

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perkembangan dunia semakin pesat. Perkembangan ini merata pada semua bidang kehidupan, termasuk perkembangan dalam bidang teknologi industri. Apabila dahulu dalam industri masih banyak ditemukan mesin produksi yang sangat sederhana, untuk saat ini hal tersebut telah jarang dijumpai, karena telah ditemukannya mesin-mesin industri yang modern. Hal ini dapat diketahui dengan semakin banyak ditemukannya mesin-mesin produksi dalam perusahaan. Dengan adanya kemajuan yang ada dalam perusahaan itu tidak dapat dilepaskan dari arti pentingnya manusia (Kussriyanto, 1984, h.1).

Perkembangan dan kemajuan dari teknologi perindustrian tersebut ditujukan untuk mengejar efisiensi dan efektivitas produksi (Nitisemito, 1982, h. 221). Dalam mengejar efisiensi dan efektivitas produksi tersebut perusahaan menempuh cara spesialisasi terhadap pekerjaan. Maksudnya adalah bahwa pekerjaan yang semula bisa dikerjakan oleh beberapa orang karyawan telah dipecah-pecah menjadi bagian yang kecil, yang sangat sederhana dalam pengerjaannya sehingga untuk bagian kecil tersebut hanya dikerjakan oleh satu orang karyawan saja.

Spesialisasi ini semakin lama semakin dalam, sehingga pecahnya menjadi bagian yang amat kecil. Disamping itu teknologi juga menimbulkan mekanisasi yaitu penggunaan mesin-mesin dalam proses produksi atau dimana dengan adanya hal ini peranan manusia telah digeser bahkan peranan itu nyaris hilang, kecuali hanya sebagai komponen kecil saja, seperti menjadi operator mesin produksi.

Dengan adanya spesialisasi terhadap pekerjaan ini diharapkan agar pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan serta mendatangkan produktivitas yang tinggi dan terpenuhinya target produksi perusahaan.

Pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah, maksudnya adalah dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari karyawan biasanya hanya akan menekan tombol-tombol atau panel-panel saja dan dengan sendirinya mesin-mesin produksi akan bekerja. Dengan adanya pekerjaan yang menjadi semakin mudah dan cepat terselesaikan maka akan tercapai produktivitas yang tinggi atau terpenuhi target produksi perusahaan.

Spesialisasi terhadap pekerjaan ini dirasakan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena pada akhirnya tujuan perusahaan akan tercapai yaitu keuntungan yang maksimal.

Pada sisi lain spesialisasi terhadap pekerjaan ternyata mempunyai kelemahan, yaitu dengan adanya sistem ini pekerjaan menjadi senada, monoton, serta tidak menimbulkan tantangan dalam diri karyawan. Bermula dari

hal ini lama kelamaan akan menimbulkan kebosanan dalam diri karyawan. Kebosanan kerja disini adalah kebosanan yang dirasakan karyawan berkaitan dengan dunia kerja. Kebosanan kerja ini diartikan sebagai kondisi perhatian yang menyimpang dan efisiensi kerja yang terganggu, sehingga kondisi kerja berubah menjadi melelahkan (Drever, 1986, h. 43).

Kebosanan kerja ini merupakan suatu bentuk dari kelelahan mental yang dialami individu selama bekerja (Luthans, 1985, h.35) terlebih lagi apabila pekerjaan tersebut ditunjang dengan seperangkat mesin-mesin produksi, sehingga seolah-olah karyawan menjadi lepas dari lingkungan sosialnya dan sehari-hari hanya bergumul dengan tombol-tombol dan panel-panel saja.

Kebosanan kerja ini dapat berakibat karyawan menjadi sering melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, lamban dalam bekerja dan cenderung bercakap-cakap dengan teman sekerja. Apabila kebosanan kerja ini telah memuncak, karyawan akan keluar dari perusahaan untuk menghindari suasana yang dirasakan tidak menyenangkan, dan bila hal itu terjadi pada akhirnya akan mempengaruhi jumlah kualitas produksi (Porter & Edward, 1975, h. 277). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Mayo (dikutip Gellerman, 1984, h. 10) bahwa apabila kebosanan kerja banyak dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, serta mengakibatkan turunnya produktivitas.

Kenyataannya spesialisasi terhadap pekerjaan ini hampir merata pada semua perusahaan, sebagai contoh dalam perusahaan tekstil atau kain yang dahulu satu orang karyawan membuat selebar kain sampai selesai, tetapi saat ini dengan adanya mesin-mesin modern, satu orang karyawan hanya mengerjakan satu bagian seperti memintal saja, mewarnai saja, mendesain corak kain, yang kemudian akan diterima menjadi selebar kain yang pada akhirnya akan siap dipasarkan.

Dari hampir meratanya spesialisasi terhadap pekerjaan pada perusahaan, maka masalah kebosanan kerja pada pekerjaan yang senada cukup menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Berdasarkan hal ini ada baiknya jika masalah tersebut menjadi perhatian perusahaan yang langsung berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, karena pada dasarnya setiap perusahaan baik itu perusahaan besar atau perusahaan kecil pasti menuntut adanya kualitas tenaga kerja yang benar-benar bisa diandalkan, sehingga tercapai kepuasan kerja karyawan dan dapat dikurangnya kebosanan kerja karyawan. Sehingga pada akhirnya akan tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan yaitu terpenuhinya standart dan kualitas produksi yang maksimal.

Dalam menghadapi masalah kebosanan kerja, perusahaan perlu memikirkan cara-cara untuk mengurangi kebosanan kerja, misalnya dengan menempatkan atau memilih karyawan yang tidak mudah mengalami kebosanan dalam melakukan

pekerjaan senada, karena tidak semua karyawan akan merasa bosan bila dihadapkan pada pekerjaan yang senada.

Dalam rangka memecahkan permasalahan tentang kebosanan kerja perlu diperhatikan faktor-faktor dalam diri karyawan yang mempengaruhi kebosanan kerja, yaitu : minat kerja, lingkungan kerja, tipe kepribadian, tingkat kecerdasan dan tingkat pendidikan.

Minat kerja disini diartikan sebagai kemauan yang terdapat dalam hati atas sesuatu, jadi segala sesuatu yang dilakukan dengan penuh minat akan memberikan hasil yang baik pula (Salim, 1991, h. 979), minat juga diartikan sebagai kecenderungan untuk melakukan sesuatu atau aktifitas dengan diikuti rasa senang dalam mengerjakannya (Crow & Crow, 1972, h.278). Apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan penuh minat, dan dengan rasa senang maka individu akan dapat bekerja dengan penuh semangat.

Minat sebagai salah satu aspek psikologis mempunyai peranan yang besar dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Minat tersebut akan menjadi motif yang mendorong individu untuk berhubungan lebih aktif dengan obyek minatnya.

Karyawan yang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan akan semakin aktif berorientasi dibidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaannya dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan sehingga tidak akan mengalami kebosanan dalam bekerja.

Arti (dikutip Kartono, 1985, h. 65) mengatakan bahwa

dalam memilih pekerjaan harus sesuai dengan minat, sehingga akan tumbuh perasaan senang dalam mengerjakannya, saat itulah minat mendorong seseorang untuk tidak merasa bosan dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan karyawan dengan minat kerja yang tinggi tidak mudah mengalami kebosanan, dan sebaliknya karyawan dengan minat kerja yang rendah akan lebih mudah mengalami kebosanan pada pekerjaan yang senada.

Dengan adanya minat kerja yang dimiliki, karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditekuninya. Selanjutnya dengan adanya minat dalam pekerjaan tersebut diharapkan dapat mengurangi kebosanan kerja.

Kebosanan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti dikemukakan oleh Nitisemito (1982, h.183) bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan (Anorogo, 1993, h.44). Harrell (1964, h. 92) mengatakan bahwa penyebab utama kebosanan adalah berkurangnya variasi pekerjaan. Pendapat ini didukung pula oleh Strauss dan Sayles (1986, h.78) bahwa tugas-tugas rutin yang tidak menimbulkan tantangan, minat atau otonomi akan mengakibatkan kebosanan kerja.

Sementara Kartono (1985, h. 178) berpendapat bahwa kebosanan kerja bukan semata-mata disebabkan oleh sifat dari pekerjaan, akan tetapi lebih banyak disebabkan oleh

situasi lingkungan pekerjaan dan konteks sosialnya, hal ini didukung oleh pendapat Strauss dan Sayles (1986, h. 75) bahwa hubungan ditempat kerja yang menyenangkan akan mengurangi kebosanan.

Martaniah (1984, h. 24) mengatakan bahwa dalam diri individu ada sesuatu yang menentukan perilaku pada waktu bekerja yaitu kepribadian.

Maier (1955, h. 468) mengatakan bahwa kebosanan kerja yang dialami individu dipengaruhi oleh kepribadian. Individu yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian ekstrovert akan lebih mudah merasa bosan bila dihadapkan pada pekerjaan yang senada atau berulang-ulang. dibandingkan dengan individu yang memiliki kecenderungan tipe kepribadian introvert.

Dari hasil penelitian Volmer dan Kinney (dalam Schultz, 1970, h. 264) diperoleh bahwa ada hubungan negatif antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan akan semakin rendah kepuasannya. Sehingga dengan rendahnya kepuasan kerja ini, karyawan bila dihadapkan pada pekerjaan yang rutin atau senada akan mempunyai tingkat kebosanan yang tinggi. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan cepat mengerti dengan pekerjaannya dan lebih cepat menguasai bidangnya, tetapi biasanya karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih banyak menuntut pada dirinya sendiri maupun kepada perusahaannya.

Sebagaimana halnya dengan rasa lelah, kebosanan kerja tetap merupakan pengalaman yang tidak mengenakan, seringkali dicirikan dengan adanya kesulitan untuk mempertahankan perhatian yang tetap terhadap suatu tugas yang sedang dikerjakan. Sebagian dari rasa tidak menyenangkan ini berasal dari konflik antara keinginan untuk berpaling ke aktivitas lain yang lebih menarik, tetapi dilain pihak menyadari bahwa pekerjaan yang tidak mengenakan tersebut harus tetap dilanjutkan (Anastasi, 1989. h.174).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan keadaan yang terjadi karena adanya spesialisasi terhadap pekerjaan dan adanya ketidaksesuaian antara minat dengan pekerjaan yang dihadapi, dan bila hal ini berkelanjutan akan menyebabkan menurunnya semangat dan produktivitas kerja karyawan serta meningkatkan labour turn over, sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan yang bersangkutan. Bertolak dari uraian diatas penulis ingin meneliti : apakah ada hubungan antara tingkat kebosanan kerja karyawan dengan minat kerja karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Dari adanya permasalahan didepan, yaitu tentang kebosanan kerja dan minat kerja maka penulis ingin meneliti hubungan tingkat kebosanan kerja karyawan

ditinjau dari minat kerja karyawan di PT. Batam Textile Industry Ungaran.

C. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar berhasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan secara teoritis maupun praktis oleh mereka yang terlibat secara langsung. Adapun manfaat tersebut adalah :

1. Memberikan sumbangan terhadap psikologi industri untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara tingkat kebosanan kerja karyawan ditinjau dari minat kerja karyawan. Sehingga dapat segera diambil tindakan untuk mengurangi kebosanan yang ada.
2. Untuk mencegah ataupun mengurangi timbulnya kebosanan kerja maka, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan masalah minat kerja yang mempengaruhi munculnya kebosanan kerja agar lebih bisa diperkecil ataupun dikendalikan, terutama disini dalam penerimaan karyawan baru atau seleksi, penempatan tenaga kerja dan mutasi karyawan dalam perusahaan.