

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pekerja manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, pekerjaan atau karyawan yang memiliki performansi kerja yang bagus tentunya dapat memberi dampak yang positif bagi perusahaan. Sejumlah aktifitas berat yang disertai lingkungan kerja yang panas menyebabkan beban fisik yang diterima oleh tubuh tentu sangat berpengaruh terhadap beban mental karyawan/pekerja sehingga dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dikutip dari (Winarsunu, 2008) oleh (Ratna Purwaningsih, 2016).

Setiap pekerjaan pastinya berbeda-beda dan setiap pekerja akan menghasilkan beban kerja yang berbeda juga. Beban kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut harga atau *cost* dari pencapaian seluruh usaha kerja/target, beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik dan mentalnya agar orang tersebut tidak mengalami kelelahan yang berlebih.(Putri & Handayan, 2014).

Kelelahan kerja merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja, sehingga hal itu dapat menimbulkan tingginya kesalahan dalam bekerja, kelelahan kerja tersebut bila tidak segera dipelajari dan diatasi maka dapat menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang sangat fatal tentunya.

Jika Jumlah oksigen yang diterima oleh tubuh menurun dapat mempengaruhi fungsi; denyut jantung, peredaran darah dalam paru-paru, temperature tubuh dan faktor lainnya yang muncul pada saat melakukan aktivitas fisik yang tinggi. Sedangkan beban kerja mental merupakan pekerjaan yang melibatkan proses otak serta fisik yang mengakibatkan kelelahan mental yang sangat tinggi bila intensitas jumlah kerjanya relative tinggi. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya yaitu: kesegaran jasmani, asupan gizi , keterampilan, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh pekerja yang dapat memicu adanya dampak stres kerja yang mengakibatkan depresi terhadap pekerja (Pradina, Ekawati, & Wahyuni, 2018).

PT NOK ASIA merupakan perusahaan yang memproduksi *oilseal*, Perusahaan ini berada dikawasan Batamindo, Batam. Produk utama dari Perusahaan ini adalah *seal* untuk sepeda motor, mobil, dan pesawat, target pasar untuk perusahaan ini sangat luas baik lokal maupun internasional, sehingga PT NOK ASIA mampu memproduksi *oil seal* sebanyak 11 juta Pcs per bulannya.

Pada perusahaan ini memiliki dua *shift* kerja yaitu *shift* pagi mulai pukul 06.30 – 15.10, *shift* siang mulai pukul 15.05 – 23.45. Dimana sesuai dengan peraturan Dinas Ketenaga Kerjaan yang dimana bahwa normal jam kerja adalah delapan jam dalam satu hari, bila melewati itu maka dihitung lembur. Begitu juga pada PT. NOK ASIA, karena tuntutan target maka *shift* kerja ditambahkan menjadi *long shift*. Yang mana pada awalnya shift kerja pagi seharusnya selesai pada pukul 15.10, namun karena tuntutan target maka jam kerja bertambah sehingga karyawan shift pagi selesai kerja pada pukul 18.30. Begitu juga dengan shift siang, yang harusnya selesai kerja pada pukul 23.45 menjadi pukul 06.30. Jam

kerja karyawan sudah melebihi batas normal jam kerja yaitu 8 jam kerja dalam satu hari. Walaupun perhitungannya dianggap lembur namun pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang lama akan mengakibatkan tekanan secara psikologis yang berakibat terhadap stress kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tingginya tingkat stres pada saat bekerja sangat berpengaruh terhadap timbulnya emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian 2012) didalam (Chandra & Adriansyah, 2017).

PT. NOK ASIA memiliki lima departemen salah satunya adalah department produksi, pada department produksi terdapat beberapa proses yang dilakukan diantaranya adalah proses pemasakan, pemotongan, *screening*, dan akhirnya berakhir di QC. Proses pemasakan adalah proses yang dilakukan dengan menggabungkan metal dan rubber pada suhu yang tinggi mencapai 180°C - 210°C dengan menggunakan tekanan *hydraulic machine* mencapai 18.0 Mpa. Proses pemotongan (*trimming proses*) adalah proses pemotongan pada bagian Lip (bagian tengah) dan pinggir dengan menggunakan ukuran pisau dan sudut yang berbeda-beda sesuai SOP. Proses *screening* adalah proses pengecekan/pemisahan produk OK dari produk NG (*Not Good*) secara 100% sebelum masuk ke QC. Proses QC merupakan proses final pada setiap produk yang dikirim dari produksi secara *complete*, QC proses memastikan keseluruhan barang yang dikirim dari produksi harus benar-benar 100% di cek,

Pada proses pemasakan sampai *screening* 100% dilakukan di area kerja yang sama dan saling berdekatan, dimana suhu ruangan melebihi batas normal suhu kerja. Berdasarkan peraturan menteri kesehatan Keputusan Menteri Kesehatan

Nomor: 1405/Menkes/SK/XI/2002 Tanggal: 19 Nopember 2002 yang menyatakan bahwa suhu normal kerja berada pada 22°C - 28°C. Sedangkan dari pengujian secara langsung yang dilakukan peneliti didapat suhu ruangan berada pada suhu 24°C-30°C. Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya menyatakan bahwa resiko yang diterima oleh si pekerja bila kondisi ruangan bisingan dan tinggi tekanan suhu ruang yang cukup panas maka perasaan kelelahan kerja yang diterima pekerja diantaranya: penurunan motivasi, kerja, performansi rendah, rendahnya kualitas kerja, banyak terjadi kesalahan dalam bekerja, rendahnya produktivitas kerja, menyebabkan stres kerja, penyakit akibat kerja, cedera, dan terjadi kecelakaan akibat kerja(Afifah, 2016).

Hal ini yang menyebabkan dibutuhkannya tindakan preventif, kuratif, dan tindakan rehabilitatif dalam mengatasi risiko tersebut. Mengenai kebisingan dan tekanan suhu ruang yang panas dengan perasaan kelelahan kerja yang dialami pekerja, menyatakan bahwa tekanan panas merupakan salah satu faktor terjadinya perasaan kelelahan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja.

Selain jam kerja dan kondisi lingkungan kerja melebihi batas normal, di perusahaan ini juga ketat terhadap aturan. Dimana ketika terjadi kesalahan kerja maka karyawan tersebut mendapatkan sangsi dari pihak perusahaan, seperti warning dan kesalahan yang berlebihan akan terjadi pemecatan terhadap karyawan. Kesalahan ini biasanya akan dinilai dari proses kerja yang salah, proses kerja yang salah diantaranya adalah: melewati mixproses kerja, melewati defective, melewati data kerja. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa karyawan merasa hal ini menjadi tekanan dalam pekerjaan. Tugas

dan tanggung jawab yang berbeda-beda setiap proses produksinya, memiliki beban kerja yang berbeda juga, sehingga dari uraian latar belakang ini maka peneliti ingin melakukan penelitian terhadap beban kerja mental karyawan pada PT. NOK ASIA pada *departement* produksi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Seringnya diterapkannya *long shift* pada pekerja sehingga waktu kerja melebihi batas normalnya yaitu 8 jam dalam satu hari.
2. Sering terjadinya kesalahan kerja sehingga menyebabkan reject pada produk.
3. Seringnya suhu ruangan melebihi batas suhu normal yaitu 24°C - 30°C.
4. Tingginya tuntutan target

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada maka Batasan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada operator di *departemen production* 1 group 2 *shift* pagi dan malam.
2. Dalam mengukur beban kerja mental metode yang digunakan adalah metode NASA-TLX.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berapakah beban kerja mental pada operator di departemen *production 1 group 2* ?
2. Apakah ada perbedaan beban kerja mental shift pagi dan shift malam ?
3. Apakah suhu ruang kerja berpengaruh terhadap beban kerja mental ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur beban kerja mental operator di departemen *production 1 Group 2*.
2. Untuk mengetahui apakah perbedaan beban kerja mental shift pagi dan shift malam.
3. Untuk mengetahui apakah suhu ruang kerja berpengaruh terhadap beban kerja mental operator di departemen *production 1 group 2* ?.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan teori tentang analisis beban kerja mental.
2. Pengembangan konsep tentang perilaku karyawan terhadap analisis beban kerja mental.

1.6.2 Manfaat Praktisi

Adapun manfaat praktis yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman dan pengetahuan yang lebih terhadap perspektif dalam analisis beban kerja mental.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT. NOK ASIA dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Karyawan

Hasil Penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan wawasan kepada para karyawan pentingnya melakukan perbaikan dalam sikap kerja maupun dalam menentukan jumlah output yang dihasilkan.