

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kelelahan

a. Pengertian Kelelahan

Tarwaka, dkk (sebagaimana dikutip dalam Zainul 2016:6) mengatakan kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat. Sedarmayanti (sebagaimana dikutip dalam Januar Atiqoh, Ida Wahyuni, Daru Lestantyo 2014:2) menuliskan bahwa lama masa kerja masuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja. Dalam hal ini kelelahan terjadi karena lamanya bekerja akan berpengaruh terhadap mekanisme dalam tubuh (sistem peredaran darah, pencernaan, otot, syaraf, dan pernafasan). Januar 2014:2 menuliskan bahwa tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kelelahan kerja dapat terjadi akibat dari faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor

pekerjaannya. Masalah yang berkaitan dengan kelelahan kerja tersebut banyak dijumpai pada industri konveksi kecil dan menengah, dimana pekerjaannya bekerja dengan gerakan yang sama dan berulang dalam waktu lama.

b. Jenis Kelelahan

Suma'mur (sebagaimana dikutip dalam Roshyadi, 2014) kelelahan kerja berakibat pada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Kelelahan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kelelahan Otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot adalah ketidakmampuan otot untuk mempertahankan tenaga yang diperlukan atau yang diharapkan, sedangkan kelelahan umum dapat terlihat pada munculnya sejumlah keluhan yang berupa perasaan lamban dan berkurangnya kemauan untuk melakukan aktivitas.

Sebab-sebab kelelahan monoton (pekerja yang sifatnya monoton), Intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan kerja, masalah-masalah fisik seperti tanggung jawab, kecemasan dan konflik serta penyakit maupun gizi/nutrisi. Pengaruh ini seperti berkumpul di dalam tubuh manusia dan menimbulkan perasaan lelah yang dapat menyebabkan seseorang berhenti bekerja (Beraktivitas) seperti halnya kelelahan fisiologis berakibatkan tidur. Suma'mur (sebagaimana dikutip dalam Roshyadi, 2014) menuliskan kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat. Tetapi jika dipaksakan terus kelelahan akan bertambah dan sangat mengganggu. Kelelahan sama

halnya dengan keadaan lapar dan haus sebagai suatu mekanisme untuk mendukung kehidupan. Istirahat sebagai usaha pemulihan dapat dilakukan dengan berhenti kerja sewaktu-waktu sebentar sampai dengan tidur malam hari.

Randall Schuler dkk (sebagaimana dikutip dalam Roshyadi, 2014) ada beberapa konsekuensi kelelahan kerja antara lain:

- 1) Pekerja yang mengalami kelelahan kerja akan menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan yang sedang ia lakukan.
- 2) Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi.
- 3) Akan berprestasi lebih buruk daripada pekerja yang masih penuh semangat.
- 4) Memburuknya hubungan si pekerja dengan pekerja lain.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Terjadinya kelelahan tidak begitu saja, tetapi ada faktor yang menyebabkan. Menurut kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu antara lain (Hariyati, 2011) :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan

Kekurangan sumber daya manusia yang kompeten dapat mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah yang lebih banyak.

2) Kekurangan waktu

Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan terkadang tidak masuk akal. Pada saat karyawan hendak mendiskusikan masalah tersebut dengan atasan, atasan seringkali memberikan tugas baru untuk diselesaikan.

3) Konflik peranan

Konflik peranan biasanya terjadi antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda dan biasanya disebabkan oleh otoritas yang dimiliki oleh peranan atau jabatan tertentu.

4) Ambigu peranan

Tidak jelasnya deskripsi tugas yang harus dikerjakan seringkali membuat para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan tersebut kalau dilihat dari sisi keahlian maupun posisi pekerjaan (Hariyati, 2011).

Kelelahan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain (Suma'mur, 2016) :

1) Usia

Pada usia meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ, sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan menurunnya kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin muda mengalami kelelahan.

2) Jenis kelamin

Pada tenaga kerja wanita terjadi siklus setiap bulan di dalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi turunnya kondisi fisik maupun psikisnya, dan hal itu menyebabkan tingkat kelelahan wanita lebih besar dari pada tingkat kelelahan tenaga kerja laki-laki.

3) Penyakit

Penyakit akan menyebabkan Hipo/hipertensi suatu organ, akibatnya akan merangsang murkosa suatu jaringan sehingga merangsang syaraf-syaraf tertentu. Dengan perangsangan yang terjadi akan menyebabkan pusat syaraf otak akan terganggu atau terpengaruh yang dapat menurunkan kondisi fisik seseorang.

4) Beban kerja

Pada pekerjaan yang terlalu berat dan berlebihan akan mempercepat kontaksi otot tubuh, sehingga hal ini dapat mempercepat pula kelelahan seseorang (Suma'mur, 2016).

d. Indikator Kelelahan Kerja

Suma'mur (sebagaimana dikutip dalam Roshyadi 2014), indikator dari kelelahan kerja antara lain:

1) Keadaan menoton.

Karyawan yang aktivitas kerjanya sama dengan sebelumnya, itu-itu saja atau tidak ada variasinya yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah atau mengantuk sehingga karyawan mencoba hal atau fokus terhadap hal lain yang membuat pekerjaannya tertunda.

2) Beban pekerjaan baik fisik maupun mental.

Beban kerja fisik adalah reaksi manusia untuk pekerjaan fisik yang memerlukan energi fisik dari otot manusia, sedangkan beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban kerja fisik dan mental yang berlebih membuat karyawan bekerja secara lamban, tidak cekatan, mudah lupa dan lupa akan suatu hal.

3) Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.

Adalah waktu dalam lamanya melakukan aktivitas kerja baik fisik maupun mental. Jam kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa lelah, kesehatan menurun dan mengganggu kualitas tidur.

4) Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan

5) Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Aprilyanti 2017:1 menuliskan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan dalam suatu usaha. Produktivitas yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan secara efisien mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Siagian (sebagaimana dikutip dari Afifudin, 2014:218) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sedangkan menurut Sinuangan (sebagaimana dikutip dari Afifudin, 2014:218) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Samuelson (sebagaimana dikutip dalam Aprilyanti 2017:1) Produktivitas merupakan rasio output terhadap input sumber daya yang digunakan juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai. Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan persatuan waktu.

Defenisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Produktivitas mengandung pandangan hidup yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input) selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi

Simanjuntak (sebagaimana dikutip dalam Sutrisno, 2016:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain :

1) Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi (Sunyoto, 2012).

1) Pendidikan.

Pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu kata ini mendapat awalan “me” sehingga menjadi “mendidik” artinya, memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukan adanya ajaran, tuntunan, dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran (Muhibbin Syah, 2010).

2) Pelatihan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para

pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

3) Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

J. Rivianto (sebagaimana dikutip dari Aprilyanti 2017:1) mengatakan ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain :

1) Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja.

2) Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangsang tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja.

3) Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

4) Perjanjian Kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

5) Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2016:104) yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan di dalam melaksanakan tugas, disini seorang karyawan sangat bergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3. Cargo

Cargo atau kargo adalah semua barang yang dikirim melalui udara, laut, atau darat yang biasanya untuk diperdagangkan, baik antar wilayah/kota di dalam negeri maupun antar Negara yang dikenal dengan istilah ekspor-impor. Petugas agen cargo merupakan seseorang yang bertugas dimana pekerjaannya bertanggung jawab untuk mengontrol suatu barang, memindahkan barang dengan penanganan dan peraturan yang jelas untuk menjamin barang-barang sudah ditangani secara benar dimana hal-hal berikut harus diperhatikan, seperti jenis dan sifat barang

yang dikirim, pengemasan, marking dan labeling, berat dan jumlah barang yang dikirim, kota/negara tujuan barang akan dikirim, karantina, dan dokumen pelengkap. Kargo adalah semua barang yang diangkut atau yang akan diangkut dengan pesawat udara yang telah dilengkapi dengan dokumen pengiriman barang seperti SMU (Surat Muatan Udara) atau AWB (Airwaybill) tetapi tidak termasuk pos atau barang lain yang dimuat dalam perjanjian konvensi pos internasional dan bagasi yang disertai tiket penumpang atau check baggage.

Apa pun jenisnya, semua barang kiriman kecuali pos dan bagasi penumpang baik yang diperdagangkan ekspor-impor maupun untuk keperluan lainnya dan dilengkapi dengan dokumen pengangkutan SMU atau airwaybill dikategorikan sebagai kargo. Ada tiga pihak utama yang terkait dengan pengiriman kargo, yaitu pihak pengirim (shipper) dan atau penerima (consignee), pihak pengangkut (carrier), dan pihak ground handling dan atau warehouse operator. Shipper bisa berupa perorangan, badan usaha, dilakukan secara langsung tanpa perantara, atau melalui jasa ekspedisi yang dikenal dengan istilah freight forwarder. Carrier bisa berupa cargo sales airline atau air charter yang juga berfungsi sebagai pengangkut kargo. Pesawat yang dipakai khusus untuk mengangkut kargo saja disebut cargo aircraft atau freighter, sedangkan pesawat yang biasa digunakan untuk mengangkut kargo atau sebaliknya untuk mengangkut penumpang dikenal dengan istilah combine aircraft.

Dalam praktiknya, pengiriman kargo harus mengikuti aturan main yang telah ditetapkan, dimana hal-hal berikut harus diperhatikan, seperti jenis dan sifat barang yang dikirim, packing, marking dan labeling, berat dan jumlah barang yang dikirim, kota dan negara tujuan barang akan dikirim, peraturan-peraturan setempat menyangkut bea cukai, karantina, dan dokumen pelengkap serta biaya (Majid dan Warpani, 2010).

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian yang relevan ini memuat penelitian yang sebelumnya pernah dibuat dan dianggap cukup relevan/mempunyai keterkaitan dengan judul yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama dan penelitian relevan dalam penelitian ini juga bermakna sebagai referensi penelitian yang akan dibahas.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sudarmin Manik	2018	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam	Pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps.

2.	Mariani Juliana, Anita Camelia, Anita Rahmiwati	2018	Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk	Status anemia, shift kerja, kualitas tidur, beban kerja, dan iklim kerja panas dengan kelelahan kerja pada karyawan PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk.
3.	Zainul Hidayat	2016	Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang	Adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang
4	Irma.MR	2014	Faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja di unit produksi paving block CV. Sumber Galian Kecamatan Biringkanaya Kota Makasar.	Ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kelelahan kerja.

C. Hipotesis

Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2018). Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi : “Pengaruh kelelahan terhadap produktivitas kerja pada petugas cargo di bandara Pontianak”.

D. Kerangka Pemikiran Operasional

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

