

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tantangan yang sering muncul adalah kondisi psikologis dan beban kerja karyawan yang dapat memengaruhi performa mereka. Dua faktor penting yang berpotensi menurunkan kinerja adalah kebosanan kerja (*job boredom*) dan beban kerja (*workload*).

Kebosanan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis negatif yang timbul akibat kurangnya stimulasi dari pekerjaan, kurangnya tantangan, serta rutinitas yang monoton dan tidak menarik (Fisher, 2020). Kebosanan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian oleh (Kass, Vodanovich, dan Callender (2021) menyatakan bahwa kebosanan kerja berkorelasi negatif dengan kinerja dan kepuasan kerja, serta berkaitan dengan meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Sementara itu, beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2021), beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa. Dalam penelitian oleh Putri dan Sari (2021), ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa, terutama jika beban kerja tidak diimbangi dengan waktu, alat, dan dukungan yang memadai.

Di PT Lion Distrik Palembang, yang merupakan bagian dari industri transportasi udara, disiplin kerja dan kinerja operasional sangat menentukan reputasi dan kelancaran pelayanan. Akan tetapi, dalam observasi awal ditemukan indikasi adanya kejenuhan, kelelahan, serta menurunnya semangat kerja pada beberapa unit kerja. Hal ini berpotensi berasal dari tingkat kebosanan kerja yang tinggi dan beban kerja yang tidak seimbang.

Untuk mengetahui apakah karyawan mengalami kebosanan kerja, digunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen skala kebosanan kerja seperti yang dikembangkan oleh Reijseger et al. (2021) dalam *Dutch Boredom Scale*, yang menilai aspek-aspek seperti kurangnya tantangan, kehilangan makna pekerjaan, dan perasaan tidak tertarik terhadap tugas. Sementara itu, beban kerja dapat diukur menggunakan indikator dari teori McShane dan Von Glinow (2021), yaitu: kuantitas tugas, tenggat waktu, kompleksitas pekerjaan, dan tuntutan fisik/mental.

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti di PT. Lion Air Distrik Palembang, diketahui bahwa kebosanan kerja dan beban kerja yang dialami karyawan berbeda-beda tergantung pada divisi dan tugas masing-masing. Misalnya, staf operasional seperti bagian *ground handling* bertanggung jawab atas proses check-in, boarding, dan penanganan bagasi, sedangkan bagian teknisi bertugas memastikan keamanan serta kelayakan pesawat sebelum keberangkatan. Beban kerja di setiap divisi memiliki tantangan tersendiri, seperti staf operasional yang dituntut untuk bekerja

cepat dan efisien dalam melayani penumpang, sementara teknisi harus bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi untuk menghindari kesalahan fatal yang dapat berdampak pada keselamatan penerbangan. Selain itu, faktor lingkungan kerja dan jam operasional yang panjang juga dapat memengaruhi tingkat stres dan kebosanan karyawan.

Berdasarkan data observasi awal terhadap 52 orang karyawan, diketahui bahwa sebanyak 37 orang atau sekitar 69,8% karyawan mengalami tingkat kebosanan kerja yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan kejenuhan dalam menjalani rutinitas pekerjaan sehari-hari. Staf operasional yang bekerja dalam sistem shift, terutama pada jam-jam sibuk, sering menghadapi tekanan tinggi akibat antrean penumpang yang panjang dan keterbatasan waktu dalam menangani setiap proses. Mereka harus tetap sigap dan ramah dalam memberikan pelayanan, meskipun dalam kondisi lelah dan stres. Sementara itu, teknisi pesawat harus bekerja dalam kondisi yang membutuhkan konsentrasi penuh, dengan standar operasional yang ketat dan risiko tinggi jika terjadi kesalahan. Situasi ini menuntut mereka untuk memiliki daya tahan fisik dan mental yang kuat agar dapat bekerja secara optimal.

Tingkat kebosanan kerja juga dapat dipengaruhi oleh berulang-ulang tugas yang dilakukan setiap hari. Misalnya, staf *check-in* yang terus-menerus melayani penumpang dengan proses yang sama dapat merasakan kejenuhan jika tidak ada variasi dalam pekerjaannya. Begitu pula dengan teknisi yang menjalankan prosedur pemeriksaan pesawat secara rutin, di mana kurangnya tantangan baru dapat

menyebabkan kebosanan. Namun, di sisi lain, tekanan pekerjaan yang berlebihan tanpa adanya jeda atau variasi dalam tugas juga bisa meningkatkan risiko kelelahan dan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen yang dapat mengurangi kebosanan dan beban kerja berlebih, seperti rotasi pekerjaan, pemberian insentif, serta peningkatan fasilitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa manajemen perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor seperti beban kerja, dan kebosanan kerja yang bersumber dari karyawan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut dapat berdampak buruk pada keterlibatan kerja dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Air distrik Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan landasan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kebosanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Distrik Palembang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Distrik Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Inti dari penelitian ini sesuai dengan rincian permasalahan yang sedang berlangsung:

1. Untuk mengetahui pengaruh kebosanan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Distrik Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Distrik Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek mengenai pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi karyawan dan pihak manajemen PT. Lion Air untuk dijadikan sumber informasi agar dapat meningkatkan pengetahuan serta menjadi referensi dalam suatu program perbaikan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Ruang Lingkup penelitian**

Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu serta data dan informasi yang tersedia, penulis memutuskan untuk membatasi ruang lingkup laporan ini dan memusatkan perhatian hanya pada "Pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Air distrik Palembang" agar lebih terarah dan tidak keluar dari topik penelitian.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bagian bab ini berisi garis besar tentang dasar-dasar dan permasalahan, pokok dan manfaat eksplorasi, serta sistematisasi penyusunan yang dibahas pada bagian ini.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini ada tinjauan pustaka yang mencakup definisi yang diambil dari literatur atau kutipan buku. Tinjauan ini akan digunakan sebagai dasar bagi peneliti untuk mendukung masalah yang dibahas, serta penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Bagian ini berisi tentang jenis-jenis penelitian, item penelitian, dan pengumpulan informasi serta teknik penyelidikan yang dibicarakan pada bab ini.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini memberikan gambaran tentang subjek penelitian, deskriptif hasil, dan hasil analisis data. Selain itu, itu membahas temuan di lapangan tentang Pengaruh kebosanan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Air distrik Palembang.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bagian ini memuat keputusan, yang memberikan ikhtisar seluruh pemeriksaan yang berkaitan dengan perincian masalah eksplorasi. Gagasan juga mencakup usulan tindakan yang harus diselesaikan oleh individu yang bersangkutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**