

BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Pembangunan ketenagakerjaan ditujukan untuk peningkatan, pembentukan, dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif. Kebijakan yang mendorong tercapainya pembangunan ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja (Budiono, 2003).

Perlindungan tenaga kerja meliputi aspek yang cukup luas yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan sesuai dengan martabat manusia dan moral bangsa. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja. Tujuan dari kesehatan kerja yaitu untuk menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif. Tujuan kesehatan kerja dapat tercapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan. Salah satu tujuan dari pelaksanaan kesehatan kerja dalam bentuk operasional adalah pencegahan kelelahan dan meningkatkan kegairahan serta nikmat kerja (Suma'mur, 1996).

Kelelahan merupakan proses alami tubuh makhluk hidup yang mampu bergerak bebas dan merupakan proses yang sedapatnya dihindari oleh para pekerja karena bias mengurangi kualitas dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat mengurangi *income* perusahaan. Kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada para pekerja yang sebagian besar menggunakan kekuatan fisik seperti buruh bangunan atau kuli angkut, tetapi juga terjadi pada pekerja yang bekerja di belakang

meja (Sudirman,2012).

Kelelahan merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada setiap individu yang tidak sanggup lagi melakukan aktivitasnya.Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat.Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh.Kelelahan diklasifikasikan dalam dua jenis, yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum.Secara umum kelelahan dapat dimulai dari yang sangat ringan sampai perasaan sangat melelahkan (Febriani,2010).

Menurut Suma'mur (1996) terdapat lima kelompok penyebab kelelahan kerja yaitu: keadaan lingkungan kerja, keadaan kejiwaan (seperti tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik), penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi, keadaan yang monoton, serta beban kerja.

Menurut Suma'mur (1996) bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, maka produktivitas akan menurun yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi. Sebaliknya semakin rendah tingkat kelelahan kerja dan beban kerja, maka produktivitas kerja akan tinggi.

Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental.Menurut Tarwaka (2011), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Suma'mur (1996), beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan,

kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Menurut hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kelelahan yang terjadi pada karyawan memiliki korelasi yang signifikan terhadap beban kerja (Febriana, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyati (2011) pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Surabaya bahwa besarnya persentase beban kerja yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu sebesar 0,635 atau 63,5% sedangkan sisanya 36,5% penyebab kelelahan kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yaitu umur, masa kerja, status gizi, jenis kelamin dan riwayat penyakit

PT. Asuransi Sinar Mas merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang asuransi. PT. Asuransi Sinar Mas mempekerjakan karyawan didalam beberapa bagian, diantaranya bekerja sebagai *claim analis*. Berdasarkan pengamatan peneliti, para karyawan di bagian *claim analis* sering memperlihatkan tanda-tanda kelelahan kerja, tanda-tanda yang muncul seperti: mengantuk, pusing, konsentrasi menurun, lesu, dan lain-lain. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mencari penyebab terjadinya kelelahan kerja yang sering kali dialami oleh karyawan *claim analis* PT. Asuransi Sinar Mas..

Berdasarkan pengamatan peneliti, lingkungan kerja di PT Asuransi Sinar Mas. termasuk lingkungan kerja yang kondusif, hal ini di dukung oleh pencahayaan ruangan kerja yang baik. Namun pada karyawan yang bekerja pada bagian *claim analis*, memiliki beban kerja seperti adanya sistem target yang dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian, ketepatan, kecepatan waktu dan selalu

melakukan pekerjaan dalam sikap statis selama 8 jam perhari dengan istirahat 1 jam dan masih harus mendapatkan tugas tambahan melebihi jam pulang kerjanya. Sehingga peneliti berasumsi bahwa para karyawan yang sering memperlihatkan tanda-tanda kelelahan kerja diakibatkan karena kurang seimbangnya berat pekerjaan yang diterima si pekerja atau karena beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja dari ketentuan yang diperbolehkan sehingga dapat menaikkan tingkat kelelahan kerja karyawan.

Berdasarkan dengan masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di bagian *claim analis* PT. Asuransi Sinar Mas.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diketahui bahwa kelelahan kerja diakibatkan kurang seimbangnya beban pekerjaan yang diterima pekerja, seperti adanya penambahan tugas yang melebihi jam pulang kerjanya atau melebihi 8 jam kerja. Hal itulah yang memicu terjadinya kelelahan kerja seperti terjadinya keluhan-keluhan pegal, cepat mengantuk, pusing dan lain-lain. Dengan adanya perbedaan beban kerja yang diterima oleh karyawan juga dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang berbeda. Berikut faktor-faktor yang terkait dengan kelelahan kerja antara lain :

1. Jenis Kelamin

Pada pekerja laki-laki lebih tahan terhadap kelelahan dibanding dengan pekerja wanita. Tetapi dalam beberapa hal pekerja wanita lebih teliti dan fleksibel dalam melakukan pekerjaannya (Setyawati,2010).

Penelitian pada bagian produksi di industri roti kabupaten Jepara menggunakan *Chi-Square* dengan presentasi jenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orng (54,2%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (45,8%) dimana terdapat hubungan antara jenis kelamin dan kelelahan kerja pada pekerja Industri Roti di Kabupaten Jepara.

2. Usia

Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh dalam melakukan aktivitasnya. semakin tinggi umur seseorang semakin tinggi perasaan kelelahan. (Tarwaka,2010).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui faktor umur mempengaruhi kejadian kelelahan yang dirasakan oleh pengemudi dan proporsi kelelahan pada pengemudi PT.BCS sebanyak 94 orang (95,5%) mengalami kelelahan tingkat ringan dan 4 orang (4,1%) mengalami kelelahan menengah.

3. Masa Kerja

Semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi juga tingkat kelelahan, karena semakin lama bekerja menimbulkan perasaan jenuh akibat kerja monoton akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialami (Setyawati, 2010).

Dari hasil penelitian pada karyawan bagian cutting PT. Dan Liris Banaran menunjukkan bahwa masa kerja 11-20 tahun sebanyak 69% sedangkan masa kerja 4-10 tahun sebesar 31 % dimana menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang semakin tinggi perasaan kelelahan.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik fisik maupun mental, dan tanggung jawab. Beban kerja yang melebihi kemampuan akan mengakibatkan kelelahan kerja (Depkes,1991).

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyati (2011) pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Surabaya bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan kelelahan kerja tinggi dengan besarnya persentase beban kerja yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu sebesar 0,635 atau 63,5% sedangkan sisanya 36,5% penyebab kelelahan kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yaitu umur, masa kerja, status gizi, jenis kelamin dan riwayat penyakit.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, penulis hanya membatasi masalah pokok yaitu mengkaji tentang beban kerja yang dialami karyawan Claim Analyst PT. Asuransi Sinar Mas dengan salah satu faktor yang dapat menimbulkan

kelelahan kerja yaitu beban kerja karena faktor tersebut lebih dapat terlihat, dikarenakan adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pekerja dari ketentuan yang diperbolehkan. Oleh karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga penulis memilih judul Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di Bagian *Claim Analis PT. Asuransi Sinar Mas*.

D. Perumusan Masalah

Ditinjau dari latar belakang dan pembatasan masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan di Bagian *Claim Analis PT. Asuransi Sinar Mas*?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian *claim analis PT. Asuransi Sinar Mas*.

2. Tujuan Khusus

a. Mengidentifikasi beban kerja mental karyawan di bagian *claim analis PT. Asuransi Sinar Mas*.

b. Mengidentifikasi kelelahan kerja karyawan di bagian *claim analis PT. Asuransi Sinar Mas*.

c. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan kelelahan kerja pada karyawan di bagian *claim analis PT. Asuransi Sinar Mas*.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman tentang beban kerja dalam hubungannya terhadap kelelahan kerja.

2. Bagi PT. Asuransi Sinar Mas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan mengenai kelelahan kerja akibat beban kerja mental yang dialami oleh karyawan bagian Claim PT. Asuransi Sinar Mas, agar dihasilkan produktifitas yang optimal.

3. Bagi Universitas Esa Unggul

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menulis karya ilmiah di masa datang.