

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam industri dengan risiko keselamatan yang signifikan, kelelahan dalam bekerja bisa menimbulkan bahaya, kecelakaan di tempat bekerja hingga menyebabkan korban jiwa. Hal ini terjadi sebagai akibat dari penurunan kinerja yang disebabkan oleh kelelahan, yang kemungkinan besar akan meningkatkan kemungkinan terjadinya permasalahan keselamatan di lingkungan bekerja. Kelelahan di lingkungan bekerja ialah kondisi rumit yang memiliki beberapa penyebab dan bermanifestasi dalam berbagai cara. Banyak variabel, baik yang bersifat pribadi maupun lingkungan, yang berkontribusi terhadap kelelahan selama bekerja (Zetli 2018).

Menurut Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OSHA), kelelahan adalah alasan utama terjadinya kecelakaan di sektor agroindustri. Di sektor agroindustri saja, diperkirakan 34% jam kerja yang hilang terkait dengan kelelahan, dan kompensasi pekerja digunakan untuk menutupi masalah ini. Menurut OSHA Eropa, kelelahan merupakan masalah terburuk di sektor agroindustri, dengan satu dari empat karyawan diduga mengeluhkan hal tersebut di tempat kerja (Riyadi 2021).

Tenaga kerja sering kali mengabaikan kelelahan, yang sangat disayangkan karena hal ini terkait dengan perlindungan kesehatan pekerja. Kelelahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan

mereka dan menyebabkan penyakit fisik dan psikologis. Hal ini juga dapat mempengaruhi kesehatan pekerja (Yanti et al. 2022).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan dan bagaimana proses pekerjaan itu dilakukan, sehingga keduanya adalah hal yang sama. Seorang pekerja dapat dikatakan berkinerja baik jika mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan serta memperlihatkan kinerja yang sesuai serta dengan apa yang diinginkan perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi berbagai elemen, seperti aspek psikologis, organisasi, dan individu pekerja. Kelelahan kerja mempengaruhi beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek individu pekerja yang mempengaruhi efektivitas dan produktivitas dan mengakibatkan efisiensi kerja yang lebih rendah, berkurangnya keterampilan, meningkatnya kekhawatiran, atau kebosanan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan contoh variabel organisasi. Elemen psikologis meliputi kewajiban serta kepedulian yang melebihi apa yang seharusnya, lalu perselisihan yang sebenarnya (Wibowo, Marji, and Kurniawan 2022).

Menurut investigasi Risnawati, kesejahteraan karyawan di kedua sisi berpengaruh pada kondisi pikirannya, yang berdampak negatif pada seberapa baik kinerjanya. Kelelahan karyawan juga memiliki konsekuensi psikologis pada kesehatan mental karyawan (Risnawati 2019). Selain itu, penelitian Bayu Arifianto Wibowo dan Edy Rahardja mengungkapkan bahwa kelelahan kerja yang disebabkan oleh faktor organisasi, khususnya tingginya konflik peran yang dialami oleh karyawan Rumah Sakit RA Kartini Jepara akan semakin menurunkan tingkat kinerja yang dialami oleh karyawan yang bersangkutan (Wibowo and

Rahardja 2018) & Alfiannor, Dwi Wahyu Artiningsih, dan Apriya Santi melakukan penelitian. Hal ini disadari dengan baik karena ada tingkat kelelahan yang disebabkan oleh karakteristik tertentu dari anggota staf, termasuk kelelahan kerja, yang memiliki pengaruh pada semua orang di perusahaan PT Smart Refinery Tarjun dan mengarah pada produktivitas pekerja yang buruk (Alfiannor, Artiningsih, and Santi 2019).

Sebuah perusahaan swasta bernama PT McDermott Indonesia (PTMI) Divisi Marinir menyediakan jasa konstruksi untuk pemasangan pipa minyak dan gas dari dasar laut ke permukaan. Ada beberapa pekerjaan yang dilakukan di sekitar pelabuhan kapal di PTMI Divisi Marin Base Batam. Pembuatan stinger (alat untuk meluncurkan pipa yang sudah tersambung ke dasar laut), perbaikan tongkang, uji coba welder, dan pengelasan alat bantu lainnya semuanya dilakukan di area welding shop, yang juga digunakan untuk membuat barang-barang bantu untuk kegiatan di laut yang banyak melibatkan pengelasan. Dari segi ukuran dan kualitas, sebagian besar prosedur pengelasan memenuhi kriteria internasional. Terdapat 50 pekerja atau tukang las di Divisi PTMI Marinir Base Batam, dan masing-masing dari mereka bekerja rata-rata 8 jam setiap hari. Para pekerja di perusahaan ini sering terlibat dengan mesin, peralatan, dan lingkungan kerja yang berbahaya sebagai bagian dari tugas operasional mereka.

Karyawan yang melakukan pengelasan sering terpapar sumber panas, termasuk sinar matahari dan panas dari mesin las karena beberapa karyawan melakukan pengelasan di luar ruangan. Memotong besi, memanaskan, menggerinda, menyambung, mengecat, dan mengamplas adalah langkah-langkah

dalam proses pengelasan yang dilakukan di lingkungan kerja yang terpapar sinar matahari.

Dengan kondisi seperti ini, banyak welder yang menyatakan kelelahan setelah melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mungkin berdampak pada efisiensi karyawan. Bukti-bukti dikumpulkan mengenai kinerja karyawan, yang sering kali bervariasi, terutama di departemen pengelasan, melalui percakapan dengan perusahaan. Selain itu, masih banyak hasil pengelasan yang tidak sesuai dengan persyaratan standarisasi, seperti cacat atau ketidaksempurnaan pengelasan di mana pengelasan tidak dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau berdasarkan standar ANSI, ASME, ASTM, AWS, ISO, dan sebagainya. Hal-hal berikut ini dapat diamati dengan menggunakan informasi tentang efektivitas anggota staf dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan. Penembusan penahan yang tidak memadai, yang terjadi ketika perembesan akar tidak sempurna dan ruang di antara paduan induk terlihat, serta fusi akar yang tidak sempurna, di mana tepi lasan pada akar berubah bentuk sebagai akibat dari panas pengelasan, adalah contoh ketidaksempurnaan yang ditemukan. Karena pengabaian yang disebabkan oleh kelelahan, terdapat cacat dalam metode pengelasan.

Dengan demikian, pertanyaan apakah kelelahan berdampak pada kinerja karyawan di PT Mcdermott Batam harus dijawab. Tingkat kelelahan seseorang dapat dinilai dengan beberapa metode, termasuk secara subyektif dengan menggunakan kuesioner Industrial Fatigue Research Committee (IFRC). Tingkat kelelahan dinilai dengan menggunakan kuesioner ini. Di PT Mcdermott Batam,

kinerja karyawan dinilai dengan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan kriteria kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “**Analisis Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Welding* Di PT Mcdermott Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang didapatkan dari latar belakang diatas, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang panas bersumber dari sinar matahari yang langsung mengenai pekerja karena beberapa pekerja melakukan pengelasan di tempat terbuka.
2. Kinerja karyawan yang sering naik turun pada bagian *welding*.
3. Masih terdapat hasil pengelasan yang tidak sesuai spesifikasi yang sudah distandarkan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka batasan masalah pada penelitian ini yakni :

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji tentang kelelahan kerja menggunakan IFRC.
2. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan menyebar kuesioner yang berhubungan dengan kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, pokok masalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat kelelahan kerja karyawan dengan menggunakan metode IFRC?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada bagian welding?
3. Bagaimana tingkat hubungan antar kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja karyawan dengan menggunakan metode IFRC.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada bagian welding.
3. Untuk mengetahui tingkat hubungan antar kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini bisa memberikan manfaat, yakni:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerjemahkan ide-ide yang dipelajari di universitas ke dalam situasi saat ini dan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka yang bertanggung jawab atas kesulitan-

kesulitan perusahaan, terutama yang melibatkan kinerja karyawan dan kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan.

1.6.2 Aspek Praktis.

Peneliti berharap penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan pada aspek praktis ini :

1. Manfaat bagi peneliti : Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan terkait kelelahan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak perusahaan: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melihat adanya kelelahan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi pihak kampus: Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang relevan bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kelelahan kerja dan kinerja karyawan.