

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan dalam dunia industri semakin ketat. Perusahaan akan dihadapkan oleh permasalahan yang semakin kompleks. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ialah sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Parasian, 2021). Keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkomitmen, tanggung jawab dan kompeten. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Budi, 2019).

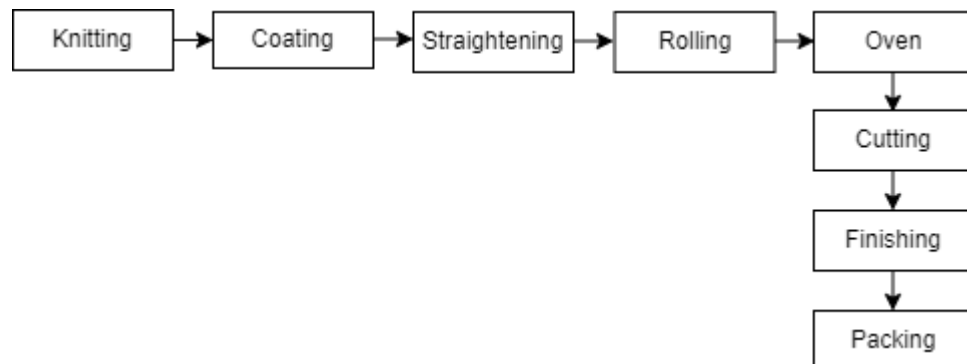
Pengoptimalan sumber daya perusahaan berpengaruh terhadap penambahan jam kerja pegawai sehingga mengharuskan adanya pembagian *shift* kerja (Ratih et al., 2020). *Shift* kerja merupakan pekerjaan yang mengharuskan seorang pegawai bekerja di luar jam kerja normal perusahaan pada periode tertentu yang bersifat permanen maupun sementara bergantung pada kebutuhan perusahaan (Nurbaity et al., 2019). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor diantaranya adalah kelelahan kerja, *shift* kerja, kesehatan dan lain-lain (Diputra & Surya, 2019). Penerapan *shift* kerja harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pegawai seperti beban kerja, kelelahan dan penurunan kinerja (Arianto & Puspita, 2019).

Permintaan pasar yang meningkat menyebabkan perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan mengharuskan mencapai target produksi guna memenuhi permintaan. Pegawai harus melakukan lembur di luar jam kerja untuk memenuhi target produksi. Kondisi ini dapat meningkatkan beban kerja individu dalam perusahaan (Ardiyanti, 2019). Kelelahan kerja muncul karena pegawai harus memenuhi apa yang menjadi tanggungjawab dan tuntutan pekerjaan. Dimensi kelelahan kerja meliputi kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan kognitif.

Kelelahan pekerja menjadi bagian dari stress individu. Apabila tidak ditangani dalam jangka panjang dapat melampaui batas-batas toleransi sehingga

menimbulkan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik yang berhubungan langsung dengan kesehatan. Lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan dapat mendukung tenaga kerja yang produktif (Winarno, 2019). Kesehatan kerja dijadikan sebagai upaya perlindungan pegawai atas keselamatan dari setiap proses produksi dan alur kerja.

PT Royal Korindah merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan bulu mata palsu yang berkembang pesat di Kabupaten Purbalingga. PT Royal Korindah memiliki tiga parameter tujuan kualitas perusahaan diantaranya meningkatkan kapasitas produksi, meningkatkan ketepatan waktu dan meminimalkan *complain* pelanggan. Penerapan parameter tersebut sesuai dengan misi dari perusahaan yaitu memberi kepuasan total pelanggan dengan kekayaan inovasi desain, komunikasi yang *responsive*, komitmen ketepatan waktu dan kualitas produk terbaik. Adapun alur proses produksi bulu mata palsu pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Proses produksi bulu mata palsu

PT Royal Korindah menerapkan sistem *shift* kerja pada bagian unit produksi dengan menggunakan pembagian jam kerja sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Pembagian *Shift* kerja pada unit produksi

Hari Kerja	<i>Shift</i>	Jam Kerja	Istirahat
Senin- Jumat	<i>Shift</i> 1	07.00-15.00	40 menit
	<i>Shift</i> 2	12.30-20.30	40 menit
Sabtu	<i>Shift</i> 1	07.30-12.40	10 menit
	<i>Shift</i> 2	09.30-15.00	30 menit

Target produksi dalam dalam satu hari yaitu 45 pasang bulu mata palsu. Kondisi lapangan dalam satu hari pegawai hanya mampu menyelesaikan 18 hingga 25 pasang bulu mata palsu. Faktor yang mempengaruhi adalah kondisi lingkungan kerja, jam kerja dan posisi kerja. Pegawai pada *shift* 1 lebih memenuhi target daripada pegawai pada *shift* 2. Pegawai pada *shift* 2 berpeluang lebih merasakan kelelahan karena melakukan aktivitas lain sebelum berangkat bekerja.

Observasi awal dilakukan pada divisi rolling yang dilakukan dengan posisi duduk. Durasi duduk yang lama mengakibatkan pegawai sering merasakan keluhan nyeri pada bagian anggota tubuh tertentu seperti tangan, kaki dan punggung. Pembuatan bulu mata palsu berbahan dasar bulu dan lem. Pada kondisi lapangan, saat bekerja pegawai tidak menggunakan masker. Tindakan tersebut dalam jangka panjang menimbulkan dampak buruk pada gangguan kesehatan paru-paru karena menghirup bulu dan bau lem yang menyengat. Observasi juga dilakukan di divisi pengovenan yang dilakukan pada posisi berdiri. Kondisi lingkungan di divisi pengovenan sangat panas dengan suhu 33°C. Suhu tinggi ini dihasilkan dari mesin pembakaran dan uap yang dihasilkan. Dampak jangka panjang yang dihasilkan adalah berkeringat dan dehidrasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kinerja pegawai diantaranya penelitian oleh (Risnawati, 2019) dengan variabel kelelahan kerja hasilnya menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Ardiansyah Yepri, 2020) dengan variabel *shift* kerja hasilnya menunjukkan *shift* kerja terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Arianto & Puspita, 2019) yang menyatakan bahwa variabel *shift* kerja dan kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Muhammad, 2019) dengan variabel keselamatan, variabel kesehatan kerja terhadap variabel kinerja hasilnya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Rifai, 2021) mengenai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja hasilnya menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

penelitian terdahulu dan hasil wawancara maka pada penelitian ini terpilih variabel bebas yaitu *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

Proses produksi pada suatu perusahaan seharusnya dilaksanakan secara aman dan efisien sehingga dapat mencapai target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. PT Royal Korindah memiliki permintaan pasar yang tinggi sehingga mengharuskan pegawai untuk mampu mencapai target produksi. Penerapan sistem kerja dalam beberapa *shift* kerja pada PT Royal Korindah sebagai upaya untuk menjalankan produksi dalam memenuhi target penjualan produk bulu mata palsu. Cara tersebut dilakukan karena menguntungkan perusahaan namun berdampak pada beban kerja yang tinggi sehingga pegawai mengalami kelelahan dan dapat berpengaruh terhadap kesehatan sehingga dapat menyebabkan penurunan keterampilan dalam bekerja. Hal tersebut apabila tidak ditangani dengan baik akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai sehingga target produksi perusahaan belum tercapai. Pegawai harus menyelesaikan produksi bulu mata palsu dengan menambah jam kerja di luar waktu kerja yang ditetapkan perusahaan dengan ketentuan tanpa adanya tambahan kompensasi. Selain itu perusahaan juga mengalami *potential lost* dari adanya keterlambatan produk dan harus membayar biaya booking *container* barang yang cukup besar. Solusi yang harus dilakukan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai secara optimal, menambah jumlah pegawai, memberikan kompensasi khusus dan waktu istirahat yang cukup sehingga menimbulkan kinerja yang baik bagi pegawai dan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja pegawai di PT Royal Korindah.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Royal Korindah
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh kesehatan terhadap kinerja pegawai di PT Royal Korindah.
4. Memberikan saran perbaikan terkait pengaruh *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai di PT Royal Korindah.

1.4 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian pengaruh *shift* kerja, kelelahan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai dilakukan di PT Royal Korindah.
- b. Proses penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Februari hingga Maret 2022 pada pegawai unit produksi.
- c. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian yaitu 100 pegawai dari unit produksi menggunakan dasar pengambilan sampel dengan rumus Slovin.
- d. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan pengolahan data uji statistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan terkait pengaruh *shift* kerja, kelelahan dan kesehatan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan untuk perusahaan terkait pengaruh *shift* kerja, kelelahan dan kesehatan terhadap kinerja pegawai unit produksi.

b. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bacaan untuk mengembangkan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi tambahan berupa pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada pada perusahaan.