

BAB I

PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan pada penelitian ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki industri manufaktur yang sangat kompleks. Manajemen diharapkan tidak hanya memperhatikan beban fisik dan keselamatan kerja, tetapi juga aspek psikologis seperti kebosanan kerja (*job boredom*). Fenomena ini sering muncul sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik di aspek fisik seperti tata ruang, fasilitas maupun aspek nonfisik seperti dukungan sosial serta kondisi psikologis secara signifikan dapat mempengaruhi tingkat kebosanan karyawan (Afiyanto & Putra, 2024). Dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai sektor yang dapat mendukung pencapaian tujuan baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang, salah satunya ialah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan elemen paling penting dalam mendukung pencapaian, karena dengan memiliki SDM yang berkualitas dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pada sebuah organisasi (Sudirman et al., 2024).

Kebosanan dalam pekerjaan (*job boredom*) merupakan suatu keadaan mental yang dialami ketika seseorang merasa kurang terstimulasi saat melakukan pekerjaan yang sama berulang kali, dan tidak mendapatkan tantangan yang cukup di lingkungan kerjanya. Situasi tersebut mengakibatkan minat, motivasi dan keterlibatan mental terhadap pekerjaan menurun. Kebosanan bisa diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang tidak menawarkan variasi, dinamika serta dukungan psikologis yang diperlukan oleh karyawan. Situasi seperti ini dapat membuat pekerja cenderung mengalami penurunan semangat yang ditandai dengan kesulitan berkonsentrasi, gangguan konsentrasi yang berkepanjangan, perasaan terasing dalam pekerjaan, serta gejala emosional seperti kejenuhan, apatis, atau kurangnya minat terhadap tugas yang dikerjakan (Afiyanto & Putra, 2024). Kebosanan di tempat kerja termasuk dalam kategori *understimulation mental strain*, yaitu tekanan psikologis yang disebabkan

oleh rendahnya tantangan kognitif di tempat kerja yang sangat monoton dan repetitif. Keadaan seperti ini dapat terjadi di berbagai jenis pekerjaan, termasuk di industri manufaktur yang mengandalkan pengulangan, pengoperasian mesin otomatis, dan pekerjaan pengawasan yang sifatnya statis. Kejenuhan dalam pekerjaan (*work dullness/boredom strain*) yang berlangsung tanpa henti dapat berdampak serius pada kesehatan mental karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika kejenuhan dan kebosanan tidak diatasi, hal tersebut dapat mengurangi kewaspadaan pekerja, mendorong perilaku negatif seperti bermain internet saat kerja, menghindari tugas, dan menurunkan kualitas hasil kerja (Nurhasanah et al., 2025).

CV. Mitra Utama Plastik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur produk plastik dan memproduksi serta mendistribusikan baskom plastik. Perusahaan ini memiliki 3 *shift* dalam melakukan proses pembuatan baskom, *shift* I jam 07.00-15.00, *shift* II jam 15.00-23.00 dan *shift* III jam 23.00-07.00. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi yang memiliki proses produksi dimulai dari pensortiran bahan mentah, lalu penghancuran plastik, pengeringan plastik, dilanjutkan dengan pemberian warna kemudian pencetakan produk menggunakan mesin-mesin injeksi (*injection molding*), packaging dan pengiriman produk. Aktivitas yang dijalankan secara otomatis dengan mesin pada bagian proses produksi produk membuat operator hanya bertugas sebagai pengawas atau memantau tanpa melakukan variasi aktivitas. Kondisi kerja yang pasif dan repetitif dikarenakan ketidaksesuaian antara kemampuan mental dan tuntutan pekerjaan ini memicu munculnya beban mental, serta operator kekurangan tantangan dan rangsangan keterlibatan aktif dalam proses produksi.

Kondisi fisik di area produksi memperburuk beban kerja mental operator karena didapatkan hasil pengamatan di pabrik yang menunjukkan suhu ruang produksi mencapai 34,8 °C dan kelembaban relative mencapai 77% yang sudah melebihi batas yang diatur dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2018, yaitu antara 18-28 °C untuk suhu dan 40-60% untuk kelembaban. Selain itu, di salah satu titik lokasi kerja pada *shift* III, terpantau tingkat pencahayaan hanya 130 lux yang berada jauh di bawah standar minimum pencahayaan untuk area industri yang sebesar 200 lux. Lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat mengurangi kemampuan

kognitif operator seperti konsentrasi dan kewaspadaan serta meningkatkan risiko kebosanan kerna tugas yang berulang ulang. Dampak dari kurangnya rangsangan dan keterlibatan kognitif tersebut dapat dilihat pada perilaku operator di area produksi, pada observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada shift I, operator dapat meninggalkan meja kerja 2-3 kali dalam satu shift, terutama pada pukul 11.00 menjelang istirahat dikarenakan operator mencari rangsangan mental akibat rasa merasa jenuh yang muncul saat melakukan pekerjaan. Beberapa operator terkadang tidur-tiduran di tempat kerja, yang mengindikasikan adanya rendahnya kewaspadaan dan keterlibatan mental mereka saat mengawasi mesin.

Berdasarkan tabel 1.1 yang menunjukkan hasil prasurevei mengenai kebosanan kerja terhadap 10 responden. Pengelompokkan dan pemberian kategori dilakukan menggunakan rumus interval dengan skor maksimum dikurangi skor minimum pada 8 item yang menggunakan skala likert 1-4 lalu dibagi jumlah kategori, kemudian hasil dari skor total dikelompokkan menjadi tiga kategori yang seimbang. Di peroleh bahwa 1 responden dengan kategori rendah, 7 responden dengan kategori sedang, dan 2 responden dengan kategori tinggi. Hasil prasurevei menunjukkan mayoritas responden mengalami kebosanan kerja sedang hingga tinggi. Keadaan ini tidak hanya mencerminkan adanya rasa jenuh dalam pekerjaan, tetapi juga dapat dipahami sebagai gejala awal dari tekanan mental pada operator, seperti dilihat dari rendahnya stimulasi kognitif selama waktu bekerja. Lingkungan kerja dengan tuntutan kognitif yang rendah dapat menimbulkan kebosanan sehingga mengakibatkan ketidaksesuaian antara tuntutan tugas dan kemampuan mental individu. Oleh karena itu, kebosanan di tempat kerja tidak dapat diabaikan karena berkaitan langsung dengan kualitas produk yang dihasilkan, tingkat kesalahan produksi dan kelancaran proses kerja.

Tabel 1.1 Kebosanan kerja hasil *pra-survei*

Kategori Tingkat Kebosanan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Rendah	1	10%
Sedang	7	70%
Tinggi	2	20%
Total	10	100%

Berdasarkan tabel 1.2 hasil prasurevei dari 10 responden terkait tingkat kebosanan, dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh 1 pekerja dengan kategori rendah yang semua indikatornya relatif rendah dan stabil, 7 pekerja

kategori sedang dengan pekerja merasakan waktu berjalan lambat, minim aktivitas, sering melamun dan melakukan hal tidak berhubungan dengan pekerjaan utama, 2 pekerja kategori tinggi dengan keterangan kebosanan yang tinggi, aktivitas berulang, minim variasi dan pengalihan fokus. Hasil ini menunjukkan sebagian besar operator tidak hanya menunjukkan gejala kebosanan kerja secara umum, tetapi juga menandakan adanya beban kerja mental dalam bentuk tekanan mental akibat kurangnya rangsangan dan kurang menantang, sehingga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parahyanti et al., 2022), yang mengungkapkan bahwa tingkat beban kerja yang terlalu ringan atau tidak cukup menantang dapat mengakibatkan meningkatnya rasa bosan dalam pekerjaan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan Seiler et al. (2025) ini menegaskan rendahnya keterlibatan kognitif di lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat kebosanan serta mengganggu kemampuan tiap pekerja untuk tetap fokus. Dengan demikian, situasi yang terlihat pada prasurvei menunjukkan adanya indikasi beban kerja mental yang perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi psikologis secara lebih struktur guna menurunkan tingkat kebosanan kerja.

Tabel 1. 2 Kebosanan kerja dari 10 responden *pra-survei*

Responden	Kategori tingkat kebosanan	Keterangan singkat
1	Sedang	Waktu terasa lambat, sering melamun dan aktivitas kerja minim
2	Sedang	Minim aktivitas dominan, waktu terasa lambat, sering melakukan tugas diluar pekerjaan utama
3	Sedang	Waktu terasa lambat, sering melamun dan tugas yang tidak berhubungan
4	Sedang	Aktivitas diluar tugas utama dan perasaan bosan mulai muncul
5	Sedang	Sering melamun dan tugas tidak berhubungan cukup dominan
6	Sedang	Minim aktivitas dan ketidakjelasan aktivitas kerja
7	Rendah	Semua indikator relatif rendah dan stabil
8	Tinggi	Waktu terasa lambat, minim aktivitas dan tugas yang tidak berhubungan sangat dominan
9	Tinggi	Kebosanan kerja tinggi dengan aktivitas berulang dan pengalihan fokus
10	Sedang	Sering melamun dan tugas tidak berhubungan cukup dominan

Dengan adanya permasalahan di atas, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi kondisi beban kerja mental terkait tingkat kebosanan kerja pada operator CV. Mitra Utama Plastik di bagian produksi menggunakan metode DRAWS, dimana metode ini digunakan untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai beban psikologis yang dihadapi pekerja dalam proses produksi yang

memerlukan tingkat konsentrasi tinggi dikarenakan terdapat skor yang akan menentukan kategori beban kerja (Adelino et al., 2024). Sedangkan metode RSME digunakan untuk mengukur beban kerja mental atau tingkat usaha mental secara valid yang dialami oleh pekerja (Sari et al., 2022). Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu memberi pemahaman yang menyeluruh mengenai faktor apa saja yang dapat mengakibatkan kebosanan kerja serta menjadi landasan untuk meningkatkan kondisi kerja yang lebih nyaman dan efisien secara berkelanjutan mendukung seperti pada *Sustainable Development Goals* (SDGs) 9 (Industri, Inovasi, dan Infrastruktur) yang fokus pada perbaikan kondisi kerja yang aman dan produktif di sektor industri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Mitra Utama Plastik, maka permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat beban kerja mental operator di area produksi berdasarkan metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) dan implikasinya terhadap kebosanan kerja?
2. Bagaimana tingkat usaha mental operator di area produksi berdasarkan metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME)?
3. Bagaimana usulan mitigasi kebosanan kerja yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil evaluasi DRAWS dan RSME?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Mitra Utama Plastik, tujuan yang ditemukan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menganalisis tingkat beban kerja mental dan indikasi kebosanan kerja operator bagian produksi menggunakan metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS).
2. Mengukur tingkat usaha mental kerja operator bagian produksi menggunakan metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME).
3. Menyusun usulan strategi mitigasi guna mengurangi beban kerja mental yang dapat menimbulkan indikasi kebosanan kerja dan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Mitra Utama Plastik, manfaat yang ditemukan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Memberikan pemahaman yang jelas kepada CV. Mitra Utama Plastik mengenai kondisi beban kerja mental pekerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan demi menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman bagi operator.
2. Menyajikan informasi berdasarkan hasil penilaian DRAWS dan RSME guna mengevaluasi kinerja pekerja, sehingga CV. Mitra Utama Plastik dapat memahami kondisi psikologis pekerja dengan lebih akurat dan tidak hanya bergantung pada pengamatan subjektif.
3. Memberikan saran mengenai usulan strategi mitigasi sebagai pertimbangan bagi CV. Mitra Utama Plastik dalam mengurangi tingkat beban kerja mental yang dapat menimbulkan kebosanan, sekaligus meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas operator di area produksi.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian di CV. Mitra Utama Plastik ini yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian tidak memperhatikan perhitungan biaya dalam produksi baskom plastik di CV. Mitra Utama Plastik.
2. Penelitian dibatasi pada tahap analisis dan pemberian rekomendasi perbaikan tanpa melakukan implementasi dan evaluasi lanjutan

1.6 Sistematika Penulisan

Susunan penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab yang dijelaskan sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan berisi latar belakang, terkait masalah tingkat kebosanan kerja pada operator bagian produksi, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua tinjauan pustaka berisi mengenai berbagai teori yang mendukung penelitian meliputi beban kerja mental, metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS), metode *Rating Scale Mental Effort* (RSME), kebosanan kerja,

faktor pemicu munculnya kebosanan kerja, dampak kebosanan kerja, mitigasi kebosanan kerja serta mencakup hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan topik yang dibahas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga metodologi penelitian berisi mengenai rincian penelitian yang dilakukan, mulai dari lokasi dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta *flowchart* penelitian yang menggambarkan alur penelitian dari tahap awal, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan data hingga tahap kesimpulan dan saran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil yang didapat pada kegiatan observasi di lapangan, distribusi dan pengolahan kuesioner dan analisis data dengan menggunakan metode *Defence Research Agency Workload Scale* (DRAWS) dan *Rating Scale Mental effort* (RSME) untuk menilai beban kerja mental dan usaha mental dari operator di bagian produksi yang berkaitan dengan kebosanan kerja, serta membahas faktor yang menimbulkan indikasi kebosanan kerja berdasarkan hasil analisis lalu diuraikan usulan mitigasi atau perbaikan untuk perusahaan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi mengenai penyajian ringkasan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, termasuk kesimpulan utama yang menjawab tujuan penelitian dalam hal identifikasi tingkat kebosanan kerja serta usulan strategi mitigasi yang dirancang. Selain itu, bab ini juga memberikan saran bermanfaat yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perusahaan dalam meningkatkan kenyamanan kerja, produktivitas dan pengelolaan sumber daya manusia di bagian produksi berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan.