

ASSESSMENT KEBOSANAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI DASAR EVALUASI KINERJA ASPEK TASK, ORGANISASI DAN LINGKUNGAN PERUSAHAAN; STUDI KASUS DI KAWASAN INDUSTRI TANGERANG-BANTEN

Wahyu Susihono^{1,2}

¹Konsentrasi Egonomi Fisiologi Kerja, Prodi Ilmu Kedokteran, Universitas Udayana - Denpasar, Bali

²Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Univ. Sultan Ageng Tirtayasa – Banten

Email : pmy_wahyu@yahoo.co.id

Abstrak

Kebosanan kerja sering diabaikan dalam evaluasi kinerja pekerja maupun kinerja perusahaan secara umum. Banyak perusahaan yang belum mempertimbangkan pengaruh mental pekerja terhadap penyelesaian pekerjaan utama. Pekerjaan fisik dalam kategori ringan belum tentu sejalan dengan kondisi mental yang ringan pula. Banyak pekerjaan fisik yang ringan, pekerja harus mengeluarkan beban mental yang berlebih atau beban tambahan yang lebih besar, sehingga hasil kinerja tidak maksimal, target produksi tidak terpenuhi, keuntungan perusahaan tidak maksimal. Kondisi ini dipengaruhi dari berbagai faktor antara lain perbedaan jenis pekerjaan (task), pemilihan organisasi kerja, kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan. Kondisi kerja yang berbeda ini membutuhkan pendekatan penyelesaian masalah yang berbeda pula.

Penelitian ini menggunakan metode observasional post test pada 75 orang pekerja yang diambil secara acak random dari 35 perusahaan di kawasan industri. Data dianalisis dan digambarkan secara deskriptif kualitatif

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kebosanan dominan atau tertinggi pada pekerja di industri Kimia/Farmasi adalah merasa jenuh menghadapi material sheet, pekerja pada industri manufaktur/otomotif nilai tertinggi kebosanan berupa aktivitas kerja merasa monoton rerata $3,2 \pm 0,5$, pekerja pada industri Perikanan diperoleh skor 4 pada material sheet membosankan dan ruang kerja terasa panas. Tingkat kebosanan pekerja pada industri keramik adalah adanya perasaan pekerjaan yang mudah tapi membosankan $3,3 \pm 0,8$; jam kerja terasa lama dan ruangan terasa panas $2,8 \pm 0,8$, di industri Cat diperoleh tingkat kebosanan perasaan jam kerja terasa lama, saat bekerja sering merasa lelah, keberatan lembur, pekerjaan monoton rerata $3,5 \pm 1,6$. Tingkat kebosanan pekerja pada Industri makanan; pekerja merasa material sheet membosankan $3,3 \pm 0,4$; keberatan lembur dan keadaan ruang terasa panas rerata $3 \pm 0,5$. Tingkat kebosanan pekerja di Industri Garmen/ Tekstil; pekerjaan terasa kurang memberikan variasi dan tantangan rerata $3,1 \pm 0,2$. Tingkat Kebosanan pekerja pada industri Plastik; perasaan pekerja ingin keluar ruangan, merasa pekerjaan mudah rerata $2,9 \pm 0,5$. Tingkat kebosanan pekerja pada industri Penerbitan dan Pencetakan; perasaan saat bekerja terasa lelah, keberatan lembur, merasa hanya dihadapkan material sheet, ruang kerja terasa panas, pekerjaan monoton rerata 3. Tingkat kebosanan pekerja pada industri Elektronik ; perasaan hanya material sheet rerata $3,5 \pm 0,5$.

Kata Kunci : Kebosanan; Kinerja; Lingkungan; Organisasi; Task

Pendahuluan

Latar belakang

Berbagai industri yang berada di suatu kawasan mempunyai jumlah pekerja atau karyawan yang berbeda-beda. Kondisi ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan adopsi teknologi yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja pada umumnya mempunyai kemampuan, kebolehan dan keterbatasan dalam melakukan setiap aktivitas kerja. Seiring dengan usia yang terus meningkat, kondisi fisiologis pekerja akan semakin berubah. Pekerja dari berbagai industri mempunyai beban kerja yang berbeda-beda, sehingga beban kerja ini yang menyebabkan terjadinya kelelahan dan kebosanan kerja.

Beban kerja yang diterima oleh pekerja ada dua, yakni a) *External load (stressor)* merupakan beban kerja yang diperoleh dari pekerjaan yang sedang diselesaikan dengan ciri khusus yang berlaku pada semua orang, sebagai

contoh, *task*, organisasi dan lingkungan sekitar dan b) *Internal load (strain)* adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri seperti harapan, keinginan, kepuasan dan lainnya (Adiputra, *et al.*, 1998; Manuaba, 2000). Semakin tinggi aktivitas tubuh berpengaruh terhadap metabolisme tubuh yang semakin meningkat, dan akan berdampak pada kebutuhan O₂ yang bertambah besar seiring dengan adanya frekuensi denyut nadi yang meningkat (Adiputra, 2002). Keluhan fisiologis ini bersifat normal dan merupakan suatu mekanisme adaptasi tubuh untuk tetap berada pada kondisi homeostasis.

Kebosanan adalah situasi dengan stimulus yang rendah (Grandjean, 2000), atau dengan kata lain karakteristik lingkunganyang diterima oleh pekerja adalah monoton dan bervariasi (Kroemer, 2009). Kebosanan dapat dialami oleh setiap pekerja. Istilah kebosanan mungkin dapat diartikan sama, namun karena jenis pekerjaan (*task*) yang berbeda akan menyebabkan sikap kerja dan organisasi kerja yang berbeda pula, lingkungan sekitar yang berpengaruh terhadap suasana kerja juga akan berbeda, sehingga antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya perlu dieksplorasi kondisi yang mempengaruhi sikap bosan kerja ini.

Kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan yang berujung pada timbulnya kesalahan yang disebabkan oleh gerakan fungsi tubuh yang kurang dikoordinasi dengan baik atau terjadinya penurunan kondisi fisiologis tubuh pekerja. Kondisi kebosanan ini bila dibiarkan tanpa adanya perbaikan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas kerja karyawan, penurunan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang berujung pada tidak maksimalnya pendapatan atau keuntungan perusahaan.

Tujuan Penelitian

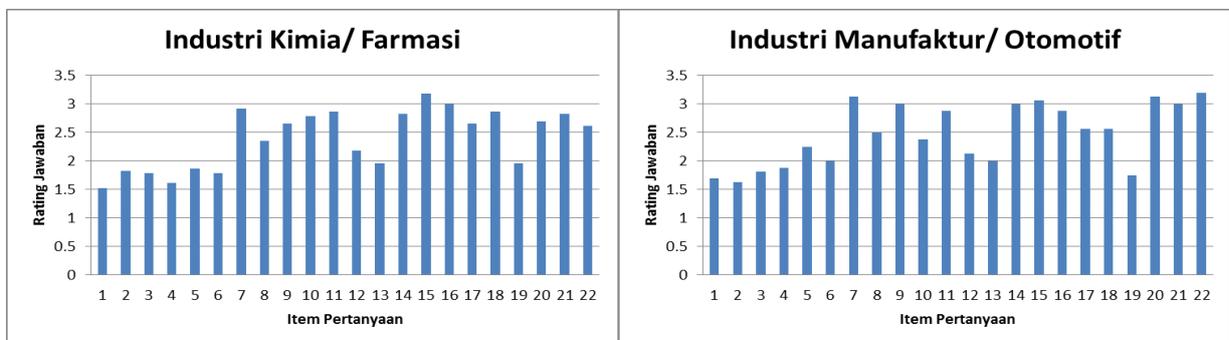
Mengetahui besar rerata kebosanan yang dominan dialami oleh pekerja di industri Kimia atau Farmasi, Industri Perikanan, Industri Keramik, Industri Cat, Industri Makanan, Industri Garmen atau Tekstil, Industri Plastik, Industri Penerbitan dan Pencetakan, Industri Elektronik

Metodologi

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *observasional post test* terhadap 75 orang karyawan secara acak random dari 35 perusahaan di kawasan industri Tangerang. Data dianalisis dan digambarkan secara deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2014.

Hasil dan Pembahasan

Rating kebosanan kerja karyawan digali dengan menggunakan pendekatan 22 item pertanyaan, antara lain: a) menyukai pekerjaan, b) semangat dalam bekerja, c) merasa cocok dengan jenis pekerjaan, d) jenis pekerjaan memerlukan keahlian khusus, sehingga saya merasa bangga melakukannya, e) Kadang-kadang menemukan kesulitan dengan pekerjaan, f) merasa cocok dengan rekan kerja, g) merasa jam kerja setiap hari terlalu lama, h) Pada saat bekerja selalu ingin keluar dari ruang kerja meskipun hanya sebentar, i) Seandainya ada pilihan lain, maka saya tidak akan memilih pekerjaan saat ini, j) Pada saat bekerja saya sering tidak merasa lelah yang berkepanjangan, k) Bila diminta bekerja lembur saya sering keberatan, l) Lingkungan dan suasana kerja terasa menyenangkan, m) Hubungan antar teman sekerja terjalin baik, n) sering kali berselisih dengan rekan sekerja mengenai masalah pekerjaan, o) Yang saya hadapi setiap hari ditempat kerja hanya *material sheet* sehingga terasa bosan, p) Keadaan ruang kerja saya terasa panas, q) Jenis pekerjaan saya sebenarnya mudah saja, r) selalu melakukan aktivitas yang sama dari hari kehari, s) Jenis pekerjaan saya memerlukan pemusatan pemikiran dan perhatian terus menerus, t) Pekerjaan terasa sangat berat dan melelahkan, u) Pekerjaan terasa kurang memberikan variasi dan tantangan, v) Pekerjaan terasa monoton.



Gambar.1

Gambar.2

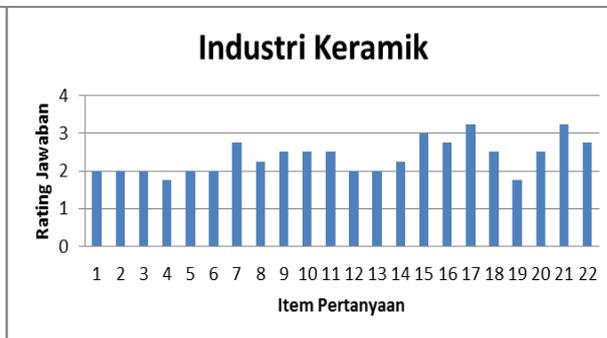
Keterangan : Gambar.1 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Kimia/ Farmasi; Gambar.2 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Manufaktur / Otomotif.

Pada 9 industri Kimia dan Farmasi tingkat kebosanan yang dialami pekerja tertinggi adalah pekerja merasa jenuh menghadapi material *sheet* rerata $3,2 \pm 0,6$; merasa jam kerja terlalu lama rerata $2,9 \pm 0,6$, keberatan lembur rerata $2,9 \pm 0,5$, merasa aktivitas kerja monoton rerata $2,9 \pm 0,7$.

Pada 7 Industri manufaktur atau otomotif diperoleh nilai tertinggi tingkat kebosanan karyawan berupa aktivitas kerja merasa monoton rerata $3,2 \pm 0,5$; perasaan jam kerja tiap hari sangat lama $3,1 \pm 0,4$, material *sheet* terasa membosankan $3,1 \pm 0,5$.



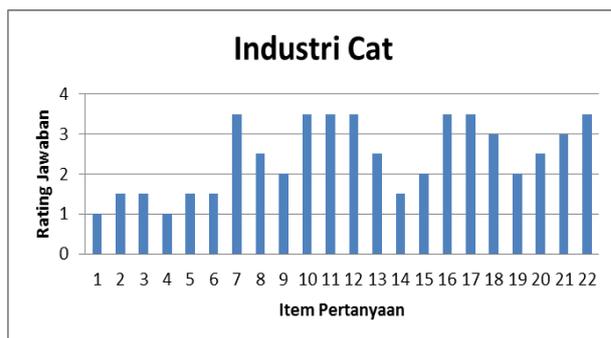
Gambar.3



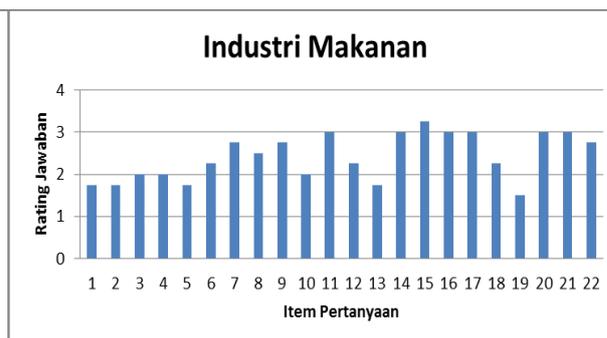
Gambar.4

Keterangan : Gambar.3 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Perikanan; Gambar.4 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Keramik.

Pada Industri Perikanan diperoleh skor 4 pada material *sheet* membosankan dan ruang kerja terasa panas. Pada 2 Industri keramik perasaan pekerjaan mudah tapi membosankan $3,3 \pm 0,8$; jam kerja terasa lama dan ruangan terasa panas $2,8 \pm 0,8$, pekerjaan terasa monoton rerata $2,8 \pm 0,4$.



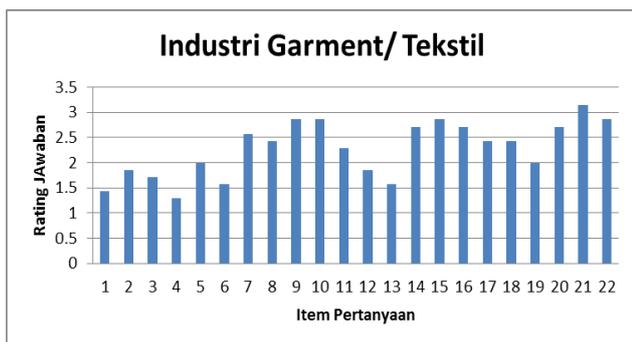
Gambar.5



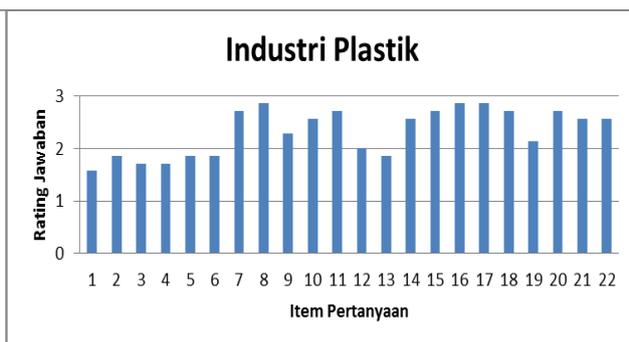
Gambar.6

Keterangan : Gambar.5 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Cat; Gambar.6 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Makanan.

Pada 2 Industri Cat diperoleh perasaan jam kerja terasa lama, saat bekerja sering merasa lelah, keberatan lembur, lingkungan dan suasana kerja menyenangkan, pekerjaan monoton rerata $3,5 \pm 1,6$. Pada 3 industri makanan diperoleh jawaban pekerja merasa material *sheet* membosankan $3,3 \pm 0,4$; keberatan lembur dan merasa kerjaan mudah dan keadaan ruang terasa panas rerata $3 \pm 0,5$



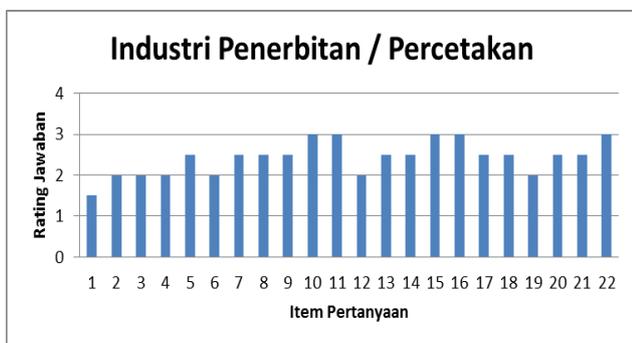
Gambar.7



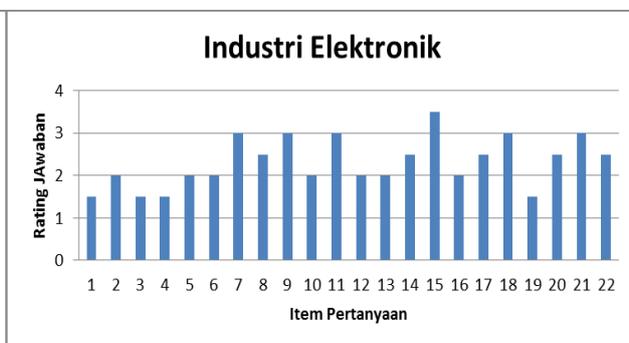
Gambar.8

Keterangan : Gambar.7 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Garment / Tekstil; Gambar.8 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Plastik

Pada 6 industri Garmen atau Tekstil diperoleh pekerjaan terasa kurang memberikan variasi dan tantangan rerata $3,1 \pm 0,2$. Pada 2 industri plastik diperoleh perasaan pekerja ingin keluar ruangan, terasa panas, merasa pekerjaan saya mudah rerata $2,9 \pm 0,5$.



Gambar.9



Gambar.10

Keterangan : Gambar.9 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Penerbitan / Percetakan; Gambar.10 Tingkat kebosanan kerja karyawan pada industri Elektronik

Pada 2 industri Penerbitan dan pencetakan diperoleh perasaan saat bekerja terasa lelah, keberatan lembur, merasa hanya dihadapkan material sheet, ruang kerja terasa panas, pekerjaan monoton rerata 3. Industri Elektronik perasaan hanya material sheet rerata $3,5 \pm 0,5$; merasa jam kerja lama, ingin keluar dari pekerjaan, keberatan lembur, merasa aktivitas sama, pekerjaan tidak memberikan variasi rerata 3.

Kebosanan kerja merupakan kondisi psikis yang dialami oleh pekerja, pemicu utama dari terjadinya kebosanan kerja ini adalah kelelahan yang diakibatkan oleh beberapa faktor pekerjaan atau beban kerja eksternal dan internal manusia. Agar pekerja tidak mengalami kebosanan yang berkepanjangan, maka perlu adanya penanganan yang serius berupa perbaikan kondisi kerja yang meliputi: a) *task*; yakni pengaturan sikap kerja yang menekankan pada aspek manusia sebagai faktor utama yang harus diperhatikan, b) organisasi kerja perbaikan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan mempertimbangkan sikap kerja yang ergonomis dan tidak ada sikap kerja paksa tubuh dan lingkungan kerja dan c) Lingkungan kerja yang memberikan rangsangan atau stimulus semangat kerja dan mendukung terhadap suasana kerja, beberapa yang perlu diperhatikan antara lain suhu basah, suhu kering, kelembaban, kecepatan angin dan intensitas cahaya.

Langkah awal guna melakukan perbaikan kondisi kerja antara lain berupa identifikasi secara bersama-sama terhadap semua permasalahan, sehingga keberhasilan bahkan kegagalan yang dialami dapat dirasakan secara bersama-sama (Manuaba, 2004), antara satu pekerja dengan pekerja lainnya merasa memiliki dan dianggap sebagai karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan " *human capital*".

Delapan unsur dalam penyelesaian masalah ergonomi, meliputi : energi atau status nutrisi (*nutrion*), pemanfaatan tenaga otot (*musculoskeletal*), Sikap kerja (*posture*), Kondisi Waktu (*time*), Kondisi Sosial (*social*), Kondisi Lingkungan (*environmental*), kondisi informasi (*information*), interaksi manusia dan mesin (*man-machine Interface*) (Manuaba, 1992a,b).

Perbaikan lainnya yang dapat direkomendasikan sebagai upaya pengurangan kebosanan kerja dan peningkatan kepuasan kerja adalah dengan adopsi teknologi. Pengaturan waktu istirahat aktif pekerja yang tepat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- a. Pada industri Kimia/Farmasi, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah pekerja merasa jenuh menghadapi material sheet, merasa jam kerja terlalu lama, keberatan lembur, merasa aktivitas kerja monoton
- b. Pada industri manufaktur/otomotif tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah aktivitas kerja merasa monoton, perasaan jam kerja tiap hari sangat lama, material sheet terasa membosankan
- c. Pada Industri Perikanan tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan diperoleh skor 4 pada material sheet dan perasaan ruang kerja terasa panas.
- d. Pada Industri keramik, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah perasaan pekerjaan mudah tapi membosankan, jam kerja terasa lama, ruangan terasa panas, pekerjaan terasa monoton.
- e. Pada Industri Cat, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah perasaan jam kerja terasa lama, saat bekerja sering merasa lelah, keberatan lembur, lingkungan dan suasana kerja menyenangkan, pekerjaan monoton
- f. Pada industri makanan, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah pekerja merasa material sheet membosankan, keberatan lembur dan merasa pekerjaan mudah dan keadaan ruang terasa panas.
- g. Pada industri Garmen atau Tekstil, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah pekerjaan terasa kurang memberikan variasi dan tantangan.
- h. Pada industri plastik, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah perasaan pekerja ingin keluar ruangan, terasa panas, merasa pekerjaan saya mudah.
- i. Pada industri Penerbitan dan pencetakan, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah diperoleh perasaan saat bekerja terasa lelah, keberatan lembur, merasa hanya dihadapkan material sheet, ruang kerja terasa panas, pekerjaan monoton
- j. Industri Elektronik, tingkat kebosanan pekerja yang paling dominan adalah perasaan hanya material sheet, merasa jam kerja lama, ingin keluar dari pekerjaan, keberatan lembur, merasa aktivitas sama, pekerjaan tidak memberikan variasi.

Saran

- a. Selain identifikasi tingkat kebosanan kerja pada beberapa pekerja yang ada di beberapa industri, perlu adanya identifikasi data pendukung lainnya yang menjadi faktor pemicu kebosanan seperti kelelahan kerja dan keluhan muskuloskeletal.
- b. Tingkat kebosanan kerja karyawan yang diukur dengan kuesioner masih memerlukan penelitian tambahan agar hasil yang diperoleh lebih representatif, yakni dengan pengukuran kondisi psikis lainnya seperti kepuasan kerja.
- c. Perbaiki kebosanan kerja sebaiknya dimulai dari kondisi kerja dan sikap kerja didasarkan pada kerja yang alamiah, sehingga secara tidak langsung dapat mengurangi rerata tingkat kebosanan yang dialami oleh pekerja dari berbagai jenis pekerjaan yang ada di industri

Daftar Pustaka

- Adiputra, N. 2002. Denyut Nadi dan Kegunaannya Dalam Ergonomi. *Jurnal Ergonomi Indonesia*. 3(1,6) : 22 – 26.
- Adiputra, N.Sutjana, I.D.P. Widana, K. 1998. Pestisida Koktail yang digunakan Petani di Desa Bantunya. *Majalah Kedokteran Udayana* Vol 29. No 100. April. P 93-99
- Grandjean. E.2000. *Fitting The Tasks to The Man. A Textbook of Occupational ergonomics*. London: Taylor and Francis
- Kroemer. K.H.E, dan Grandjen. E.2000. *Fitting The Tasks to The Human: A Textbook of Occupational ergonomics*. 5th edition. U.K:Taylor and Francis
- Kroemer. K.H.E.2009. *Workload and Stress. In Fitting the Human, Introduction to ergonomics*. USA: Taylor and Francis. P235-245
- Manuaba, A. 2000. Ergonomi, kesehatan, dan keselamatan kerja. Dalam : Sritomo Wignyosoebroto dan Stefanus Eko Wiranto. editor. *Prosiding Seminar Nasional Ergonomi 2000*. Surabaya : Guna Widya. h. 1-4.
- Manuaba, A. 2004. Pendekatan Ergonomi Holistik Satu Keharusan Dalam Otomasi Untuk Mencapai Proses Kerja Dan Produk Yang Manusiawi, Kompetitif Dan Lestari. *Makalah*. Dipresentasikan pada Seminar Nasional Ergonomi, Aplikasi Ergonomi dalam Industri, Forum Komunikasi Teknik Industri Yogyakarta dan Perhimpunan Ergonomi Indonesia. Yogyakarta.

- Manuaba.A. 1992a. Penerapan ergonomi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas; Materi Seminar K3 dengan thema Melalui pembudayaan K3 kita tingkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Bunga rampai Ergonomi. Vol 1. Denpasar. Program Studi Ergonomi Fisiologi kerja. Universitas Udayana
- Manuaba.A. 1992b. Upaya pembudayaan ergonomi di PTP XXI-XXXII; Materi seminar Membudayakan Ergonomi di Pabrik Gula PTP XXI-XXII Surabaya. Bunga rampai Ergonomi. Vol 1. Denpasar. Program Studi Ergonomi Fisiologi kerja. Universitas Udayana
- Pulat. B.M.1992. *Fundamentals of industrial ergonomics*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.