

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pembangunan. Kelangsungan pembangunan dapat dipertahankan bila kualitas sumber daya manusia diperhatikan, baik oleh pihak pemerintah maupun swasta. Upaya ini tidak terlepas dari usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar tercipta tenaga kerja yang profesional, karena semua perusahaan menginginkan para karyawannya dapat memenuhi segala keinginan yang diajukan oleh perusahaan. Tenaga kerja yang profesional diharapkan mampu menciptakan dan mengembangkan teknologi yang ada untuk menggerakkan dan mengolah sumber alam menjadi hasil-hasil produksi yang sangat dibutuhkan manusia.

Kemajuan teknologi yang amat pesat mendorong berkembangnya industri menjadi sedemikian besar dan kompleks. Perkembangan ini kemudian menuntut diadakannya spesialisasi dalam setiap pekerjaan untuk mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Pekerjaan yang mulanya dapat dikerjakan oleh beberapa orang atau satu orang telah dipecah-pecah menjadi bagian yang kecil. Disamping itu teknologi juga menimbulkan mekanisasi, yaitu penggunaan mesin-mesin dalam proses produksi atau aktivitas manusia yang lain sehingga dalam hal ini peranan manusia telah digeser sedemikian jauhnya. Bahkan peranan manusia itu nyaris menjadi hilang, kecuali hanya sebagai komponen

Menurunnya stamina seseorang disebabkan oleh pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga, lebih spesifik adalah kontraksi otot yang cukup cepat sehingga terjadi perubahan reaksi kimiawi yang lebih cepat daripada pemulihannya. Oleh karena itu penurunan stamina bersifat kumulatif, lebih lama seseorang bekerja maka penurunan stamina terjadi dan lebih sedikit energi yang dihasilkan oleh tubuh.

Tekanan pekerjaan yang berkelanjutan setiap hari dapat mengganggu waktu istirahat seseorang sehingga seseorang akan menjadi sangat lelah. Kelelahan menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan kecelakaan. Selama 8 jam sehari, merupakan periode yang tepat untuk meningkatkan produktivitas yang disertai dengan pengurangan tingkat kecelakaan. Akan tetapi pada 10 jam kerja sehari pada banyak industri berat, terjadi peningkatan yang tinggi pada kecelakaan, yang terjadi rata-rata selama 2 jam terakhir dari *shift* yang ada, hal ini diperkirakan karena kelelahan (Schultz, 1994, h. 376).

Grandjean (dalam Muchinsky, 1987, h. 678) mencoba membedakan macam kelelahan, yaitu ; (a) kelelahan otot, disebabkan karena perpanjangan dan tuntutan aktivitas fisik. Hal ini dihubungkan dengan perubahan biokemis dan termasuk kesakitan otot yang akut. (b) kelelahan emosional, hasil dari intensi stres dan biasanya disertai dengan karakter respon emosi yang menjemukan. (c) kelelahan *skill*, dikaitkan dengan kemunduran perhatian pada tugas sehingga standar keakuratan dan penampilan kerja secara progresif menurun. (d) kelelahan mental, atau kebosanan, lebih dekat dengan perasaan jenuh yang berhubungan dengan pekerjaan yang monoton. McFarland (Siegel

Memang Kosong



dan Lane, 1982, h. 225) menjelaskan, dua macam kelelahan terakhir ini merupakan kondisi yang kronis dan tidak dapat dihilangkan dengan beristirahat. Kondisi ini akan membuat kemampuan pekerja dalam bereaksi terhadap pekerjaan mengalami kemunduran. Kemunduran kemampuan ini menyebabkan terganggunya *timing* dan *vigilance* pada pekerja. *Timing* merupakan koordinasi yang tepat dalam mengintegrasikan elemen-elemen tingkah laku kedalam suatu tindakan yang tepat. Sedangkan *vigilance* merupakan kewaspadaan dalam memonitor dan merespon rangsangan-rangsangan yang kritis (Siegel dan Lane, 1982, h. 226). Suatu contoh, dalam menjalankan mesin, *timing* lebih kepada kemampuan dalam mengoperasikan mesin sedangkan *vigilance* merupakan kewaspadaan yang terus menerus dan responsif terhadap kondisi mesin, tanda-tanda, perasaan terhadap mesin, informasi yang disediakan oleh panel instrumen, dsb.

Kebosanan timbul dari suatu lingkungan yang monoton, tugas-tugas yang repetitif, dan kekurangan akan hal-hal baru, adalah suatu fenomena yang hampir kita semua pernah mengalami (Smith dalam Corsini, 1984, h. 477). Kejenuhan, bosan, tidak bersemangat, enggan ke tempat kerja merupakan sebagian perasaan yang dialami karyawan bila bekerja pada lingkungan yang monoton. Biasanya perasaan seperti ini akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental karena kehabisan energi untuk menghadapinya. Kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Hal-hal yang menjemukan dan membosankan pada seseorang dapat merupakan sesuatu yang menarik atau menyenangkan bagi orang lain.

Kebosanan kerja menjadi masalah yang perlu mendapat perhatian khusus baik dari pihak perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Kebosanan kerja akan sangat berpengaruh terhadap penampilan kerja karyawan yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap produktivitasnya. Banyak segi positif yang didapat apabila karyawan tidak bosan dengan pekerjaannya, antara lain; karyawan menjadi suka dengan pekerjaannya, menghargai pekerjaannya dan merasa apa yang dikerjakannya bermanfaat, serta efisien dalam waktu. Karyawan akan merasa pekerjaan merupakan bagian dari dirinya. Pihak perusahaan dapat mengurangi kebosanan kerja dengan rotasi kerja, rotasi jabatan, membatasi tugas yang repetitif, dan *cross-training*, sedangkan bagi karyawan diperlukan cara tertentu agar rasa bosan terhadap pekerjaan dapat teratasi dan karyawan tidak perlu meninggalkan pekerjaannya (dalam Intisari, November 2000)

Pada kenyataannya dalam situasi kerja sering terjadi karyawan membolos kerja, menjadi lamban dalam bekerja, sering melamun, sering mengeluh tentang pekerjaannya, gelisah ingin segera mengakhiri pekerjaannya, dan sering mengobrol saat sedang bekerja, maka bisa dipastikan tingkah laku negatif seperti itu merupakan indikasi telah timbul kebosanan kerja pada diri karyawan, yang tentunya akan sangat merugikan pihak perusahaan. Anoraga (1997, h. 110) mengatakan bahwa kebosanan kerja merupakan ungkapan perasaan tidak enak secara umum. Suatu perasaan kurang menyenangkan, perasaan resah dan capai yang menguras seluruh minat dan tenaga yang ditimbulkan oleh pelaksanaan kegiatan yang tidak menarik, monoton dan berulang-ulang.

Semua karyawan mungkin akan merasa khawatir dengan kebosanan yang ada dalam dirinya, baik pada manajer maupun pemimpin pekerja dengan tingkatan inteligensi yang lebih tinggi. Berdasarkan studi yang dilakukan (Harper, 1949, h. 395) menunjukkan ada 4 tipe pekerja yang dapat terpengaruh oleh kebosanan, yaitu ; orang yang benar-benar menderita karena tugas-tugas yang monoton, orang yang mudah melamun saat melakukan tugas yang repetitif. Orang yang secara nyata menikmati hal-hal yang monoton, mungkin karena hal ini membebaskannya untuk berpikir, dan terakhir adalah orang yang terlalu lemah untuk terpengaruh oleh kebosanan. Anastasi (Corsini, 1984, h.477) mencatat bahwa pekerjaan yang penuh dengan kewaspadaan akan menyebabkan masalah kebosanan. Hal ini tergantung pada karakteristik tugas, lingkungan, dan perbedaan individu.

Salah satu perbedaan individu yang dimiliki adalah inteligensi. Istilah inteligensi akhir-akhir ini banyak disebut dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai salah satu aspek mental yang penting, inteligensi diyakini mempunyai sumbangan yang besar bagi seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Inteligensi sering dipercayai sebagai perwujudan dari suatu daya dalam diri manusia yang mempengaruhi kemampuan seseorang diberbagai bidang, terutama dibidang kerja.

Inteligensi yang memadai tentunya sangat diharapkan oleh para pemilik perusahaan dalam memilih karyawan untuk bekerja dalam lingkup perusahaannya. Hal ini terbukti dalam setiap penerimaan karyawan baru dalam skala besar, pihak perusahaan hampir selalu menerapkan penggunaan tes psikologi. Nitisemito (1996, h. 46)

menjelaskan bahwa tes psikologi digunakan untuk mengetahui bakat, interes, motivasi, kepribadian, inteligensi, dsb.

Tingkat inteligensi yang ideal adalah salah satu hal yang menunjang karyawan untuk mengerti pekerjaan yang harus dilakukan. Apalagi menghadapi era globalisasi saat ini, informasi dan teknologi bergerak sangat cepat dan senantiasa berubah setiap saat. Perubahan yang terjadi kadang begitu cepat, rumit dan berlangsung lama, sehingga diperlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Inteligensi merupakan suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Inteligensi tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat dilihat dari tindakan yang terarah pada penyesuaian diri dan penyelesaian masalah yang timbul. Charlesworth (Graham dan Lilly, 1984, h. 78) menjelaskan bahwa tingkah laku yang *intelligent* adalah tingkah laku yang membantu individu dalam usahanya untuk beradaptasi dengan situasi yang problematik hasil dari ketidakseimbangan hubungan dirinya dengan lingkungannya. Inteligensi dapat dilihat dari berfungsinya tiga macam kualitas yang ada pada diri manusia, yaitu kecenderungan untuk menetapkan dan memperjuangkan tujuan tertentu, kemampuan untuk mengadakan penyesuaian dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu, serta kemampuan untuk mengkritik dirinya sendiri dan belajar dari kesalahan yang pernah dibuatnya (Binet dalam Suryabrata, 1990, h. 75).

Inteligensi berurusan dengan informasi, dan informasi selalu diterima. Seseorang disebut *intelligent* apabila memiliki daya ingat

yang baik; pandai menggabungkan informasi-informasi baru dengan yang sudah ada; pandai menyederhanakan; pandai menggunakan serta menguasai informasi untuk menemukan pemecahan masalah; serta menyukai akan hal-hal baru dan menantang. Terman dan Oden (Serebriakoff dan Langer, 1988, h. 102) menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang *intelligent* akan mencapai sukses dan berhasil apabila didukung oleh kondisi keluarga dan lingkungan yang memadai.

Agar seseorang mencapai keberhasilan maka orang akan bekerja terus menerus dengan hal-hal yang semakin kompleks. Jika seseorang bekerja cukup lama, pada tingkat inteligensi yang tinggi akan tetapi apa yang dikerjakannya terlalu sederhana dan monoton maka akan menimbulkan kebosanan. Disini peneliti mempunyai asumsi bahwa seseorang yang memiliki inteligensi tinggi akan mengalami kebosanan kerja yang tinggi apabila menghadapi masalah-masalah sederhana dilingkungan kerja yang monoton dan tidak ada tantangan.

Berdasarkan pada semua hal yang telah dibahas diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara inteligensi dengan kebosanan kerja pada karyawan? Penelitian mengenai hubungan antara inteligensi dengan kebosanan kerja perlu untuk dikaji lebih lanjut, karena masalah kebosanan kerja akan sangat mengganggu penampilan kerja seseorang, yang akhirnya juga akan berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Apalagi sampai saat ini peneliti belum pernah menjumpai adanya penelitian tentang hubungan antara inteligensi dengan kebosanan kerja pada karyawan, sehingga peneliti menganggap penelitian ini perlu dilakukan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara inteligensi dengan kebosanan kerja pada karyawan departemen *weaving* PT. Texmaco Taman Synthetics Kaliwungu.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan untuk pengembangan teori tentang kebosanan kerja dalam ruang lingkup psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan yang berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan seleksi terhadap karyawan baru agar dapat disesuaikan antara tingkat inteligensi dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Juga sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya mencegah dan mengurangi kebosanan kerja pada karyawan.