

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang sangat membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang sehat, efisien dan produktif. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan tenaga kerja seperti ini diharapkan akan mampu berkompetisi dengan tenaga kerja yang lain, baik di dalam dan di luar negeri. Keunggulan tersebut dapat tercapai bila semua pihak turut berperan aktif bekerja sama dengan tingkat kemampuan yang ada pada tenaga kerja itu sendiri. Undangundang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenangakerjaan 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. Agar tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatannya dan produktivitas tinggi, maka perlu adanya keseimbangan dari lingkungan kerja, dan kapasitas kerja

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, kelambanan kerja,

karena aktivitas berkepanjangan pada mental atau fisik, kurang tidur atau gangguan internal dalam tubuh Kelelahan dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang mungkin terkait dengan pekerjaan, atau bukan karena pekerjaan terkait atau bisajuga kombinasi keduanya dan dapat mengakibatkan penumpukan dari waktu ke waktu Anthony, (2013)

Kelelahan dapat didefinisikan sebagai penurunan progresif kewaspadaan dan kinerja yang menghasilkan mengantuk . Kelelahan merupakan kejadian sehari-hari dan di dunia yang ideal tidak akan menimbulkan signifikan Risiko kesehatan dan keselamatan , dalam masyarakat di mana kita hidup, bagaimanapun, menegaskan bahwa banyak orang bekerja di luar 'standar' jam kantor dan dengan demikian mengalami tingkat yang lebih tinggi kelelahan. kerja shift, jam kerja yang panjang Pardew (2007)

Kondisi kelelahan tersebut dialami oleh para pegawai pustakwan dan hasil pengamatann didapat oleh penulis ketika dulu sedang melakukan kerja sebagai pegawai lepas selama beberapa bulan di perpustakaan kota Surabaya, pada umumnya mata yang sehat adalah mata yang memiliki warna yang putih bersih dan terlihat segar namun ketika melihat di lokasi perpustakaan kota Surabaya terlihat tatap mata para pustakawan begitu merah dan sayu, dikarenakan mereka semua tidak perna lepas dari depan layar komputer guna menginput buku-buku baru yang masuk ditambah lagi ketika ada banyak pengunjung yang hendak meminjam buku-buku yang harus di masukan ke dalam daftar input pinjaman. Lalu dilihat para

pustakawan merasa lelah hal itu ditunjukkan dengan gestur tubuh yang sering menguap menandakan para pustakawan suda mengantuk dan ingin beristirahat.

Produktivitas kerja menurut Cascio dalam Almigo (2009) adalah produktivitas sebagai pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti dalam Almigo (2009) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Liang Gie dalam Agustin (2014) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutaraka cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Menurut Robert dan Jackson dalam Agustin, (2014) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi.

Oleh karena itu penulis tertarik meneliti hubungan *kelelahan kerja* terhadap *produktivitas kerja* karyawan dipergustakaan tersebut. Berdasarkan pengamatan awal penulis temukan dilapangan, bahwa terlihat pada setiap tingkat produktivitas pustakawan yang menurun pada beberapa bagian pekerjaannya di perpustakaan seperti pustakawan pada bagian pengadaan, dalam bagian pengadaan terkadang banyak sekali buku buku yang hilang dan tidak ada dalam rak buku tetapi di pencarian terdapat buku tersebut disinilah menunjukan bahwa para pustakawan enggan lagi mengatur dan memasukan buku-buku yang telah di list dalam daftar pencarian dan penambahan bahan perpustakaan yang dilakukan setiap pertengahan tahun membuat pustakawan sibuk dengan masing-masing tugas yang menjadi tanggung jawab mereka sendiri sendiri. Pada bagian pengadaan ini pustakawan merasakan kelelahan saat mengecek kembali jumlah koleksi yang menumpuk di ruang pengadaan dan selain itu pekerjaan tersebut menuntut pustakawan harus menggunakan komputer untuk menginput jumlah judul dan eksemplar pada setiap buku yang menyebabkan rasa sakit pada mata dan kepala dan pada akhirnya membuat

ngantuk para karyawan. Sehingga waktu istirahat pustakawan terpakai untuk menuntaskan pekerjaan dan berakibat kurangnya waktu istirahat. Begitu juga dengan pustakawan bagian pelestarian, disini terlihat bahwa kegiatan penyiangan (*weeding*) yang dilakukan 1 kali dalam 2 tahun dengan rincian pekerjaan adanya kegiatan penjilidan buku yang sudah rusak, penyampulan buku, dan cacah ulang koleksi bahan pustaka yang berbentuk kertas dikatakan pekerjaan yang membutuhkan ketekunan. Pustakawan mengalami kesulitan ketika buku yang akan diolah mengalami rusak berat seperti punggung buku terbelah dua yang mengakibatkan halaman buku hilang sehingga banyaknya koleksi yang akan diurus sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja akibatnya pekerjaan yang mereka lakukan terbengkalai dan bisa memakan banyak waktu untuk menyelesaikan itu semua.

Hal ini diduga kelelahan terjadi karena lingkungan kerja perpustakaan yang meliputi beban pekerjaan yang dimiliki, tugas-tugas yang rutin dan berulang, interaksi dengan pengunjung perpustakaan dan staf, dan begitu banyak buku buku yang harus ditata ulang karena berserakan. Dari beberapa uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Perpustakaan Kota Surabaya dengan judul kajian Hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas Kerja Karyawan Perpustakaan Kota Surabaya.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah, “apakah terdapat korelasi antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan perpustakaan Kota Surabaya?”

C. Tujuan penelitian

Mengetahui apakah ada korelasi antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja karyawan perpustakaan Kota Surabaya.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Manfaat teoritis

- a. Memberikan ilmu yang bermanfaat bagi prodi psikologi dan khususnya peminatan Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Membarikan kesempatan bagi peneliti berikutnya untuk bisa meneliti kelelahan kerja terhadap produktivitas

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi Perpustakaan kota Surabaya dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhitungkan faktor kelelahan kerja. Adapun bagi karyawan itu sendiri, hasil penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan terkait pentingnya

memperhatikan kelelahan kerja untuk peningkatan produktivitas kerja

E. Keaslian penelitian

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Silastuti (2004) hasil penelitian ini didapatkan besarnya probabilitas yaitu 0.003. Karena probabilitas <0.05 maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan kelelahan dengan produktivitas tenaga kerja. Didapatkan r hitung sebesar -0.458 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat antara dua variabel. Koefisien korelasi mempunyai tanda negative yang berarti semakin tinggi kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin rendah. Demikian sebaliknya semakin rendah kelelahan maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Etikariena (2014) mencoba mencari tujuan, memberikan kontribusi, keterkaitan, nilai dan harapan yang diharapkan akan meminimalisir kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan kelelahan kerja pada karyawan berdasarkan makna kerja yang dimilikinya. Kelelahan kerja diukur dengan Fatigue Assessment Scale/ FAS ($\alpha = .730$) dan Skala Makna Kerja ($\alpha = .750$). Penelitian berbentuk survey pada 59 karyawan yang bekerja sebagai PNS dan pegawai swasta di Depok, Indramayu, Bogor dan Jakarta. Data dianalisis dengan metode Chi Square.

Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara individu yang memiliki makna kerja religius, kolektif dan virtuous character dengan kelelahan yang dirasakan pekerja ($\chi^2 = .434$; $p = .835$).

Hasil uji korelasi spearman menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status gizi dengan kelelahan kerja ($p = 0.954$) dan ada hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kelelahan kerja ($p = 0,004$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah status gizi tidak berhubungan dengan kelelahan kerja, sementara iklim kerja berhubungan dengan kelelahan kerja.

Penelitian dari Henry (2009), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. dilakukan di salah satu perusahaan dengan jumlah karyawan 250 orang. Dipilih 90 orang karyawan dari antara 250 orang karyawan tersebut untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini

Hasil menunjukkan bahwa nilai f dan koefisien determinasi signifikan dan memberikan tanda yang positif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi ganda, yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 70.1% dari motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 48.5%, dan budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan sebesar 70.1% terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dari Agustin (2014) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan produktivitas kerja dan pengembangan karir karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan sebanyak 60 orang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pengembangan karir sebagai variabel tergantungan dan produktivitas kerja sebagai variabel bebas. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala produktivitas kerja dan pengembangan karir. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik yaitu uji non parametrik.

Dan hasil menunjukkan penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan antara produktivitas kerja dan pengembangan karir dengan nilai $Z = -1.621$, $p = 0.105$.

Penelitian dari Edyun (2012) Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Subjek penelitian yaitu karyawan produksi CV. Mediatama Surakarta yang berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dan dokumentasi produktivitas kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = - 0,514; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas

kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Penelitian dari Sholihah (2012), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan tidak hanya fisik, serta emosi yang kemudian menjadi sumber kelelahan merupakan faktor yang dapat menghambat pencapaian produktivitas. Kelelahan fisik, mental, dan stres emosional karena menderita jangka waktu yang lama dan menunjukkan tuntutan produktivitas yang tinggi. Bertujuan Tentukan hubungan kelelahan dengan stres kerja pada karyawan shift malam di operator. Metode analitik pendekatan cross sectional observasional. Itu populasi penelitian adalah semua bagian dari karyawan layanan di PT. IBT sebanyak 130 karyawan operator. Penelitian sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling sebanyak 97 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner kelelahan dan stres kerja. Hasil Tingkat kelelahan karyawan sebanyak 62% kelelahan, dengan tingkat kerja stres tingkat stres 58% adalah tinggi. Stres kerja dan hubungan berdasarkan kelelahan karyawan 72% kelelahan. Mendapat hasil yaitu terdapat hubungan antara bekerja dalam kelelahan dan stres pada operator karyawan shift malam.

Penelitian dari Bültmann (2011) meneliti kelelahan dan tekanan psikologis di pekerjaan ini kuesioner terdiri item pekerjaan psikososial karakteristik, demografi, workfamily, faktor kesehatan, kelelahan, dan

tekanan psikologis. Sama sekali 12.160 karyawan selesai dan kembali baseline kuesioner (respon tingkat 45%). Enam puluh enam kuesioner dikeluarkan dari analisis karena kriteria usia tidak terpenuhi atau karena teknis alasan. Studi populasi dasar terdiri dari 8840 laki-laki (73%) dan 3255 perempuan (27%). Untuk analisis dilaporkan di bawah ini, populasi penelitian dibatasi karyawan yang absen dari pekerjaan

Dan hasil menunjukkan penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kelelahan dan tekanan psikologis di pekerjaan signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$).

