

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era revolusi industri 5.0 perkembangan dunia industri kian bertambah pesat. Menurut Natalia, (2023) Revolusi industry 5.0 merupakan model perkembangan industri dengan menekankan pada perkembangan teknologi yang pesat guna menopang peran manusia pada proses produksi. Revolusi industri 5.0 menekankan kolaborasi antara manusia dengan mesin, serta menekankan antara integrasi fisik dan maya. Berbeda dengan revolusi industri 4.0 yang menekankan pada konektivitas yang luas antara perangkat, sistem, dan data melalui *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan manufaktur berbasis digital sehingga mendorong efisiensi pekerja dalam memenuhi target produksi. Sedangkan, revolusi industri 5.0 bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, dan sejahtera dan harmonis di era dengan perkembangan pesat teknologi (Rosilawati, 2023). Namun, dibalik tujuan dari revolusi industry 5.0 terdapat beberapa masalah yang berdampak pada kesejahteraan karyawan menurut Julianti, (2023), diantaranya; ketergantungan pada teknologi, yang semakin canggih dan kompleks sehingga membutuhkan pengetahuan guna menunjang kemajuan teknologi tersebut. Kedua, besarnya resiko kebocoran data yang dapat merusak hak privasi seperti AI, ToT, dan robot. Ketiga, adanya perubahan pada pola kerja dan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan dinamis. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian dan ketegangan psikologis pekerja.

Salah satu masalah spresifik yang dialami pada karyawan industri adalah sistem kerja *shift*, dimana sistem kerja *shift* berdampak pada peningkatan stres kerja, khususnya pada karyawan produksi. Sistem kerja *shift* harus menyesuaikan diri jadwal kerja yang tidak tetap dan tentunya hal tersebut mengganggu pola tidur mereka. Selain peningkatan stres kerja, karyawan yang mengalami sistem kerja *shift* juga dapat mengalami penurunan kesehatan fisik dan mental akibat dari kurangnya jam istirahat, pola makan terganggu, dan

kurang berolahraga. Selain dampak di atas karyawan produksi dengan sistem kerja *shift* juga mengalami ketidakpastian karir karena perusahaan dapat memindahkan produksi ke negara lain kapan saja, hal tersebut memengaruhi kesejahteraan pada karyawan produksi dengan sistem kerja *shift*.

Sistem kerja *shift* tersebut dilakukan perusahaan untuk mencapai target perusahaan, salah satunya pada bagian produksi. Selain bermanfaat untuk pemenuhan target produksi perusahaan, sistem kerja *shift* memiliki dampak terhadap kesehatan karyawan, baik dampak positif maupun negatif. Hidayat (2023) menunjukkan sistem kerja *shift* memiliki dampak positif pada karyawan, diantaranya; upah yang tinggi, perjalanan ke tempat kerja yang tidak memakan waktu, fleksibel dalam pengaturan jadwal kerja, serta terdapat pengurangan jam kerja. Selain memiliki dampak positif, sistem kerja *shift* juga memiliki dampak negatif bagi karyawan, diantaranya; kelelahan akibat kurang istirahat, peningkatan resiko kecelakaan kerja, memburuknya kondisi memori, kurang fokus, mudah terganggu dari segi emosional, serta terganggunya hubungan sosial dan keluarga (lagizi.com, 2023). Menurut Anggraini (2020) menjelaskan bahwa sistem kerja *shift* malam lebih memiliki dampak buruk bagi kesehatan karyawan salah satunya adalah *shift work sleep disorder* atau gangguan tidur akibat terlalu sering bekerja jam malam. Efek jangka Panjang dari terlalu sering bekerja *shift* malam, diantaranya; penyakit jantung, gangguan pencernaan, dan gangguan metabolisme.

Suatu organisasi, khususnya pada perusahaan industri dengan tingkat persaingan yang tinggi, mendorong untuk setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif serta memiliki dorongan motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini penting untuk menunjang tujuan dan target perusahaan agar dapat berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Saretta (2023) menjelaskan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi bisnis agar mampu berkembang. Selain perhatian pada sistem kerja karyawan motivasi berprestasi penting guna meningkatkan produktivitas karyawan, kualitas kerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan.

Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan diantaranya; memberikan penghargaan atas hasil kerja keras karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai guna menunjang pekerjaan karyawan, memberikan kepastian karir pada karyawan berprestasi, memberikan tempat kerja yang kreatif, menjelaskan kepada karyawan mengenai visi dan misi perusahaan, memberikan tantangan kepada karyawan, memberikan promosi kinerja karyawan, memberikan tunjangan dan gaji yang sesuai, memberikan fasilitas kerja yang aman, adanya jalinan komunikasi terbuka antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman (Youngtop.com, 2023).

Merujuk pada cara-cara meningkatkan motivasi berprestasi tersebut, terdapat beberapa komponen yang kerap kali terlupakan. Motivasi berprestasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek kebutuhan menurut Fischer et al., (2019) diantaranya, motivasi, kreativitas dan inovatif, serta penghargaan dan pengakuan. Terkait dengan kebutuhan motivasi berprestasi, Munandar, (2020) mengklasifikasikan seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri, diantaranya; memiliki dorongan untuk berhasil, menyukai pekerjaan dimana individu menjadi pemimpin pada tempat bekerja, individu yang mampu menjalin interaksi positif dengan sesama rekan kerja, memiliki inisiatif yang tinggi, serta memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan teori tersebut, peneliti menemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendukung teori tersebut. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Syamsuri & Siregar, 2018) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kualitas dan kinerja karyawan. Kedua, hasil penelitian oleh Firmansyah et al. (2022) memperlihatkan shift kerja tidak berpengaruh dengan tingkat produktivitas karyawan produksi. Meskipun demikian, kompensasi, iklim organisasi dan motivasi berprestasi sama-sama berpengaruh dengan kinerja karyawan (Amanah, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyelidiki fenomena terkait dengan motivasi berprestasi karyawan produksi PT X Kabupaten Bekasi. Peneliti melakukan pengambilan data awal pada 20 Oktober 2023

dengan menyebarkan survey melalui *google form* kepada 8 karyawan yang memenuhi kriteria. Pertanyaan disusun secara berurutan dan jelas untuk membahas mengenai fakta motivasi berprestasi karyawan yang dikerahkan perusahaan kepada karyawan divisi produksi. Pertanyaan survey berdasarkan pada aspek motivasi berprestasi. Terdapat indikasi bahwa tingkat motivasi berprestasi yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan pada tempat kerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil jawaban survey yang diajukan kepada karyawan produksi PT X Kabupaten Bekasi, mengenai grafik motivasi berprestasi karyawan ditemukan bahwa adanya peningkatan kebutuhan berprestasi diantaranya; keinginan memiliki inovasi 87,5%, semangat kerja 100%, siap menghadapi tantangan 100%, keinginan untuk kreatif 87,5%. Untuk mengetahui perbedaan hasil kerja karyawan produksi yang mengalami sistem kerja *shift*, peneliti membuat pertanyaan singkat pada *google form* untuk melihat respon para karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* tersebut. Terdapat perbedaan hasil kerja karyawan produksi antara *shift* pagi dan malam. Pada karyawan yang bekerja *shift* pagi menyatakan lebih produktif sebanyak 100%. Para karyawan merasa jika bekerja pada *shift* pagi lebih semangat, pikiran dan tenaga terasa segar dan menyenangkan. Sedangkan pada karyawan *shift* malam tingkat produktif sebesar 62%. Para karyawan merasa jika bekerja pada *shift* malam mengantuk, sulit konsentrasi, kelelahan, dan kurang bersemangat.

Untuk mendalami survey tersebut peneliti melakukan survey langsung dengan kepala formen bagian produksi PT. X Kabupaten Bekasi. Pertanyaan survey tersusun menjadi tiga pertanyaan, meliputi: Bagaimana cara perusahaan memenuhi kebutuhan motivasi berprestasi karyawan produksi? Apakah terdapat pengangkatan jabatan untuk karyawan produksi? Apakah ada pengangkatan karyawan tetap pada karyawan produksi?

Berdasarkan hasil survey tersebut dapat diketahui bahwasannya cara perusahaan meningkatkan prestasi karyawan dengan cara memberikan *training skill up* bagi para karyawan berupa pelatihan *leadership* dan K3, memberikan dispensasi untuk karyawan yang berkuliah, melakukan evaluasi sebelum dan

setelah melakukan pekerjaan, memberikan apresiasi kepada karyawan dengan melakukan *family gathering*, pemberian bonus untuk karyawan.. Pada pengangkatan jabatan untuk karyawan produksi hanya ada *leader up* saja, namun untuk pengangkatan karyawan tetap tidak ada sejak tahun 2000-2023.

Berdasarkan hasil survey menyebutkan bahwa karyawan memiliki motivasi berprestasi tinggi. Peneliti juga menemui perbedaan pada produktivitas karyawan dengan sistem kerja *shift* yaitu *shift* kerja pagi lebih produktif dari *shift* kerja malam. Untuk mendukung fenomena tersebut peneliti menemukan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guo et al., (2021) penelitian tersebut menggambarkan bahwa motivasi berprestasi mendukung peningkatan kualitas kinerja. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif antara tiga variabel motivasi yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, serta kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi diantaranya: kecerdasan emosional, pengalaman bekerja, kepribadian, cara berfikir, dan kesejahteraan lingkungan kerja (Staffany, 2022). Melihat dari faktor-faktor tersebut dapat diketahui, motivasi berprestasi bukanlah menjadi satu-satunya dalam mendukung kinerja karyawan. Selain memperhatikan aspek dari motivasi berprestasi pada karyawan, kesejahteraan pada tempat kerja juga penting untuk mendongkrak efektifitas produksi dalam suatu perusahaan. Peneliti menemukan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Agustina dan Khairul Saleh, (2018) menggambarkan terdapat hubungan antara kesejahteraan karyawan meliputi: gaji, rekan kerja yang kompak, dan kondisi kerja yang aman terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Mardikaningsih dan Arifin, (2022) menunjukkan pengawasan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja berperan efektif terhadap motivasi berprestasi. Penelitian lain oleh Salsabila (2023) menunjukkan bahwa sistem kerja *shift* memiliki pengaruh bagi kesehatan psikologis karyawan, seperti depresi, kerusakan sistem kognitif, dan gangguan *mood*. Penelitian oleh Pratama & Suhaeni, (2017) menunjukkan terdapat kontribusi antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan pada tempat kerja menurut (International Labour Organization, 2023) berkaitan dengan seluruh aspek yang meliputi kehidupan kerja. Baik dari keamanan pada lingkungan kerja, hingga perasaan para pekerja dengan pekerjaannya. Tujuan dari kesejahteraan pada tempat kerja ialah untuk melengkapi langkah-langkah K3 yaitu memastikan para pekerja aman, sehat, puas atas pekerjaannya, dan terlibat aktif dalam lingkungan pekerjaannya. *Workplace well-being* atau dalam penelitian ini disebut sebagai kesejahteraan pada tempat kerja. Menurut (Bartels et al., 2019) kesejahteraan pada tempat kerja berkaitan dengan *eudaimonic well-being* dimana kesejahteraan akan tercapai apabila individu mampu untuk berkembang dan berfungsi dengan baik di tempat kerja. Kesejahteraan pada tempat kerja meliputi 2 komponen yaitu kesejahteraan interpersonal dan kesejahteraan intrapersonal. Ketika individu mampu mencapai keduanya dalam lingkungan kerja maka akan tercapai kesejahteraan.

Untuk mengungkap kaitan kesejahteraan pada tempat kerja dengan motivasi berprestasi. Penelitian oleh Syakina et al., (2022) tentang pekerja *shift*: antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa karyawan perempuan cenderung memiliki kesejahteraan pada tempat kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Penelitian selanjutnya oleh Pramono (2019) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi berprestasi karyawan laki-laki dan perempuan, dimana karyawan Perempuan memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi karyawan berkaitan dengan kesejahteraan pada tempat kerja, dimana stres kerja, kondisi kerja, upah, dukungan rekan kerja dan depresi berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan dorongan motivasi berprestasi yang tinggi positif berhubungan dengan kesejahteraan pada tempat kerja karyawan dengan melibatkan dimensi kesejahteraan interpersonal dan kesejahteraan intrapersonal.

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian ini, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana motivasi berprestasi karyawan

dipengaruhi oleh kesejahteraan pada tempat kerja pada karyawan yang mengalami sistem kerja *shift*. Penelitian ini dilakukan di PT. X Kabupaten Bekasi, dengan responden yakni divisi produksi dengan mengalami perbedaan *shift* kerja dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif serta uji kolerasi.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk dapat menerapkan landasan penelitian mengenai pengaruh kesejahteraan pada tempat kerja terhadap motivasi berprestasi karyawan, perlu diadakan peninjauan terhadap penelitian terkait dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penulis melakukan studi literatur karya penelitian berupa lima buah jurnal:

Penelitian yang dilakukan (Lin et al., 2019) dengan judul “*Development or maintenance? Dual-oriented human resource system, employee achievement motivation, and work wellbeing*” dengan jumlah responden sebanyak 1.946 responden, menggambarkan pengembangan karyawan berhubungan positif dengan kesejahteraan kerja dan meningkatkan motivasi berprestasi individu dibandingkan dengan pemeliharaan karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Guo et al., 2021) dengan judul “*The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis*” dengan jumlah responden sebanyak 1.509 dokter Tiongkok, menyatakan motivasi berprestasi secara positif berhubungan dengan kualitas kinerja dokter di Tiongkok. Semakin tinggi dorongan berprestasi yang dimiliki para dokter maka akan semakin baik kinerjanya.

Penelitian ketiga yang dilakukan (Lahat & Santosa, 2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta” dengan responden sebanyak 30 responden, menggambarkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan stress kerja.

Penelitian keempat yang dilakukan (Mardikaningsih & Arifin, 2022) dengan judul “Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja,

dan Kemampuan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan” dengan responden sebanyak 50 karyawan, menunjukkan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja, pengawasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap motivasi berprestasi.

Penelitian kelima yang dilakukan (Husnul K et al., 2017) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang” dengan jumlah responden sebanyak 120 responden pegawai dinas pendidikan kota Semarang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di lapangan peneliti menemukan masalah pada karyawan produksi di PT X yang merasa kurang fokus, kurang bersemangat dan kelelahan karena bekerja dengan sistem kerja shift, hal tersebut berhubungan dengan kesejahteraan pada tempat kerja dimana iklim organisasi kurang mempertimbangkan kondisi psikis karyawan yang berhubungan dengan motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara kesejahteraan pada tempat kerja dengan motivasi berprestasi karyawan di PT X. Peneliti melihat bahwa fenomena penelitian ini merupakan masalah penting untuk dikaji. Rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah kesejahteraan pada tempat kerja memiliki hubungan dan motivasi berprestasi karyawan bagian produksi PT. X Kab. Bekasi yang mengalami sistem kerja *shift*?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan apakah kesejahteraan pada tempat kerja dapat meningkatkan motivasi berprestasi karyawan PT X Kabupaten Bekasi divisi produksi yang mengalami sistem kerja *shift*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan manfaat dibidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya, khususnya pada bidang psikologi positif mengenai kesejahteraan pada tempat kerja dan motivasi berprestasi karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau saran bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi karyawan dengan berlandaskan pada isu kesejahteraan pada tempat kerja.

