

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri sekarang ini, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat (Sihotang, 2004). Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang, oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan (Sihotang, 2004). Hal tersebut terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya (Sihotang, 2004).

Manusia adalah yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu dari operasi organisasi, karena itu alat secanggih apapun yang dimiliki organisasi tidak akan mempunyai kegunaan, jika peran aktif sumber daya manusia tidak disertakan (Anoraga, 2001). Sumber daya manusia adalah aset yang sangat vital bagi maju dan berkembangnya organisasi akibat adanya perubahan-perubahan yang terjadi (Anoraga, 2001). Guna pembenahan organisasi, maka pembinaan secara kontinyu adalah kunci keberhasilan organisasi. Untuk meningkatkan mutu pegawai maka perlu memperbaiki metode dan model pembinaan pegawai, dengan menjamin agar para pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal, tanpa mengalami berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja (Anoraga, 2001).

Kelelahan kerja (*work exhaustion*) merupakan salah satu gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja (Saragih, 2009). Kelelahan kerja adalah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja (Suma'mur, 2009). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, dalam Kurniawati 2012). Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, dan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto; dalam Kurniawati, 2012). Setiap orang yang bekerja dengan melebihi batas tertentu akan menimbulkan kelelahan, oleh karena itu setiap perusahaan haruslah memikirkan waktu istirahat sebelum tenaga pulih kembali (Nitisemito; dalam Kurniawati, 2012).

Setiap pekerjaan apapun jenisnya, apakah pekerjaan tersebut memerlukan kekuatan otot atau pemikiran adalah merupakan beban bagi yang melakukan pekerjaan tersebut (Haryono, 2011). Beban kerja adalah salah satu pemicu timbulnya kelelahan kerja (Moore, 2000). Beban kerja yang terlalu berat disertai kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, gejala kelelahan banyak dialami oleh karyawan yang pekerjaannya bersifat monoton dan berulang-ulang (Haryono, 2011). Menurut Manuaba (2000), tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh dari berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup, di pihak lain dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerja

merupakan beban bagi yang bersangkutan (Manuaba, 2000). Dalam penelitian yang dilakukan Saragih (2009), ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kelelahan kerja karyawan.

Moore (2000), menyatakan bahwa selain beban kerja, konflik peran menjadi salah satu pemicu kelelahan kerja, setiap orang mempunyai harapan yang berbeda untuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Perbedaan harapan ini akan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Menurut Robbins (2006), peran didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai atribut seseorang yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial. Konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda. Sementara *role expectation* sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan. Dampak yang mungkin ditimbulkan dari adanya konflik peran yang tinggi adalah keadaan psikologis yang sangat rendah jika dibandingkan dengan orang yang jarang mengalami konflik peran. Keadaan psikologis yang rendah ini akan mendorong mereka mengalami *work exhaustion* (Thoits; dalam Saragih, 2009)

Kelelahan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Robbins (2006) menjelaskan bahwa kelelahan kerja dihubungkan positif dengan keluarnya

karyawan. Tingginya tingkat *turnover intention* (keinginan keluar) akan menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly; dalam Syafrizal, 2011). Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi; dalam Syafrizal, 2011). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work exhaustion* sebagai *antecedent* dominan dari keinginan berpindah tenaga kerja (Moore, 2000).

Peneliti tertarik untuk meneliti kembali serta mengembangkan penelitian mengenai kelelahan kerja yang akan mempengaruhi keinginan keluarnya karyawan, yang dimana kelelahan kerja dapat timbul dikarenakan faktor beban kerja dan konflik peran. Penelitian kali ini mengambil obyek penelitian pada PT. Caprifarmindo Labs, Bandung. PT. Caprifarmindo Labs merupakan anak perusahaan dari PT. Sanbe Farma, yang dimana bertugas membuat obat-obatan, pendataan obat-obatan serta pendistribusian obat-obatan. PT. Caprifarmindo Labs memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, dengan jumlah total karyawan kurang lebih dari 650 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Novita selaku Asst. Supervisor PT. Caprifarmindo Labs menyatakan bahwa fenomena mengenai *turnover* karyawan di PT. Caprifarmindo Labs sendiri kerap terjadi. Pada tahun 2013 kemarin terhitung hingga bulan april, fenomena *turnover* sendiri mencapai angka yg cukup signifikan.

Sementara itu selain hasil jumlah *turnover* karyawan yang diperoleh dari wawancara dengan pihak PT.Caprifarmindo Labs, diperoleh juga laporan mengenai obat-obatan milik Sanbe farma sendiri masih kalah saing dengan pabrik pembuat obat-obatan lainnya. Ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan bisa dijadikan salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya tingkat penjualan PT.Caprifarmindo Labs. Hal ini didasarkan pada pendapat (Sutanto; dalam Wijayanti , 2008) bahwa kinerja karyawan merupakan pengendali operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat, dan sebaliknya. PT.Caprifarmindo Labs sudah mempunyai nama besar, pada kenyataannya tidak menjamin para karyawannya untuk tetap bertahan di dalamnya. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Diduga bahwa faktor kelelahan kerja memegang peranan penting yang cukup signifikan. dalam mempengaruhi *turnover* karyawan apalagi dengan didukung pernyataan dari Moore (2000) yang menyatakan keinginan keluar seseorang terkait dengan kelelahan kerja.

## **1.2 . Rumusan Masalah**

Berdasarkan temuan penelitian oleh Moore (2000) bahwa keinginan keluarnya karyawan sangat kuat dipengaruhi oleh variabel-variabel kelelahan kerja yang berasal dari beban kerja dan konflik peran, maka dalam penelitian ini ada tiga rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh pada kelelahan kerja karyawan PT.Caprifarmindo Labs?

2. Bagaimana konflik peran berpengaruh pada kelelahan kerja karyawan PT.Caprifarmindo Labs?
3. Bagaimana kelelahan kerja berpengaruh pada keinginan keluarnya karyawan PT.Caprifarmindo Labs?

### **1.3 . Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, maka berikut ini merupakan tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja karyawan PT.Caprifarmindo Labs.
2. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kelelahan kerja karyawan PT.Caprifarmindo Labs.
3. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh kelelahan kerja terhadap keinginan keluar karyawan PT.Caprifarmindo Labs .

### **1.4 . Manfaat Penelitian**

Setelah mengetahui tujuan dari penelitian seperti yang sudah diuraikan di atas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu Sumber daya manusia. Manfaat dari penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk :

a) Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan informasi yang dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan. Khususnya dalam mengelola tenaga kerja, sehingga pihak manajemen dapat lebih cermat dan

teliti dalam pemeliharaan tenaga kerja,serta menghindari adanya *turn over intention*

- b) Bagi Akademisi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi. Khususnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kelelahan bekerja dan keinginan keluar karyawan.
- c) Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan
- d) Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut pengaruh *work exhaustion* pada *turn over intention*

### **1.5 .Waktu pelaksanaan**

Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2014 sampai dengan Juli 2014.

### **1.6 . . Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II: Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori kelelahan kerja, beban kerja, konflik peran, serta hubungan antara keinginan keluar karyawan dengan kelelahan kerja model penelitian, dan kerangka pemikiran serta riset empiris yang dimana berisi daftar penelitian terdahulu .

Bab III: Metode penelitian yang meliputi sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, serta dasar teori pengujian asumsi klasik, validitas dan reliabilitas, analisis jalur, serta hipotesis.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengujian pengujian asumsi klasik, validitas dan reliabilitas, analisis jalur, serta hipotesis.

Bab V: Kesimpulan, saran, keterbatasan dan implikasi manajerial dari penelitian ini.