

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolok ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

Hasibuan (2003, h 244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kerja merupakan suatu hal yang pasti dilakukan setiap orang. Karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah guna mempertahankan hidupnya. Selain itu, dengan bekerja maka kita akan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi orang lain. Karena itu psikologi kerja secara umum dapat diartikan sebagai gabungan dari beberapa ide, metode, atau konsep, dan memiliki pengertian yang sangat mendalam mengenai ekonomi, sosial, dan psikologi.

Psikologi kerja merupakan psikologi yang dikaitkan dengan keadaan kerja. Psikologi kerja erat kaitannya dengan keadaan mental tenaga kerja. Keadaan mental tenaga kerja selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di dalam lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kerja. Kondisi mental tenaga kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan jiwa, dan dapat berpengaruh terhadap sasaran atau tujuan kesehatan kerja, sehingga psikologi kerja juga erat kaitannya dengan kesehatan kerja.

Dalam psikologi kerja terdapat dua hal yang mudah untuk diingat, yaitu menyesuaikan orang dengan pekerjaannya dan menyesuaikan pekerjaan dengan orangnya. Kedua hal tersebut hanya merupakan sebagian dari psikologi kerja. Cherrington (1989:27) mengemukakan pendapatnya mengenai psikologi kerja, yaitu Perilaku organisasi yang merupakan perkembangan dari psikologi, sosiologi, dan antropologi. Dimana setiap disiplin ilmu itu menyumbangkan idenya untuk organisasi dan kemudian bergabung menjadi perilaku organisasi. Selain itu juga, ada tiga disiplin ilmu yang mempunyai pengaruh kecil dalam perkembangan perilaku organisasi yang ekonomi, politik, dan sejarah. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa psikologi kerja merupakan pengembangan dari psikologi, sosiologi, dan antropologi. Selain itu juga, didalam psikologi kerja juga terdapat ekonomi, politik, dan sejarah yang bergabung dan membentuk perilaku suatu organisasi.

Setiap makhluk hidup di dunia ini mempunyai kemampuan untuk berfikir, berkembang, bertambah umur, memiliki emosi seperti ketakutan dan marah, kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah, dan mengambil suatu langkah penting yang dapat membuat sel-sel tubuh memanas. Seperti yang di kemukakan oleh Plato (Hutchins,1952) bahwa Kita ini terbentuk dari hasrat, emosi, dan pengetahuan. Hasrat datang dari pinggul, emosi datang dari aliran dan tekanan darah didalam hati, dan pengetahuan datang dari kepala. Kemudian untuk memperkuat pernyataannya itu, Plato juga menambahkan bahwa Apakah darah merupakan elemen yang mana kita pikir, ataukah udara, ataukah api? Atau mungkin otaklah yang mungkin merupakan sumber kekuatan utama dalam pendengaran, penglihatan, penciuman, mengingat, dan muncullah pendapat dari itu semua. Dengan pernyataan Plato ini, dapat diketahui bahwa sumber dari segala tingkah laku berasal dari otak. Apa yang di dengar, di cium, dan di lihat, semuanya terekam dalam kepala.

Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan merupakan topik yang sangat penting dalam rangka Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam dunia industri salah satu aspek yang berdampak pada produktivitas perusahaan adalah stress. Salah satu hambatan lain yang berhubungan dengan produktivitas karyawan di suatu perusahaan atau organisasi adalah kelelahan dan kelelahan kerja adalah respon total terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja

bersangkutan. Ketika bekerja tidak jarang seorang individu menemui tekanan, yang pada akhirnya membuat individu merasa lelah, baik lelah fisik maupun psikis.

Salah satu ciri makhluk hidup adalah bergerak. Semua gerak dan kesibukan manusia mempunyai arti bagi mereka. Apabila dalam beberapa waktu lamanya kita melakukan suatu pekerjaan, baik pekerjaan itu berhubungan dengan jasmani maupun yang berhubungan dengan rohani, maka kita akan merasa lelah. Akibat dari kelelahan itu akan dirasakan oleh seluruh bagian tubuh kita.

Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu, kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot adalah merupakan tremor pada otot, sedangkan kelelahan umum biasanya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang disebabkan oleh karena monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi (Suma'mur, 2009).

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kelelahan berasal dari kata lelah yang berarti penat, letih, payah, lesu, dan tidak bertenaga. Kelelahan adalah perih (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Kelelahan emosional adalah kelelahan yang diekspresikan dalam bentuk perasaan frustrasi, putus asa, merasa terjebak, tidak berdaya, tertekan, dan merasa sedih atau apatis terhadap pekerjaan. Kelelahan fisik adalah kelelahan yang ditandai oleh adanya keletihan, kejenuhan, ketegangan otot, perubahan dalam kebiasaan makan dan tidur, serta secara umum tingkat energinya rendah (Departemen Pendidikan nasional, 2002: 653).

Kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara pada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2004: 107).

Kelelahan adalah proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja (Mississauga, 2012). Kelelahan adalah suatu keadaan ketika seseorang merasa lelah secara fisik dan/atau mental, yang dapat disebabkan oleh :

- a. Jam kerja yang panjang tanpa intervensi istirahat/periode penyembuhan
- b. Aktivitas fisik yang kuat dan berkelanjutan
- c. Usaha mental yang kuat dan berkelanjutan
- d. Bekerja selama beberapa atau semua waktu alami untuk tidur (sebagai akibat dari *shift* atau bekerja untuk waktu yang panjang)
- e. Tidur dan istirahat yang kurang cukup.

Kelelahan adalah proses yang mengakibatkan penurunan kesejahteraan, kapasitas atau kinerja sebagai akibat dari aktivitas kerja (Mississauga, 2012). Kata "lelah" memiliki arti tersendiri bagi setiap individu dan bersifat subjektif (Putri, 2008).menurunkan produktivitas. Investigasi di beberapa negara menunjukkan bahwa kelelahan (*fatigue*) memberi kontribusi yang signifikan terhadap kecelakaan kerja (Eralies, 2008). Kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja (Maurits, 2008).

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Rodahl (1989), Adiputra (1998), dan Manuaba (2000) dalam Tarwaka (2010), bahwa beban kerja dan tuntutan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah tugas-tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis, sedangkan faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor somatis dan faktor psikis. beban kerja fisik melibatkan penggunaan otot atau memerlukan usaha fisik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Setiap melakukan aktivitas kerja, maka mengakibatkan perubahan fungsi pada organ tubuh.

Bank merupakan bentuk perusahaan jasa. Salah satu bank Syariah yang ada di Indonesia adalah Bank BRI Syariah (BRIS). Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRISyariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang

digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Diantara mereka ada yang lebih cocok untuk beban fisik, mental ataupun sosial (Suma'mur, 2009). Bahkan banyak juga dijumpai kasus kelelahan kerja dimana hal itu adalah sebagai akibat dari pembebanan kerja yang berlebihan (Budiono dkk, 2003). Kelelahan kerja adalah respon total terhadap stres psikososial yang dialami dalam satu periode waktu tertentu dan kelelahan kerja cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pekerja bersangkutan. Ketika bekerja tidak jarang seorang individu menemui tekanan, yang pada akhirnya membuat individu merasa lelah, baik lelah fisik maupun psikis.

Kualitas perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang mereka miliki. Pegawai perbankan lebih mudah mendapat tekanan dalam hidup yang dapat berujung pada kelelahan. Dampak dari kelelahan akan menyebabkan menurunnya performa, efisiensi, produktivitas kerja dan menambah tingkat kesalahan kerja.

Peranan manajemen dalam sebuah organisasi yaitu mengatur struktur organisasi manajemen sesuai kehendak yang perusahaan inginkan, membantu manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang-orang yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut, akan mendapatkan pengambilan keputusan yang cepat dalam perusahaan, organisasi akan tersusun dengan baik. Manajemen yang baik haruslah berperan sesuai dengan situasi dan kondisi pada perusahaan atau organisasi. Manajemen yang tidak bisa menjalankan peran sesuai tuntutan perusahaan dapat membawa kegagalan.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk segala aspek kehidupan. Karenanya manajemen menjadi suatu alat yang baik untuk menentukan keberhasilan secara individual maupun secara kelompok. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen walaupun pada akhirnya semua berada pada satu titik temu. Kesimpulannya adalah manajemen merupakan suatu hal yang harus ditempuh untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi yang dilakukan bersama-sama. Manajemen syariah adalah sebuah perilaku yang berkaitan dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Setiap perilaku manusia yang ada didalam sebuah kegiatan didasari dengan nilai-nilai ketauhidan, oleh karena itu perilakunya akan terkendali dan tidak ada KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) karena merasa selalu diawasi oleh Allah, Hafiduddin (2003).

Melihat pesatnya transaksi riba pada negara ini maka misi utama dari Perbankan Islam ini adalah larangan mengenai riba pada setiap transaksinya. Pada aktivitas bisnisnya berdasar kepada keadilan (*fairness*), keterbukaan (*transparency*) serta kesetaraan (*equality*), keuntungan serta kewajiban dalam mendapatkan keuntungan yang dilakukan dengan usaha yang halal sesuai dengan prinsip agama islam.

Hal ini tentu saja tidak terlepas dari peran aplikasi manajemen syariah yang menjadi pondasi utama kinerja para karyawan di bank BRI syariah karena tentunya manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur kemajuan suatu perusahaan.

Bank BRI Syariah KC Jember dipilih sebagai tempat penelitian karena Bank tersebut merupakan salah satu Bank yang harus mengutamakan sumber daya manusia dalam melakukan pelayanan. Maka dalam pekerjaan tersebut dapat menimbulkan kelelahan yang besar jika beban kerja yang dimuat tinggi.

Tabel I.I data kelelahan kerja pada Bank BRI Syariah KC Jember

| Kelelahan kerja | Jumlah karyawan | Karyawan dengan kelelahan kerja | % |
|--|-----------------|---------------------------------|-----|
| <i>Physical exhaustion</i> | 23 | 3 | 13% |
| <i>Emotional exhaustion</i> | 23 | 10 | 43% |
| <i>Dimished personal accomplismhment</i> | 23 | 4 | 17% |

| | | | |
|--------------------------|----|---|-----|
| <i>Depersonalization</i> | 23 | 6 | 26% |
|--------------------------|----|---|-----|

Sumber : data Bank BRI Syariah KC Jember. 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa kelelahan paling tinggi disebabkan oleh kelelahan emosional karyawan merasa lelah dan tidak dapat mengatasi tuntutan pekerjaannya dengan nilai 43%. Karyawan dengan kelelahan yang menunjukkan perilaku masa bodoh, bersikap sinis dengan tingkat sedang yaitu 26%. Sedangkan karyawan dengan kelelahan rendah ditunjukkan pada kelelahan menurunnya kepercayaan diri 17% dan kelelahan fisik 13%..

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja karyawan memungkinkan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang disebabkan oleh kelelahan kerja, jika beban yang dirasakan sedikit maka kelelahan yang bias menyebabkan penurunan kerja dapat diketahui oleh perusahaan agar meningkatkan kualitas perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ANALISIS TINGKAT KELELAHAN KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KC JEMBER”

1.2 Rumusan Masalah

Kelelahan kerja yang tidak diatasi dapat menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang fatal dan kecelakaan atau kelelahan dalam bekerja. Sehingga suatu Bank wajib mengetahui tingkat kerja dan hal yang dapat menimbulkan permasalahan dalam bekerja yaitu antara lain kelelahan kerja yang dialami secara umum pada karyawan. Berdasarkan uraian dan hasil wawancara di atas maka peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut “Bagaimanakah analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja karyawan bank BRI Syariah KC Jember”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

- a. Menganalisis tingkat kelelahan kerja karyawan bank BRI Syariah KC Jember.
- b. Menganalisis tingkat beban kerja karyawan bank BRI Syariah KC Jember.
- c. Menganalisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja karyawan bank BRI Syariah KC Jember.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis dan teori sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menguji secara empiris apakah ada tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja karyawan bank BRI Syariah KC Jember.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Untuk Bank Syariah

Untuk memberikan masukan dan gambaran tentang beban kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan, serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan karyawan sehingga meminimalkan terjadinya kelelahan terhadap karyawan.

b. Bagi Instansi Pendidikan

Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja karyawan bagi mahasiswa.

c. Bagi Karyawan

Memperoleh gambaran nyata tentang tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam mengelola kelelahan kerja agar tidak terjadi beban kerja.