

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan di bidang industri mengalami kemajuan yang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari teknologi yang digunakan dalam bidang industri. Perusahaan-perusahaan yang punya modal besar berusaha untuk segera menggunakan teknologi yang terbaik bagi perusahaannya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Akan tetapi semakin pesatnya kemajuan di bidang industri diikuti dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, terutama di bidang ketenagakerjaan.

Peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting terutama dalam kedudukannya sebagai salah satu sumber daya. Seandainya tidak ada manusia tidak akan ada peristiwa apapun yang akan terjadi serta tidak akan ada perubahan walaupun telah tersedia sumber daya yang lain, seperti modal, mesin, material dan sebagainya. Karenanya sebagai salah satu elemen dalam suatu sistem kerja manusia merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktifitas kerja, namun keberadaannya tidak lepas dari elemen-elemen lain dalam sistem kerja yakni mesin, peralatan kerja dan lingkungan fisik, serta lingkungan sosial psikologis. Usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan memerlukan kerja sama yang baik antara manusia, mesin, dan lingkungan kerja yang memadai.

Masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan salah satunya adalah kebosanan kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Gray

(Wrihandono, 2000) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai kelelahan psikologis. Kelelahan psikologis ini mempunyai ciri-ciri antara lain : hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasaan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. Berdasarkan hal tersebut, ada baiknya jika masalah ini menjadi perhatian yang langsung berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan besar maupun kecil pasti menuntut adanya kualitas kerja yang bisa diandalkan agar produktivitas dan efektifitas kerja tinggi bisa dicapai.

Schultz (1993) menambahkan kebosanan kerja ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada sehingga mengakibatkan minat karyawan dan energi bekerja menurun. Karyawan menjadi cepat lelah dan bosan dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan penurunan mutu produk, meningkatkan kesalahan dan kerusakan, kendornya perhatian dan keajegan dalam melakukan pekerjaan dan kecelakaan sering terjadi.

Beberapa hasil penelitian di bidang psikologi menyimpulkan bahwa kebosanan dalam bekerja merupakan manifestasi dari stres kerja yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja, kurang motivasi, hilangnya gairah kerja (*burnout*), angka absen yang meningkat (Prihartini, 2000). Didukung oleh Maier dan Verser (Jewell dan Siegall, 1998) dalam penelitiannya bahwa pekerjaan yang membosankan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan absen.

Contoh konkret yang diterbitkan oleh majalah CAKRAWALA TNI-AL (26 Juni 2006) tentang insiden meledaknya sumber gas di Bhopal, India pada tahun 1984

dan reaktor nuklir Soviet pada tahun 1986 di Chernobyl, menjadi legenda kecelakaan kerja dunia karena jumlah korban dan efek samping yang ditimbulkannya. Ternyata, kejadian ini melibatkan orang-orang yang mengalami kebosanan kerja. Mereka melakukan pekerjaan yang statis dalam jangka waktu yang lama, sehingga timbul ketidak hati-hatian, kekhilafan dan kekeliruan. Resiko kebosanan kerja memang dapat timbul setiap saat, pada setiap pekerjaan dan sangat berbahaya.

Kebosanan kerja akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Kebosanan kerja dapat terlihat dalam sejumlah pola tabiat yang dapat dikenali dengan baik termasuk diantaranya adalah; pembolosan, keterlambatan, perubahan kerja yang banyak, perdebatan dan bahkan kekerasan fisik. Untuk menghindari kerugian baik bagi suatu perusahaan maupun pada individu yang mengalami kebosanan kerja, maka sudah seharusnya diperhatikan hal-hal yang dapat memicu munculnya kebosanan kerja, diantaranya adalah kesesuaian karakteristik pekerjaan karyawan.

Jewell dan Siegall (1998) mengemukakan bahwa sikap terhadap karakteristik pekerjaan merupakan tingkah laku atau perasaan, baik positif maupun negatif, terhadap suatu kegiatan yang tercermin dalam perasaan senang, menerima atau setuju sehingga hasil kegiatan yang dilakukan tersebut akan mempunyai nilai kepuasan yang tinggi.

Digunakannya mesin-mesin dalam suatu organisasi atau perusahaan menyebabkan karakteristik pekerjaan menjadi berubah (Blum, 1988). Bila pada jaman dahulu orang membuat sesuatu dari awal sampai akhir, maka sekarang tidaklah demikian, misalnya di perusahaan yang membuat pakaian, ada sekelompok orang yang pekerjaannya hanya memotong kain saja terus menerus, ada yang bertugas

membuat lubang kancing saja, jadi ada spesialisasi pekerjaan tertentu. Spesialisasi pekerjaan menyebabkan timbulnya rasa bosan, individu merasa dirinya tidak penting, tidak ada rasa kebanggaan dalam bekerja dan individu tidak dapat merasa bahwa dirinya telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus menggunakan mesin yang sudah ada dengan aturan dan cara pakai tertentu, harus menyesuaikan diri dengan mesin dan bekerja secara mekanis secara berulang-ulang, secara *repetitive*, tidak ada variasi.

Besar kecilnya sikap karyawan terhadap karakteristik pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan, perhatian dan pengalaman individu selain prestasi. Pengalaman dan pengetahuan tersebut berhubungan dengan situasi yang dihadapi. Untuk menghadapi suatu permasalahan, diperlukan suatu kreativitas yang tinggi dan perilaku yang tepat. Berkembangnya sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Gibson, dkk, 1996).

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Karakteristik pekerjaan bukanlah semata-mata sarana untuk memenuhi kebutuhan fisik karyawan. Pekerjaan memiliki nilai lebih dari itu, karena secara langsung akan mendukung aspek-aspek psikologis lain seperti: harga diri,

kebanggaan, rasa berarti dan juga status sosial (Kartono, 1996). Oleh karena itu sifat-sifat atau unsur-unsur yang ada di dalam suatu pekerjaan harus kaya dengan dimensi-dimensi yang mampu mendukung pengembangan diri, karir serta tanggung jawab terhadap perusahaan.

Kebosanan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah mendasar karena munculnya kebosanan dalam diri karyawan akan menyebabkan perusahaan mendapatkan banyak kerugian, diantaranya turunnya produktivitas, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dan tingkat kerusakan yang naik. As'ad (1999) mengatakan, dewasa ini banyak pemimpin perusahaan yang menyadari bahwa berhasil atau tidaknya usaha mempertinggi produksi serta efisiensi, banyak tergantung pada unsur manusianya yang melakukan pekerjaan dan mengoperasikan alat-alat kerja. Oleh karena itu sangat perlu adanya suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito (1996) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Sikap terhadap lingkungan kerja berpengaruh langsung pada kerja karyawan yang kemudian akan menentukan ada atau tidaknya kepuasan dalam bekerja. Suatu permasalahan akan muncul dalam lembaga kerja apabila kenyataan pada lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan individu dalam perusahaan, sehingga akan

menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang mampu mengatasi masalahnya akan terlepas dari kekecewaan dan ketidakpuasan serta konflik-konflik batin, sebaliknya apabila karyawan tidak dapat mengatasi masalahnya akan mengganggu keseimbangan psikisnya. Ketidakmampuan mengatasi masalah akan berakibat munculnya kebosanan kerja dan lebih buruk lagi apabila ada sabotase produk kerja sehingga perusahaan akan sangat dirugikan.

Suatu kewajiban bagi setiap perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap orang yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa diharapkan para karyawan bekerja pada tingkat optimal yang bisa diusahakannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan. Hal ini didukung oleh pendapat Strauss dan Sayles (1986) bahwa hubungan di tempat kerja yang menyenangkan akan mengurangi kebosanan.

Tetapi dalam kenyataannya, penilaian baik atau buruknya lingkungan fisik kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama adalah buruk sedangkan yang lain menganggap baik. Hal ini disebabkan karena ada perbedaan persepsi masing-masing individu terhadap lingkungan kerja. Perbedaan ini dapat terjadi karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan, kepentingan maupun harapan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dari peneliti yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan sikap terhadap lingkungan kerja dengan kebosanan kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan mengajukan judul “Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dan Sikap terhadap Lingkungan Kerja dengan Kebosanan Kerja”

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan dan sikap terhadap lingkungan kerja dengan kebosanan kerja
2. Menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kebosanan kerja
3. Menguji hubungan antara sikap terhadap lingkungan kerja dengan kebosanan kerja
4. Mengetahui tingkat karakteristik terhadap pekerjaan
5. Mengetahui tingkat sikap terhadap lingkungan kerja karyawan
6. Mengetahui tingkat kebosanan kerja karyawan
7. Mengetahui peran karakteristik pekerjaan terhadap kebosanan kerja karyawan
8. Mengetahui peran sikap terhadap lingkungan kerja terhadap kebosanan kerja karyawan

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan Ilmu Psikologi terutama Psikologi Industri mengenai hubungan antara karakteristik pekerjaan dan sikap terhadap lingkungan kerja dengan kebosanan kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pengelola atau pimpinan, penelitian ini diharapkan mampu menciptakan relasi untuk komunikasi kerja yang sehat dan hangat dengan atasan maupun dengan sesama karyawan sehingga terbentuk suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan.
- b. Bagi karyawan, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran untuk menjadi bahan pertimbangan karyawan untuk dapat meningkatkan keberhasilan pelaksanaan tugas.
- c. Bagi para peneliti yang bergelut pada masalah yang sama, diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.