

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang (KBBI, 1994). Dalam melakukan pekerjaan seseorang pasti ada kalanya merasa jenuh ataupun bosan. Salah satu akibat dari pekerjaan yang perlu mendapat perhatian adalah timbulnya rasa kebosanan kerja dan kelelahan kerja khususnya mereka yang bekerja pada pekerjaan-pekerjaan, berulang-ulang, kurang bervariasi, dan kurang tantangan seperti pada pekerjaan mencuci dan menyetrika pada suatu laundry.

Hasil survey awal yang dilaksanakan peneliti sebelum penelitian berlangsung didapatkan gambaran bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja termasuk pekerjaan monoton dan kurang bervariasi dan melelahkan, sebab dituntut bekerja satu macam tugas secara profesional guna memenuhi kualitas produksi. Kondisi tersebut diperburuk lagi dengan kondisi lingkungan kerja dan cara bekerja yang kurang ergonomis, belum adanya program rotasi antar pekerjaan serta belum disertakan musik pengiring kerja secara teratur di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Hadi (1995) akibat pengkhususan terhadap suatu pekerjaan adalah timbulnya rasa bosan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Grandjean (1995) pekerjaan berulang-ulang, pekerjaan monoton dan membutuhkan kewaspadaan terus-menerus dapat menimbulkan

kebosanan. Suma'mur (1988) menjelaskan bahwa kelelahan dapat disebabkan oleh pekerjaan monoton yang berakibat terhadap penurunan konsentrasi dalam bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa akibat dari kelelahan kerja dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan penurunan produktivitas. Pendapat Setyawati (1994) bahwa pekerjaan monoton dapat menyebabkan kelelahan kerja dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kebosanan akibat ketidaksesuaian beban kerja dengan potensi dan minat dapat menjadi penyebab sakitnya seorang pekerja. Demikian hasil studi yang dilakukan Karolinska Institute di Stockholm, Swedia. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 1.430 karyawan di enam kantor di Swedia, selama tiga sampai 12 bulan. Dari jumlah tersebut, 546 karyawan mengambil satu hari libur. Dalam studi tersebut diketahui, responden 2,5 kali mengaku sakit saat beban kerja ringan, dibandingkan dengan saat-saat mereka mendapat beban kerja normal. Kemungkinan untuk mengaku sakit dan mengambil cuti sakit bahkan lebih tinggi ketika pekerja merasakan kelesuan, meski mereka belum benar-benar didiagnosa sakit. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah adanya kekurangan terhadap rutinitas pekerjaan yang dipandang minim tantangan. Ini mengakibatkan kurangnya motivasi untuk masuk kerja ketika merasa sakit (<http://www.mediaindonesia.com> diunduh pada tanggal 17 Februari 2012)

Menurut Robbins (1998) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/ karyawan dapat diungkapkan dengan berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Terdapat studi yang melibatkan 100 karyawan itu juga menemukan beberapa orang cenderung menjadi bosan. Hasil riset ini dipresentasi pada konferensi tahunan British Psychological Society di Chester, Inggris, 11 Januari 2012. Sementara itu empat dari lima orang yang disurvei oleh Dr. Sandi Mann, psikolog bidang pekerjaan dari University of Central Lancashire, mengatakan kebosanan menyebabkan mereka kehilangan konsentrasi. Sebagian lainnya yakin hal tersebut menyebabkan kesalahan kerja. Separuh dari mereka mengatakan kebosanan di tempat kerja akan membuat mereka mencari pekerjaan baru (<http://www.tempoco> diunduh pada tanggal 17 Februari 2012).

Penyebab paling utama dari kebosanan di kantor adalah berlimpahnya pekerjaan yang tidak diinginkan, sehingga para manajer harus mencari cara untuk mengurangi penyebab kebosanan di tempat kerja dan mendorong cara untuk mengatasinya (Dr. Mann-dikutip pada Huffington Post). Menurut Dr. Mann, cara mengatasi kebosanan di tempat kerja antara lain dengan melakukan program pengayaan seperti rotasi kerja, multi-skilling, dan pemberdayaan.

Biasanya rasa bosan ditandai dengan kelelahan, miskin kreativitas, hilangnya minat atau ketertarikan pada sesuatu yang dahulu disukai, malas, lesu, dan berbagai perasaan tidak enak yang jika tidak ditangani dengan cepat dapat menyebabkan individu tersebut mengalami stress bahkan depresi (Papu, 2009)

Kebosanan saat bekerja dialami oleh hampir semua orang, tapi secara luas telah diabaikan oleh peneliti keorganisasian. Kebosanan memiliki konsekuensi penting dalam bentuk ketidakpuasan pekerjaan, omset, kecelakaan, dan pengurangan performa, sehingga perhatian lebih jauh untuk memahami

penyebabnya nampak meyakinkan (Fisher, 1993). Damrad-Frye dan Laird (1989, p.316) menyatakan bahwa 'komponen sikap utama kebosanan adalah perjuangan untuk memperbaiki perhatian'. Perasaan bosan di tempat kerja memengaruhi kualitas pekerjaan. Bahkan, pada tingkat kronis dapat memicu vandalisme, pencurian, hingga sabotase. Demikian hasil penelitian yang dipaparkan dalam Konferensi the British Psychological Society's Division of Occupational Psychology. Penelitian yang melibatkan 102 pekerja kantor di Inggris itu mengungkapkan 80% responden merasa kebosanan membuat mereka kehilangan konsentrasi. Lebih dari 50% mengatakan rasa bosan memicu kesalahan kerja dan hampir separuhnya terdorong mencari pekerjaan baru.

"Pemilik perusahaan sebaiknya mengurangi sumber kebosanan dengan program rotasi pekerjaan, pengayaan skill, dan pemberdayaan. Juga mendorong cara-cara sehat melalui pendidikan atau penyediaan camilan dan minuman sehat di kantin," saran peneliti dari University of Central Lancashire, Inggris, Sandi Mann. (LiveScience/MI/ICH)

Dalam dunia kerja, kebosanan kerja menjadi sangat penting untuk mendapat perhatian mengingat bahwa hal tersebut akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Kebosanan kerja bisa terjadi bukan saja pada pekerja di tingkat bawah (Frontliner) tetapi juga bisa melanda para pekerja di tingkat atas (Managerial Level). Oleh karena itu banyak perusahaan yang melakukan berbagai tindakan pencegahan dengan cara melakukan rotasi kerja, melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan. Melaksanakan company gathering, memberikan kesempatan untuk melakukan cuti, dan masih banyak lagi hal lainnya. Semua kegiatan tersebut bertujuan untuk membuat para pekerja tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan sehari-hari (Papu, 2009).

Pekerjaan apapun dapat menimbulkan reaksi psikologis bagi yang melakukan pekerjaan tersebut. Reaksi ini dapat bersifat positif maupun negatif. Reaksi positif misalnya senang, bergairah, merasa sejahtera, dan lain-lain. Reaksi yang bersifat negatif misalnya bosan, acuh, tidak serius, dan sebagainya (Widodo, 2006).

Penyebab kebosanan kerja bermacam-macam. Salah satunya adalah rutinitas atau pekerjaan yang dirasakan monoton sebab selalu harus dikerjakan setiap hari dalam bentuk yang sama. Kebosanan memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Apabila tidak ditanggulangi dengan segera, pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi lama kelamaan juga dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja. Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin. Menurut Geiwitz (1996), kebosanan kerja merupakan suatu hal yang kompleks dan individual sifatnya. Tidak semua individu dapat bertahan terhadap jenis pekerjaan yang berulang-ulang atau pada pekerjaan yang sama.

Kebosanan kerja adalah suatu sumber frustrasi fundamental bagi karyawan (Bardwick, 1988). Karyawan atau pegawai yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat karyawan tersebut melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Porter, dan Hackman 1975). Seorang tenaga kerja yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa

lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Anoraga, 1998).

Kebosanan dapat terjadi pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang tidak menarik. Namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan (Anies, 2005). Anastasi (1989) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja meliputi faktor individu, faktor lingkungan kerja, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan agar tidak menimbulkan kebosanan, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja yang jelas, persyaratan jabatan yang jelas untuk mendukung uraian jabatan tersebut, peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2003).

Dalam bekerja juga akan mengakibatkan kelelahan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Levy (1990) mengutarakan bahwa kelelahan kerja masih merupakan misteri dunia kedokteran modern, penuh kekaburan dalam sebab musababnya serta pencegahannya pun belum terungkap secara jelas. Menurut, Rizeddin (2000) kelelahan kerja adalah menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, aktivitas menurun. Mack (1995) menjelaskan bahwa pengaruh musik pengiring kerja terhadap manusia tergantung selera manusia yang mendengarkannya. Pendapat senada dikemukakan oleh Dimiyati (1993) musik pengiring kerja yang disajikan

sesuai dengan keinginan pekerja dapat berpengaruh positif berupa perasaan senang dan terhibur dalam menikmatinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya pada studi ilmu kesehatan kerja (Riyadi, 2002) dikatakan bahwa musik pengiring kerja dapat mengurangi kebosanan kerja dan kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja Musik pengiring kerja lebih efektif mengurangi kebosanan kerja daripada kelelahan kerja.

Sementara penelitian lainnya dikatakan bahwa setiap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang monoton cenderung mengalami kebosanan kerja (Pardede, 2009). Seperti pada penelitian yang dilakukan Fisher (1998), Dikatakan bahwa pada pekerjaan yang menyenangkan sekalipun, pekerja akan mengalami kebosanan pada saat bekerja akibat pekerjaan yang berulang-ulang dan adanya gangguan internal maupun eksternal.

Dalam penelitian lainnya (Santoso, 2002) menurut Kjellberg dan Landström, menyatakan bahwa kebisingan (noise) memiliki pengaruh yang negatif terhadap konsentrasi, produktivitas, kapasitas kerja, dan resiko kecelakaan, walaupun pada level suara/volume yang rendah. Untuk tugas yang ringan, musik tidak memiliki pengaruh, musik yang nyaring juga tidak mengganggu performance pengemudi. Penelitian ini menggunakan metode Metode sub-maksimal digunakan dalam penelitian ini, yaitu suatu metode yang umum digunakan untuk menentukan hubungan antara detak jantung dengan konsumsi oksigen. Dari penelitian ini didapatkan hasil yaitu musik memiliki pengaruh yang positif secara fisiologis, yaitu dalam hal menurunkan detak jantung. Namun,

musik tidak memiliki pengaruh terhadap konsumsi oksigen. Dengan menggunakan musik ringan, sudah cukup memberikan pengaruh terhadap performance pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Efektivitas Musik Sebagai Pengiring Kerja Dalam Mengurangi Kebosanan dan Kelelahan Kerja (Studi Eksperimen Karyawan Laundry)”

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan utama yang ingin digali melalui penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan berikut ini.

“Apakah musik dapat mengurangi kebosanan dan kelelahan kerja pada kelompok eksperimen?”

1.3. Tujuan Penelitian

Terdapat sebuah tujuan utama dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui perbedaan rerata skor kebosanan dan kelelahan kerja antara kelompok yang diberikan perlakuan berupa iringan musik (kelompok eksperimen) dengan kelompok yang tidak di berikan perlakuan (kelompok kontrol).

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. **Secara teoritis**, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap keilmuan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang efektifitas musik sebagai pengiring kerja dalam mengurangi kebosanan dan kelelahan kerja. Selain itu dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang musik dalam keilmuan psikologi.
2. **Secara praktis**, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan dan acuan bagi para pekerja untuk dapat mengatasi permasalahan dalam menghadapi pekerjaan yang monoton setiap harinya dengan menggunakan metode musik, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan tidak membosankan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.5. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan

Bab I berisi uraian tentang latar belakang masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka

Bab II berisi uraian mengenai tinjauan teoritis yang digunakan dalam membahas masalah penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori musik, teori kebosanan kerja dan teori kelelahan kerja.

BAB III Metode Penelitian

Bab III berisi uraian yang menjelaskan tentang lokasi dan subjek penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas alat ukur, teknik pengumpulan data, serta prosedur pelaksanaan penelitian dan metode analisis data untuk melakukan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV berisi uraian mengenai hasil dan analisis dari penelitian serta bagaimana pembahasan dan interpretasi yang dilakukan peneliti terhadap hasil yang diperoleh.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab V berisi uraian tentang kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.