BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seorang yang memiliki jiwa profesional akan melakukan pekerjaan yang dimilikinya dengan penuh suka cita dan bersedia dalam pekerjaannya serta mampu menjadi pekerja yang aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Pekerja adalah manusia yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Seorang pekerja dapat berprestasi secara optimal maka disamping pekerja tersebut sehat juga bekerja dalam lingkungan kerja serta dengan cara kerja memenuhi syarat kesehatan kerja baik secara fisik maupun mental (Ariestha, 2014 dalam Badriyah,2016).

Perubahan akan terjadi dari tiap individu dengan melihat peran kinerja yang dimiliki oleh tiap karyawan yang ada. Seperti halnya, kinerja seseorang akan baik bila individu tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji yang diberikan sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan

jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar produktifitas yang dihasilkan oleh para pekerja tersebut.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai jam kerja yang sesuai dengan ketetapan organisasi yang bersangkutan, dan setiap pekerja atau karyawan wajib mengikuti sesuai dengan peraturan organisasi tersebut. Banyak perusahaan atau organisasi beroperasi lebih dari 8 jam perhari untuk memenuhi kebutuhan pasar dan karena keterbatasan sumber daya atau fasilitas, konsekuensinya perusahaan atau organisasi harus melakukan *shift* kerja. Perusahaan atau organisasi menggunakan alternatif tanpa menambah karyawan akan tetapi permintaan konsumen yang meningkat bisa terpenuhi, yaitu dengan memperkerjakan dengan sistem *shift* sehingga perusahaan atau organisasi tetap beroperasi 24 jam tanpa berhenti, hal tersebut tidak berbeda denga petugas keamanan yang bekerja sistem *shift* untuk menjaga perusahaan atau organisasi 24 jam.

Pekerja *security* atau penjaga keamanan adalah salah satu contoh karyawan yang selalu berperan aktif dalam menjaga keamanan perusahaan atau organisasi yang ada. Peran *security* dalam melaksanakan tugas terlihat dari segala hal yang harus dijaganya. Kata “menjaga” membuat hal itu menjadi suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh tiap individu.

Setiap peraturan atau program yang telah ditentukan dan ditetapkan suatu perusahaan untuk karyawan mempunyai dampak tersendiri. Dampak positif yang akan memberikan efek yang baik

bagi karyawan ataupun dampak yang kurang baik bagi karyawan tersebut. Faktanya sistem *shift* kerja memberikan kemungkinan untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya ataupun produktivitas suatu perusahaan atau organisasi. Dampak positif misalnya seperti yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi, bahwa pekerja *shift* berharap bekerja dengan sistem *shift*, karyawan akan memperoleh gaji yang lebih baik, lebih banyak waktu mengasuh anak di siang hari, mempunyai waktu luang di siang hari untuk bersantai, lebih banyak kesempatan untuk melakukan pendidikan, dan malam hari suasananya lebih tenang (Dewi,2006 dalam Badriyah,2016).

Sistem kerja yang digunakan adalah sistem kerja *non shift* dan *shift*. Pekerja *non shift* meliputi para karyawan administrasi perusahaan kepala bagian, kepala seksi serta para manajer, sedangkan karyawan *shift* meliputi satpam. Untuk mendukung agar proses produksi tetap berjalan dengan lancar, maka *out sourcing* membagi jam kerja ke dalam beberapa *shift* kerja. Untuk menghilangkan potensi yang dapat menimbulkan kelelahan pekerja yang merupakan reaksi psikologis akibat pola *shift* kerja dibutuhkan penelitian tentang tingkat kelelahan kerja akibat perubahan shift kerja, sehingga berbagai dampak negatif yang akan timbul sedini mungkin dapat dicegah.

Sharpe (2007) dalam Kodrat (2009) menyatakan bahwa pekerja pada shift malam memiliki resiko 28% lebih tinggi mengalami cidera atau kecelakaan. *Shift* dan kerja malam hari adalah kondisi yang dapat menghambat kemampuan adapatasi

pekerja baik dari aspek biologis maupun sosial. *Shift* kerja malam berpengaruh negatif terhadap kesehatan fisik, mental dan sosial, waktu tidur dan makan, mengurangi kemampuan kerja, meningkatnya kesalahan dan kecelakaan, menghambat hubungan sosial dan keluarga, dan adanya faktor resiko pada saluran pencernaan, sistem syaraf, jantung dan pembuluh darah (Costa,2003 dalam Maurits dan Widodo,2008).

Tarwaka (1999) dalam Kodrat (2009) mengatakan bahwa 63% pekerja menderita kelelahan akibat pengaruh *shift* kerja yang dapat berakibat terjadi kecelakaan kerja. Menurut Manuaba (1999) dalam Kodrat (2009), kelelahan bersifat subjektif akibat *shift* kerja, yaitu tidak dapat tidur siang, selera makan menurun, gangguan pencernaan, nyeri lambung. Menurut Grandjean (1993) dalam Kodrat (2009) sekitar 60–70% pekerja *shift* malam menderita gangguan tidur. Menurut Schultz (1982) dalam Badriyah (2016) *shift* kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding shift pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Pulat (1992) dalam Kodrat (2009) mengatakan bahwa dampak *shift* kerja malam terutama gangguan irama tubuh yang menyebabkan penurunan kewaspadaan, gangguan fisiologis dan psikologis berupa kurang konsentrasi, nafsu makan menurun, penyakit jantung, tekanan darah, dan stress. Salah satu penyebab kelelahan adalah ganguan tidur yang antara lain dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan ganguan pada *circadian rhythms* akibat *jet lag* atau *shift* kerja (Wicken, et al,2004 dalam Maurits dan Widodo,2008).

Judul penelitian tersebut dipilih dengan alasan bahwa *shift* kerja malam perlu mendapat perhatian karena metabolisme tubuh tidak dapat beradaptasi, kelelahan, kurang tidur, alat pencernaan kurang berfungsi normal, timbul reaksi psikologis dan pengaruh yang kumulatif. Peneliti melihat ada 1 orang satpam biasanya memberikan kartu tanda parkir terlihat matanya merah, yang diakui salah satu anggota satpam yang sedang bertugas disebabkan karena mengantuk. Selain itu keluhan lainnya adalah pegal dari betis kaki sampai telapak kaki karena terlalu lama berdiri. Selanjutnya peneliti menemui salah satu anggota satpam, satpam tersebut mengaku merasa bosan dan mengantuk karena pekerjaan yang monoton selama menjaga pos. Keluhan-keluhan yang dirasakan oleh para anggota satpam ini termasuk ke dalam gejala kelelahan secara umum. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *shift* kerja dan tingkat kelelahan terhadap kinerja satpam di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja satpam di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?
2. Apakah tingkat kelelahan berpengaruh terhadap kinerja satpam di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja satpam di Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh tingkat kelelahan terhadap kinerja satpam di Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

   Penelitian ini dapat mendukung perkembangan pengetahuan melalui literatur yang nantinya diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti lain yang akan mengembangkan hasil penelitian ini lebih lanjut.
2. Manfaat Praktik

   Penelitian ini memberikan informasi kepada pembaca mengenai pengaruh *shift* kerja dan tingkat kelelahan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja satpam di Universitas Widya Mandala Surabaya.

1.5 Sistematika Skripsi

Agar dapat memberikan gambaran awal, perlu dipaparkan sistemmatika skripsi sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan dibahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas tentang cara untuk melakukan kegiatan penelitian, yang meliputi: jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis data dan sumber data, pengukuran variabel, alat dan metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas tentang karakteristik responden, statistik deskriptif indikator masing-masing variabel, uji kualitas data, teknik analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini membahas tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu terdapat saran yang menjelaskan gagasan pemecahan masalah yang bersumber pada pembahasan temuan penelitian.