

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan sektor industri akhir-akhir ini terus bertambah baik industri besar maupun kecil, karena pertumbuhan sektor industri telah menunjukkan kemampuannya untuk memperluas lapangan karyawan, peluang usaha dan meningkatkan kualitas, dan serta melindungi karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu indikator untuk meningkatkan produktivitas, hal ini berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang bertujuan Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja, Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien serta dapat Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional (Undang-Undang, 1970).

Peningkatan sektor industri ini juga dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya kelelahan di tempat kerja. Kelelahan kerja dapat mengakibatkan berkurangnya kemampuan dan daya tahan karyawan, mudah menimbulkan kesalahan dalam bekerja, kehilangan konsentrasi. Berkurangnya kewaspadaan karyawan dapat membuat karyawan sulit menghindari potensi bahaya yang ada di sekitarnya, sehingga karyawan berisiko tinggi mengalami kecelakaan kerja (Hidayat & Febriyanto, 2021).

International Labour Organization (ILO) menyatakan sekitar 32% karyawan di seluruh dunia mengalami kelelahan terkait karyawan. Tingkat keparahan kelelahan parah pada karyawan di seluruh dunia berkisar antara 18,3 hingga 27% dengan prevalensi kelelahan industri sebesar 45% (ILO, 2016).

Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Indonesia melaporkan hingga 2010, kecelakaan kerja karena kelelahan masih didominasi bidang konstruksi (31,9%), disusul sektor Industri manufaktur (31,6%), Transport (9,3%), pertambangan (2,6%), kehutanan (3,6), dan lain-lain (20%). Lebih dari 65 % karyawan di Indonesia datang ke poliklinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja (Suwignyo & Ningsih, 2021a).

Kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia juga menyatakan kasus kecelakaan kerja karena kelelahan kerja berdasarkan faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan, kebisingan pada tahun 2021 ada 455 kasus. (Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun, 2022)

Lingkungan kerja juga bisa menjadi salah satu faktor kelelahan di tempat kerja, dalam hal ini ternyata produktivitas paling banyak dipengaruhi oleh faktor fisik, diantara-Nya adalah pencahayaan yang digunakan di seluruh area kerja untuk melihat karyawan berupa benda, perangkat atau mesin dan proses produksi serta lingkungan kerja di sekitarnya (Badan Standarisasi Nasional, 2004)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja pencahayaan yang diizinkan berdasarkan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri, tingkat pencahayaan minimal 300 lux (Peraturan Menteri ketenagakerjaan, No. 05 2018). Pencahayaan adalah jumlah iradiasi di area kerja yang diperlukan untuk menjalankan fungsi secara efektif. Pencahayaan lingkungan kerja sudah memiliki standar untuk setiap karyawan yang dilakukan, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas yang dapat meningkatkan output perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Edza (2021) Hubungan Tingkat Pencahayaan terhadap keluhan subjektif kelelahan mata pada operator welder Auto menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pencahayaan dengan keluhan subyektif kelelahan mata pada operator tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Usulan (2021), Analisis Kelelahan mata terhadap intensitas pencahayaan pada pengguna ruang kerja fakultas teknik Universitas Muria Kudus menyatakan terdapat hubungan antara intensitas pencahayaan ruang kerja terhadap kelelahan mata di ruangan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2022), Analisis hubungan sistem pencahayaan dengan kelelahan mata

pada pegawai perkantoran menyatakan bahwa sistem pencahayaan memiliki hubungan yang kuat dengan kelelahan mata.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amin (1970), hubungan pencahayaan dengan kelelahan mata pada karyawan Taylor yang meneliti variabel pencahayaan dan kelelahan mata menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara pencahayaan dengan kelelahan mata.

Sedangkan pada penelitian Ani Minarni (2021), hubungan pencahayaan dengan keluhan subjektif kelelahan kerja pada bagian *Underground* di PT. ANTAM Tbk, UBPE Pongkor Bogor menyatakan bahwa ada hubungan antara umur, beban kerja dan status gizi namun tidak adanya hubungan antara pencahayaan dan dengan kelelahan kerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan, didapatkan data bahwa di kota Balikpapan Pada tahun 2020, jumlah perusahaan konstruksi di Kota Balikpapan ada sebanyak 707 perusahaan, jumlah ini menurun dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 729 perusahaan, bahkan pada tahun 2018 jumlah perusahaan konstruksi mencapai 775 perusahaan (BPS Kota Balikpapan, 2022). Salah satu perusahaan konstruksi merupakan Ekatama Group Balikpapan adalah suatu nama perusahaan yang bergerak di rekayasa total, perusahaan ini terdiri dari 3 perusahaan berbeda, yaitu PT. Ekatama Putra Perkasa, yang berfokus pada pemeliharaan industri dan alat pendukung, PT.

Wiryakrenindo Perkasa yang berspesialisasi dalam peralatan alat angkat dan akut seperti *hoist* dan *Crane*, Serta PT. Ekatama Prima Perkasa sebagai penyedia solusi Proyek-proyek industri.

Ekatama Group Balikpapan yang merupakan produsen peralatan penanganan material kelas dunia yang berbasis di Jerman, memiliki reputasi yang sangat baik di antara pelanggan untuk profesionalisme, komponen teknis, dan layanan dalam menanggapi permintaan yang berkembang untuk unit *crane*, sistem kelistrikan derek, suku cadang dan komponen, konstruksi baja, *manufacture crane*, perakitan dan pengemasan, otomatisasi *crane* serta pemeliharaan dan layanan dengan tujuan akhir menyediakan semua kebutuhan pelanggan dari satu sumber.

Ekatama Group di Balikpapan ada 2 perusahaan saja di dalamnya yaitu PT. Ekatama Putra Perkasa dan PT. Wiryakrenindo Perkasa. Jumlah seluruh karyawan yang ada di perusahaan ini 48 karyawan perempuan dan laki-laki. Sistem kerja yang dilakukan di perusahaan ini tidak memiliki shift kerja yang bisa dikatakan hanya bekerja dengan durasi 8 jam setiap hari kerja. Hasil wawancara kepada *Safety, Security, Health And Environment (SSHE)* didapatkan bahwa banyaknya karyawan yang memiliki pekerjaan yang *doube* akhirnya memerlukan tenaga berlebihan untuk menyelesaikan Tugas perusahaan oleh sebab pencahayaan yang sesuai standar karyawan yang dilakukan penting untuk meningkatkan produktivitas

mereka agar tidak mudah merasa lelah saat bekerja. Ekatama Group Balikpapan belum adanya penelitian yang dilakukan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan yang telah dilakukan di Ekatama Group berisiko mengalami kelelahan kerja yang dapat disebabkan oleh faktor lingkungan fisik berupa pencahayaan. Selain itu, masih kurangnya penelitian yang dilakukan pada karyawan dan lingkungan kerjanya terutama lingkungan fisik yang meliputi pencahayaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja pada karyawan di Ekatama Group.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja pada Karyawan di Ekatama Group Balikpapan ? ”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja karyawan Di Ekatama Group Balikpapan.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi intensitas pencahayaan di setiap meja kerja karyawan Ekatama Group Balikpapan.
- b. Untuk mengidentifikasi Tingkat Kelelahan Kerja pada karyawan.
- c. Untuk mengidentifikasi hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja pada karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

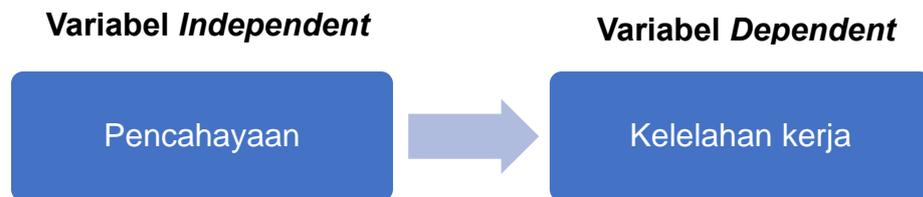
Dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan dan menganalisis masalah mengenai kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja dan dampak yang diakibatkan.

- b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi gambaran dan bahan masukan bagi perusahaan tentang intensitas pencahayaan terhadap karyawan khususnya terhadap dampak kelelahan kerja, sehingga perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya

pengendalian pencahayaan terhadap tenaga kerja untuk mengurangi risiko.

1.5 Kerangka Konsep



Gambar 1.4. 1 Kerangka Konsep

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang diteliti, hipotesis dalam penelitian terdiri :

H0 : Tidak adanya hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja pada karyawan.

H1 : adanya hubungan kurangnya pencahayaan dengan kelelahan kerja pada karyawan.