F ini adalah:

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel keadaan monoton, beban kerja fisik dan mental, waktu kerja, lingkungan kerja, dan keadaan kejiwaan(X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : Adanya pengaruh antara variabel keadaan monoton, beban kerja fisik dan mental, waktu kerja, dan keadaan kejiwaan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji t (Uji secara Parsial)

Hipotesis pada uji t adalah:

H_{01} : Tidak ada pengaruh antara variabel keadaan monoton (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{11} : Ada pengaruh antara variabel keadaan monoton (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{02} : Tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja fisik dan mental (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{22} : Ada pengaruh antara variabel Beban Kerja Fisik dan mental (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{03} : Tidak ada pengaruh antara variabel Waktu kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{33} : Ada pengaruh antara variabel Waktu Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{04} : Tidak ada pengaruh antara variabel keadaan lingkungan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{44} : Ada pengaruh secara parsial variabel keadaan lingkungan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{05} : Tidak ada pengaruh antara variabel keadaan kejiwaan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_{55} : Ada pengaruh secara parsial variabel keadaan kejiwaan (X_5) terhadap kinerja karyawan (Y)

d. Regresi Linier Berganda

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi linier berganda. Rumus regresi berganda menurut (Yusi dan Idris, 2016:139):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3b_4b_5$ = Koefesien regresi untuk setiap dimensi

X_1 = Keadaan Monoton

X_2 = Beban Kerja Fisik dan Mental

X_3 = Lamanya Kerja

X_4 = Keadaan Lingkungan

X_5 = Keadaan Kejiwaan

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas, sehingga dapat memberikan gambaran hubungan antar bab, dimana masing-masing bab akan dibagi dalam sub-sub bagian secara keseluruhan, adapun bab-bab yang terdapat dalam Laporan Akhir ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN.

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

1.4.2 Manfaat Penelitian

1.5 Metodologi penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

1.5.2.1 Data Primer

1.5.2.2 Data Sekunder

1.5.3 Populasi dan Sampel

1.5.3.1 Populasi

1.5.3.2 Sampel

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

1.5.4.1 Penelitian Lapangan

1.5.4.2 Studi Kepustakaan

1.5.5 Teknik Analisis Data

1.6 Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kelelahan Kerja

2.1.1 Pengertian Kelelahan Kerja

2.1.2 Jenis Kelelahan Kerja

2.1.1.1 Berdasarkan Proses Dalam Otot

2.1.1.2 Berdasarkan Waktu Terjadinya

2.1.3 Akibat Kelelahan Kerja

2.1.4 Indikator Kelelahan Kerja

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

2.2.2 Standar Kinerja

2.2.3 Aspek-aspek Standar Kinerja

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

BAB III KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Singkat Perusahaan

3.2 Visi dan Misi Perusahaan

3.2.1 Visi Perusahaan

3.2.2 Misi Perusahaan

3.3 Struktur Organisasi Perusahaan

3.4 Pembagian Tugas

3.5 Profil Responden

3.6 Penilai Kerja Karyawan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wira
Putra Perkasa

4.2 Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan
PT Wira Putra Perkasa

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran